

Numero 30 Anno 5 - Marzo 2018 - Edizione Online

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO



Terza Indagine

Il lavoro che cambia



Associazione
LAVORO&WELFARE

Indagine sul lavoro che cambia

Indice

Forte richiesta di un rinnovato riformismo <i>Cesare Damiano, Giovanni Battafarano</i>	3
Lavoro più frantumato <i>Mimmo Carrieri</i>	5
Alcuni dati da una prima elaborazione <i>Fabrizio Pirro</i>	13
Il welfare e la domanda di protezione sociale <i>Andrea Ciarini</i>	20
I nuovi scenari del lavoro autonomo <i>Luisa De Vita e Silvia Lucciarini</i>	25
I cambiamenti della nuova rappresentanza <i>Maria Concetta Ambra</i>	33

Main Sponsor



Presentazione
della Terza Indagine



Associazione
LAVORO&WELFARE



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

IL LAVORO CHE CAMBIA

Innovazioni - Aspettative - Incertezze del futuro

PRESIEDE

Giovanni Battafarano

Segretario Generale Associazione Lavoro&Welfare

SALUTI

Tiziano Treu

Presidente CNEL

RELAZIONE

Mimmo Carrieri

Docente di Sociologia Economica e del Lavoro La Sapienza

INTERVENTI

Susanna Camusso

Segretario Generale CGIL

Anna Maria Furlan

Segretario Generale CISL

Carmelo Barbagallo

Segretario Generale UIL

Alessandro Ramazza

Presidente Assolavoro

Maurizio Stirpe

Vicepresidente Confindustria

Tommaso Nannicini

Docente Università Bocconi

Giuliano Poletti

Ministro del Lavoro

CONCLUSIONI

Cesare Damiano

Presidente Commissione Lavoro Camera

Presidente Associazione Lavoro&Welfare

1 FEBBRAIO
2018
ore 15:30

SALA PARLAMENTINO CNEL
VIA DAVIDE LUBIN 2 - ROMA

L'Indagine è stata condotta dall'Unità LO Del Dipartimento Scienze sociali ed economiche guidata da Mimmo Carrieri e composta da Maria Concetta Ambra, Andrea Ciarini, Luisa De Vita, Silvia Lucciarini e Fabrizio Pirro.



www.lavorowelfare.it

www.cesaredamiano.org

lavorowelfare@gmail.com

Aggiornato al
12/03/2018

Coordinamento editoriale: Luciana Dalu, Giorgia D'Errico e Vittorio Liuzzi

Progetto grafico: Mattia Gabriele

Forte richiesta di un rinnovato riformismo

Presentiamo la terza Indagine

Siamo ben lieti di presentare la Terza Indagine sul lavoro che cambia promossa dalla nostra Associazione, da Assolavoro e dal Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della Sapienza, che ha condotto l'analisi dei dati raccolti da "You Trend".

Le precedenti Indagini erano state svolte nel 2002-3 dai DS e nel 2009-10 dal Dipartimento Lavoro del PD. Il carattere periodico delle Indagini permette un utile raffronto sui mutamenti del lavoro e del "sentiment" dei lavoratori italiani ed offre ai dirigenti delle forze politiche e sociali informazioni e riflessioni preziose per realizzare un rinnovato e più elevato rapporto con il mondo del lavoro nelle sue varie articolazioni.

In questa breve presentazione ci limitiamo ad enucleare i temi principali che emergono dall'Indagine che sono stati già approfonditi nel seminario del primo febbraio al CNEL, con la partecipazione dei Segretari Generali di CGIL, CISL e UIL, Camusso, Furlan e Barbagallo, del Ministro del Lavoro Poletti e del professor Tiziano Treu, di Alessandro Ramazza presidente di Assolavoro, di Maurizio Stirpe, vicepresidente di Confindustria, del Prof. Tommaso Nannicini con la relazione del professor Mimmo Carrieri. E' nostra intenzione promuovere nei prossimi mesi una serie di incontri in varie parti d'Italia, coinvolgendo anche il mondo della ricerca e i rappresentanti del territorio, convinti come siamo che il motto "conoscere per deliberare" sia quanto mai attuale in un momento nel quale la comunicazione frettolosa e superficiale rischia di sovrapporsi negativamente ai "pensieri lunghi" che preparano

Cesare Damiano e'
presidente dell'Associazione
Lavoro&Welfare

Giovanni Battafarano e'
segretario Generale
dell'Associazione
Lavoro&Welfare

il futuro.

Il primo dato che emerge dall'Indagine è una inadeguatezza di salari e redditi dei lavoratori dipendenti e autonomi, cui si aggiunge una sottoretribuzione di genere, di generazione, di territorio, di istruzione. La retribuzione è mediamente più bassa nel commercio, trasporti, ristorazione; più alta nella pubblica amministrazione, nel settore dell'istruzione, nella sanità e cresce in relazione alla dimensione aziendale. Si estende il rischio povertà, con l'aumento dei lavoratori poveri e, come si dice oggi, della "povertà nonostante il lavoro".

Un'altra tendenza è l'avvicinamento delle condizioni di lavoro - ma verso il basso - tra dipendenti e autonomi. I redditi dei giovani professionisti sono molto vicini a quelli dei giovani dipendenti precari. E' stato giusto perciò, nella scorsa legislatura, varare lo Statuto del lavoro autonomo e l'equo compenso.

Si avverte un miglioramento delle condizioni ergonomiche in azienda, ma i lavoratori non si sentono coinvolti nei processi di riorganizzazione e partecipazione aziendale.

La novità maggiore è la scarsa fiducia che i lavoratori esprimono nella politica: il 67,8% dichiara di non sentirsi rappresentata dalle forze politiche senza grandi differenze tra destra, centro e sinistra. Questa disaffezione ha trovato ampia conferma nelle elezioni politiche del 4 marzo. Tuttavia, il malessere tocca anche la rappresentanza sindacale.

Questi dati critici non sono però accompagnati da una scelta di individualismo o di chiusura. Anzi, la richiesta di una adeguata protezione sociale, di un nuovo ciclo di diritti, della tutela dei beni pubblici e di un rinnovato riformismo ampio e universale è molto evidente tra i lavoratori intervistati. Una sfida da raccogliere.

Lavoro più frantumato, ma cresce la domanda di un nuovo riformismo

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 e Welfare, i ricercatori dell'unità di ricerca LO (lavoro e organizzazioni) presso il Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della Sapienza, Università di Roma ed è stata promossa e sostenuta da As-solavoro. Le prime due erano state promosse dai Democratici di sinistra (2002-3) e dal Dipartimento lavoro del Partito Democratico (2009-10), sempre in collaborazione con vari team di ricercatori e sociologi (si vedano: Carrieri, Damiano e Ugolini, 2005; Carrieri e Damiano, 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.

Mimmo Carrieri è
ordinario di
Sociologia economica
e del lavoro,
Università di Roma La Sapienza

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 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 5Stelle), 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 ri-

piegamento 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.

Novità continuità e discontinuità

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 discriminare, 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).

Questo terremoto investe in modo particolare quanti si collocano nel centro-sinistra, come mostra bene con le sue elaborazioni Maria Concetta Ambra: è in questa fetta dello spettro politico che i dati offrono il maggior divario tra le domande e l'offerta partitica, e si registra senza appelli il maggiore deficit di rappresentanza.

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.

Un secondo aspetto di novità riguarda la 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 il contingente degli autonomi che vengono giustamente definiti - da De Vita e Lucciarini nel loro contributo - 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, come evidenziano le due studiose, 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).

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. Questa debolezza dei salari è ancora più larga e profonda che in passato, tenuto conto che poco meno di un terzo del campione dichiara di guadagnare solo meno di mille euro, e non mancano i picchi verso il basso: quanti guadagnano meno di 400 euro, un piccolo esercito ad alta vulnerabilità economica trainato, ma non solo, dai mini-jobs. Con ogni probabilità proprio la persistenza di questa patologia indica la carenza nella percezione di orizzonti di miglioramento, e spinge verso il rinserimento nei problemi e richieste immediati, che assumono contorni di maggiore drammaticità.

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.

Le interessanti proiezioni di Fabrizio Pirro mostrano come una crescita della qualità venga registrata in relazione ai miglioramenti ergonomici, ma che le sue dimensioni più complesse – le quali implicano una organizzazione del lavoro più avanzata – risultano meno sviluppate. Sembrerebbe in altri termini confermato che le nostre imprese si stanno misurando positivamente con gli imperativi della innovazione tecnologica. Ma che stentano ancora a muoversi con la stessa intensità sul versante del cambiamento organizzativo, indispensabile per ottimizzare l'evoluzione delle tecnologie e più coinvolgente e più motivante per i lavoratori. Emerge a questo riguardo il ruolo di freno giocato dal grande contingente di imprese minori e di micro-imprese che si confermano meno attrezzate rispetto a questa specifica issue.

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.

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) .

Come mostra bene Andrea Ciarini nel suo contributo 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 dalle 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.

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.

La caduta della politica e la domanda di nuovi beni pubblici

Abbiamo già rilevato come il mondo del lavoro si senta trascurato se non abbandonato dalla politica e dai partiti. L'enormità del numero di intervistati che dichiara di non sentirsi rappresentato da nessuno nella sfera politica si presenta come incontrovertibile. Basti pensare che il numero di quanti esprimono questa opzione è più che raddoppiato rispetto alla indagine precedente (interviste condotte nel 2009 mediante la stessa domanda). Ci troviamo di fronte ad una vera slavina che ha investito la politica e i partiti.

Questo dato sicuramente si caratterizza come quello di gran lunga più traumatico, specie per quanti hanno immaginato che i partiti di sinistra dovessero coltivare e rafforzare le loro radici nel mondo del lavoro. Ma se alcune tracce di questo antico legame si intravedono – specie negli orientamenti di voto degli iscritti alla Cgil – esse appaiono nell'insieme sbiadite se non spente.

Prevalgono il distacco e la delusione, lo scetticismo verso le iniziative politiche degli anni scorsi (dal jobs act alle leggi Madia), il pessimismo verso il futuro.

Questo vuoto aiuta a capire l'importanza del ruolo svolto a lungo, spesso con successo, dalle organizzazioni di rappresentanza collettive, politiche e sindacali, che hanno fornito ai lavoratori e alla società i canali per articolare e aggregare meglio domande ed interessi. Certo l'attività di intermediazione di una realtà sociale divenuta più complessa e diversificata si presenta come una vera e propria fatica di Sisifo, forse frustrante. Ma non per questo meno necessaria e utile. Ed anzi questo vuoto e le difficoltà che emergono dai nostri dati aiutano a capire la razionalità imperfetta dell'operazione denominata come 'disintermediazione', che ha catalizzato tante attenzioni nel corso della legislatura appena terminata.

Dalle nostre elaborazioni il problema che si delinea come più rilevante non è quello del superamento delle associazioni di rappresentanza, ma piuttosto quello del loro rinnovamento e ridisegno. L'altra opzione – quella del superamento – appare, specie a sinistra, come velleitaria perché aiuta le erosioni della legittimità non solo delle organizzazioni funzionali, ma anche di quelle politiche. Ma se la politica e i partiti stanno evidentemente male, non se la passano bene – a stare ai nostri dati – neanche le altre associazioni e le altre forme di partecipazione.

Anche i dati delle iscrizioni ai sindacati risultano in diminuzione, anche se restano incomparabilmente più solidi di quelli dei partiti (e forse il loro volume complessivo va relativizzato, in quanto condizionato dalla composizione del campione). Ma gli stessi iscritti ai sindacati presentano profili molto diversi rispetto alle preferenze espresse nella nostra prima indagine: le principali domande rivolte ai sindacati riguardano il miglioramento delle condizioni materiali, e si riduce non solo la richiesta di maggiore azione politica, ma anche la spinta verso l'unità sindacale (che possedeva una evidente valenza ideale).

Ma vogliamo attirare piuttosto l'attenzione su un dato di fondo. La nostra società e i nostri lavoratori hanno una tradizione importante di partecipazione e di solidarietà. Ma in questa fase i nostri dati ci raccontano la prevalenza di un'altra storia: lavoratori incerti, poco inclini a partecipare, e piuttosto propensi a delegare. Una partecipazione limitata non solo nella sfera politica, ma anche – in modo minore – in quella sindacale, e in modo meno drammatico – grazie alla spinta femminile – ma ugualmente profondo anche nel mondo più largo dell'associazionismo e del volontariato.

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, Roma, Ediesse

Carrieri M. e Damiano C. (a cura di)(2010), Come cambia il lavoro, Roma, Ediesse

Censis (2017), 51° Rapporto sulla situazione sociale del Paese, Roma, Censis

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

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

Alcuni dati da una prima elaborazione

Dopo otto anni dalla seconda indagine su Il lavoro che cambia e a sedici anni dalla prima, a maggio 2017 è stata fatta una terza rilevazione.

L'indagine ha avuto come universo di riferimento i lavoratori occupati in Italia.

Il campionamento adottato è stato a scelta ragionata e più specificamente si è proceduto con un campionamento per quote.

Per le quote sono stati considerati quattro caratteri dell'universo:

1. il sesso;
2. l'età;
3. l'area territoriale di residenza;
4. il livello di istruzione.

I primi due caratteri, sesso ed età, sono stati considerati congiuntamente.

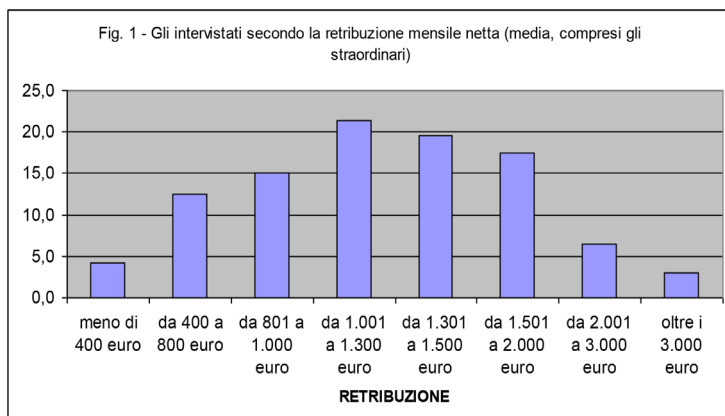
E' stato stabilito che una numerosità di 1.500 casi costituisse un campione soddisfacente e su questa dimensione sono state determinate le quote, calcolate sulla base delle statistiche sull'occupazione e sulla popolazione attiva fornite dall'Istat per l'ultimo trimestre 2016.

Al termine della rilevazione, avvenuta a cura di Quorum s.a.s. con sistemi CATI e CAMI, sono stati ottenuti 1506 questionari validi. Presentiamo qui alcuni primi dati che appaiono significativi. Faremo in particolare riferimento a dati relativi alle retribuzioni, alla conciliazione lavoro-famiglia, alla qualità del lavoro e alla percezione della instabilità occupazionale.

Fabrizio Pirro, Ricercatore confermato di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Dipartimento di Scienze sociali ed economiche, Sapienza Università di Roma

1. La retribuzione

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)¹

¹ 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".

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. 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.

2. La conciliazione Lavoro-Famiglia

Una sostanziale conciliazione tra lavoro e impegni extra-lavorativi è dichiarata da quasi 3/4 del campione. Tra questi un po' più di un quinto dichiarano di riuscire a conciliare in maniera significativa, il restante in maniera abbastanza soddisfacente. La forma di impiego non sembra incidere su questo aspetto, anche se i lavoratori dipendenti riescono a conciliare un po' di più di quelli autonomi. Tra quanti dichiarano di riuscire a conciliare "molto" troviamo una maggioranza di donne, che diminuisce significativamente con il peggiorare del giudizio. Tuttavia non si tratta di una conciliazione favorita dal lavoro, quanto piuttosto dalla sua assenza visto che il riuscire a conciliare è direttamente proporzionale alle ore lavorate. E questo è ancora più evidente per le donne: quelle che più riescono a conciliare hanno un orario medio sotto le 30 ore, evidenziando in sostanza fenomeni segregativi consolidati [cfr. Tab. 1].

Tab. 1 – La quantità media di ore lavorate dagli intervistati secondo il sesso e quanto riescono a conciliare il loro lavoro con gli altri impegni extra-lavorativi

QUANTO RIESCONO A CONCILIARE	SESSO		TOTALE
	M	F	
- molto	34,84	29,13	31,87
- abbastanza	37,56	32,32	36,16
- poco	40,75	36,07	40,12
- per niente	43,43	36,25	43,05
TOTALE	38,29	32,40	35,61

L'incidenza della quantità di ore lavorate emerge ulteriormente se consideriamo lo svolgere o meno un orario di lavoro part-time, svolto nel nostro campione per quasi 3/4 da donne. Infatti, nella quota di quanti dichiarano una conciliazione significativa tra il proprio lavoro e i loro impegni extra-lavorativi troviamo la quota più alta di quanti lavorano con un orario part-time.

L'età non distingue gli intervistati in maniera significativa tranne per il fatto che chi riesce a conciliare meno ha l'età media più bassa e tra questi quella degli uomini è significativamente più bassa rispetto a quella delle donne. Una conciliazione significativa è dichiarata soprattutto dai residenti nelle regioni nord-occidentali mentre quanti ci riescono di meno sono i residenti nelle regioni centrali e troviamo i residenti delle regioni nord-occidentali come i più numerosi anche tra quanti dichiarano di non riuscire a conciliare in alcun modo, seguiti dappresso da quelli delle regioni meridionali. I primi (che riescono significativamente a conciliare) sono soprattutto donne, tra i secondi (che non riescono a conciliare "per niente") gli uomini sono il doppio delle donne.

Quanti hanno un elevato livello di istruzione e quindi ricoprono posizioni professionali più elevate, che sono soprattutto maschi, sono una quota pressoché costante tra quanti dichiarano livelli diversi di conciliazione, mentre la quota di quanti hanno un livello basso di istruzione sale al peggiorare delle possibilità di conciliazione. Questo perché sono soprattutto le figure impiegate che riescono a conciliare, mentre all'opposto tra quelli che dichiarano di non riuscire troviamo soprattutto figure operaie. A conferma, quasi un terzo di quanti riescono a conciliare in maniera significativa lavorano nel settore amministrazione pubblica e difesa, istruzione, sanità e assistenza sociale. La quota maggiore di quanti non riescono a conciliare è invece occupata nel commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporto e magazzinaggio, attività di alloggio e ristorazione e negli altri servizi. Il tipo di rapporto di lavoro non ha un peso significativo per spiegare i diversi livelli di conciliazione mentre ha un peso maggiore tra quanti dichiarano di non riuscire a conciliare in nessun modo.

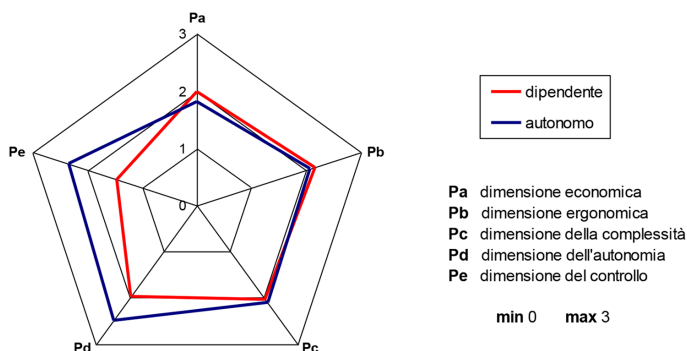
La dimensione dell'azienda non gioca un ruolo significativo se non per il peso maggiore del 30% delle microimprese fino a 5 dipendenti fra quanti rispondono di riuscire a conciliare significativamente. Per quanto riguarda il luogo di svolgimento del lavoro va notato il peso pari a quasi il 20% che hanno quanti lavorano "in giro" tra quanti non riescono in nessun modo a conciliare, mentre è un po' più alta rispetto agli altri gruppi la quota di quanti lavorano a casa tra quanti dichiarano una conciliazione elevata.

3. La qualità del lavoro

Per ricostruire la valutazione 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 [cfr. Fig. 1].

Fig. 2 - La valutazione delle dimensioni della qualità del lavoro secondo la forma dell'impiego



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 lavoro. 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.

4. L'instabilità come sicurezza

Alla domanda se ritenessero il proprio lavoro instabile, ben 1002 intervistati (i 2/3 del campione) hanno dichiarato un qualche grado di insicurezza, da "abbastanza" sicuro, a "poco", a "per niente".

È interessante soffermare l'attenzione sulla ragione data a queste risposte. Ebbene, per più del 70% degli insicuri la ragione è strutturale, verrebbe da dire "epocale": optano infatti per "oggi nessun posto è sicuro" [cfr. Tab. 2]. Emerge in sostanza una insicurezza diffusa, forse alimentata dal periodo di crisi ma a nostro avviso molto più profonda e legata a cambiamenti significativi nella rappresentazione del lavoro stesso conseguente alla crescente diffusione di strategie sia legislative sia delle imprese legate alla flessibilità.

È infatti importante far notare che questo gruppo di insicuri è composto per 4/5 di lavoratori dipendenti e che di questi il 47% ha un rapporto di lavoro standard, vale a dire a tempo indeterminato. Anche se ci troviamo ancora ad una fase iniziale del lavoro di lettura dei dati, ci sembra questa una pista interessante per gli interventi da attuare. Recuperare quelle certezze minime sulle quali poter fare leva nella richiesta di produttività può diventare indispensabile e il vero terreno di azione sul lavoro nel nostro paese.

Tab. 2 – Gli intervistati per i quali il proprio lavoro non è del tutto sicuro secondo la ragione dell'insicurezza

RAGIONE DELL'INSICUREZZA	TOTALE	
	v.a.	%
- lavoro in un'azienda piccola	106	10,6
- lavoro in un'azienda in difficoltà	85	8,5
- ho un rapporto di lavoro temporaneo	93	9,3
- oggi nessun posto di lavoro è sicuro	718	71,7
TOTALE	1002	100,0

Il welfare e la domanda di protezione sociale

Gli effetti della crisi (ma non solo) sulla domanda di protezione sociale in Italia.

Nonostante i segnali di ripresa la crisi è ben lontana dall'essere riassorbita. Il mercato del lavoro ha invertito la rotta negativa degli anni più recenti.

La crescita occupazionale, che pure si registra, è tuttavia trainata dall'occupazione a termine, segno di una ripresa che ancora fa fatica a consolidare l'occupazione non solo sui livelli pre-crisi, ma soprattutto su posti di lavoro stabili e duraturi.

E' l'Istat da ultimo (2017) a segnalare una situazione ancora caratterizzata da persistenti criticità sul fronte dell'occupazione, soprattutto giovanile, e rispetto al rischio povertà, anche quello connesso al lavoro. Se inoltre sempre i dati Istat (ivi) evidenziano un incremento del reddito disponibile e del potere d'acquisto delle famiglie, questo avviene tuttavia dentro disuguaglianze in aumento tra una quota di famiglie a più alto reddito che risentono positivamente della ripresa dopo anni di flessioni, e porzioni crescenti di ceto medio e medio-basso (secondo e terzo quintile ¹) che continuano a scendere in basso nella scala sociale (vedi fig. 1).

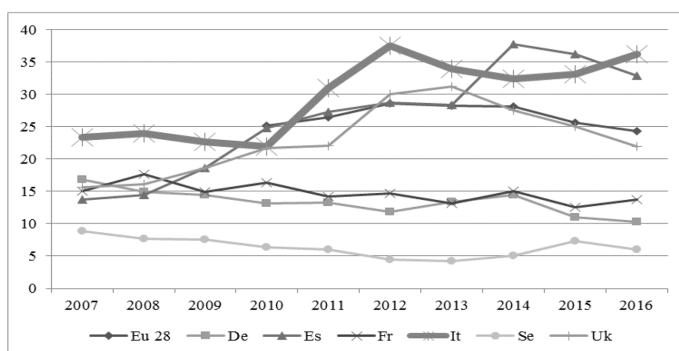
Come mostra la figura seguente l'Italia è tra i principali paesi europei che più risente di

¹ Secondo le classificazioni standard il primo quintile comprende il 20% degli individui con i redditi equivalenti più bassi. La scelta di operare in questa parte sul secondo e terzo quintile risponde all'obiettivo di dare conto del rischio povertà associato ai redditi medio-bassi e medi, così da coprire la fascia di ceto medio "impoverito" per effetto della crisi.

Andrea Ciarini, dipartimento
delle Scienze Sociali ed
Economiche
presso la prima Università di
Roma "La Sapienza"

questo fenomeno che dall'inizio della crisi non ha smesso di intensificarsi, fino a superare anche la Spagna nell'ultimo anno. In termini generali la questione sociale che è andata acuendosi con la crisi (ma non ascrivibile solamente agli effetti della crisi) continua a incidere fortemente sul senso di insicurezza che pervade la società italiana, con punte significative tra gli strati di popolazione giovanile, con occupazioni a termine e con figli a carico (vedi ancora Istat 2017). Un quadro dunque ancora a tinte fosche quello che riguarda l'Italia. Il 30% circa della popolazione italiana è a rischio povertà o esclusione sociale, un dato questo non solo alto ma in aumento rispetto agli anni precedenti (ivi).

Fig. 1 Popolazione a rischio povertà o esclusione sociale per quintili di reddito, %, Anni 2007-2016



Fonte: nostra elaborazione su dati Eurostat

La crescita di incidenza del rischio povertà mostra in Italia caratteristiche diverse dal passato. La povertà è un fenomeno che non interessa infatti solo gli strati marginali o meno qualificati della popolazione.

Complice la crisi e, non meno importante, un tessuto produttivo poco propenso all'assorbimento di lavoro qualificato, il rischio povertà è andato in questi anni allargandosi, tanto da riguardare anche fasce qualificate del mercato del lavoro. Il fenomeno della "povertà nonostante il lavoro" (Saraceno 2016), ovvero il rischio povertà associato al lavoro, è un fatto che desta davvero preoccupazione in Italia e che le riforme più recenti, su tutte l'istituzione del Reddito di Inclusione (REI), solo in parte sembrano attrezzate a contrastare. L'introduzione di uno schema di reddito minimo garantito o di inserimento, quale appunto il REI, è una novità importante per l'Italia che colma una delle lacune più vistose del sistema di welfare. Le dimensioni della domanda appaiono tuttavia tali da rendere le risorse mobilitate molto al di sotto delle reali necessità, con il rischio di legittimare una nuova e pericolosa distinzione tra poveri "meritevoli" e poveri "non meritevoli" (Natili 2017).

Vincoli di bilancio e risorse scarse non hanno permesso di estendere la platea dei beneficiari del REI fino a ricomprendere tutta popolazione a rischio povertà. E anche questo è uno dei fattori che alimenta il forte disagio sociale che percorre la società italiana. La survey condotta conferma questo stato di grave difficoltà dei

ceti medi e della popolazione che "lavora".

E' un campanello d'allarme che i dati a nostra disposizione (si veda in particolare il contributo di Fabrizio Pirro) rendono senza particolari distinzioni tra lavoro pubblico e privato, standard e non standard, autonomo e dipendente, con evidenti ricadute sulla domanda di protezione sociale. Di questi aspetti ci occupiamo in questa parte dedicata alle richieste dei rispondenti in termini di "vecchie" e "nuove" protezioni sociali.

L'indagine campionaria e la domanda di protezione sociale in Italia.

I dati a nostra disposizione segnalano una forte crescita del rischio povertà in Italia, sia in termini assoluti (povertà assoluta), sia relativi (povertà relativa), sia associato al lavoro (il fenomeno dei lavoratori poveri).

In Italia c'è oggi una enorme questione sociale che supera probabilmente il problema del lavoro precario. La precarietà non esaurisce infatti tutti i profili di rischio e vulnerabilità che si scaricano sulla società italiana. Accanto a questa emerge una questione di bassi salari e di lavoro "povero" che nonostante la (timida) ripesa occupazionale interessa pezzi crescenti di ceto medio, sia esso riferito al lavoro dipendente o autonomo. 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 Quando pensa al Suo futuro, cosa La preoccupa maggiormente?, %

	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%

Come si può notare dalla tabella seguente (vedi Tab. 2) emerge tra i rispondenti una richiesta di protezione e nuove garanzie sociali che taglia trasversalmente il lavoro autonomo e dipendente, con una indicazione chiara: il sistema di welfare non va semplicemente difeso così com'è. Va mantenuto l'impegno economico dello stato e estesa la protezione sociale nei confronti dei soggetti meno protetti.

Tab. 2 Come vede il futuro del sistema delle protezioni sociali?		
	Autonomo	Dipendente
Va ridimensionato, perché alla luce della nuova situazione demografica ed economica costa troppo	19,5%	21,4%
Va solo razionalizzato e riorganizzato, mantenendo l'impegno economico	43,2%	39,8%
Va difeso così com'è	6,4%	9,0%
Va esteso ai soggetti meno protetti	30,8%	29,7%

La crisi ha fortemente intaccato le aspettative (previdenziali e reddituali) future di tutti (dipendenti, autonomi, professionisti, lavoratori tipici e atipici). Il lavoro autonomo, particolarmente colpito dalla crisi in tutte le sue componenti, sia quello tradizionale, sia quello di seconda generazione(vedi anche Ranci 2012) non chiede meno impegno dello Stato, ma un rafforzamento della protezione sociale a tutela del lavoro “vulnerabile” e a rischio povertà (vedi Tab. sotto).

Volendo riformare il sistema italiano delle protezioni sociali, a quale delle seguenti misure darebbe la priorità?		
	Dipendente	Autonomo
Un salario minimo per chi lavora	14,0	14,3
Un salario minimo garantito per chiunque abbia perso o non trovi lavoro	28,9	21,8
Maggiori tutele per i lavoratori precari	25,0	19,2
Una pensione di cittadinanza (una pensione per tutti)	5,4	9,8
Un reddito di cittadinanza per tutti i cittadini	17,8	22,9
(Nessuna di queste)	9,0	12,0

Nuove domande, nuove politiche?
 In termini generali possiamo dire che emerge una richiesta di universalismo volto a ridurre le fratture tra insider e outsider, tra garantiti e non garantiti, tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, attraverso ammortizzatori sociali universali e politiche di sostegno del reddito più inclusive (salario minimo, reddito minimo garantito in particolare, rafforzamento delle tutele per i precari).
 E questo è un fatto importante se si pensa alla tradizionale frattura tra lavoro autonomo e dipendente in Italia.

La novità di questi ultimi anni è la comune percezione di vulnerabilità e il conseguente bisogno di diritti sociali universali. Niente di più lontano da quelle "fratture" che a lungo hanno caratterizzato i rapporti tra questi due aggregati sociali. Come già messo in evidenza (Ciarini 2017) rispetto all'immagine classica del lavoro autonomo e professionale siamo di fronte a una decisa rottura. Rispetto alle precedenti reciproche opposizioni ma anche convenienze tacite che a lungo ha segnato il rapporto tra dipendenti e autonomi - ai lavoratori dipendenti l'onere maggiore nel finanziamento del welfare ma in cambio di più elevate garanzie sul posto di lavoro e nel welfare, agli autonomi minori livelli di prestazioni sociali, ma a fronte di un tacito regime di tolleranza fiscale (Paci 1992; Pennacchi 1994; Ranci 2012) - lo scenario che abbiamo di fronte è sensibilmente diverso.

Da un lato la legislazione sul lavoro e in materia di welfare ha posto fine progressivamente a quelle pratiche di «incorporazione nel welfare pubblico a basso costo» (Ranci 2012), tipiche delle vecchie posizioni di rendita riconosciute al lavoro autonomo. Dall'altro lato è andato progressivamente aumentando il carico contributivo sul lavoro autonomo, professionale e parasubordinato. A complicare il quadro, la crisi economica ha determinato un pesante arretramento della domanda di lavoro autonomo, con l'emergere di condizioni di fragilità e vulnerabilità sociale un tempo quasi sconosciute per molti di questi soggetti.

Basti qui ricordare quanto segnalavano anni fa Carrieri e Damiano (2010) in una ricerca condotta su un campione di oltre 5 mila lavoratori. Al netto del relativo peggioramento della condizione reddituale e degli effetti negativi innescati dalla crisi che già si intravedevano, i dati raccolti segnalavano ancora una certa tenuta del lavoro autonomo, sul piano della soddisfazione del lavoro, dell'autonomia e dei margini di auto-regolazione, in ultimo ma non meno importante, rispetto ai guadagni e ai redditi percepiti.

La crisi e il suo prolungarsi hanno determinato un pesante rivolgimento di fronte, facendo avanzare nuove domande e in certa misura anche nuove risposte. Che cosa unifica questi lavoratori? Non solo la percezione di vulnerabilità diffusa ma anche un bisogno forte di diritti sociali universali. L'universalismo delle prestazioni rappresenta l'orizzonte entro cui provare a riconnettere fratture che per lungo tempo hanno attraversato la società italiana. L'alternativa è che questa ricomposizione avvenga al ribasso per effetto della spirale negativa impressa dalla crisi e il conseguente deterioramento comune delle condizioni di accesso e offerta di protezione sociale.

Riferimenti Bibliografici

- Carrieri M. Damiano C. 2010, Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e rappresentanza difficile, Roma, Ediesse
- Ciarini A. 2017, Perché è importante lo studio dei lavoratori autonomi. Presentazione, Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori, n. 1
- Natili M. 2017, Reddito minimo nel Sud Europa. Quali sviluppi con la Grande Recessione?, La Rivista delle Politiche Sociali, n. 3
- Paci M. 1992, Il mutamento della struttura sociale in Italia, Bologna, il Mulino
- Pavolini E. 2012, Gli indipendenti fra ceto e classe, in Ranci C. Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana, Bologna, il Mulino
- Pennacchi L. a cura di, 1994, Le ragioni dell'equità: principi e politiche per il futuro dello stato sociale; Bari, Dedalo
- Ranci C. (2012), Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana, Bologna, il Mulino
- Saraceno C., 2015, Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi, Milano, Feltrinelli

I nuovi scenari del lavoro autonomo

I principali cambiamenti del lavoro autonomo

Luisa De Vita, Ricercatore confermato di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Dipartimento di Scienze sociali ed economiche, Sapienza Università di Roma

Silvia Lucciarini: Ricercatore confermato di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Dipartimento di Scienze sociali ed economiche, Sapienza Università di Roma

La necessità di sviluppare un approfondimento ad hoc sui lavoratori autonomi deriva dalle importanti trasformazioni che nel corso degli ultimi anni hanno interessato questo segmento dell'occupazione. Anche se si tratta di un aggregato piuttosto composito, caratterizzato da profonde differenze rispetto alle competenze, alle risorse (economiche, sociali, relazionali) e al livello di regolazione, i lavoratori autonomi costituiscono il segmento che maggiormente si è modificato nel corso del tempo con processi di riconfigurazione che non riguardano soltanto i modi e i mondi della produzione, ma anche le aspettative, i bisogni e le richieste da intercettare a livello di policy e di rappresentanza.

Guardando alle statistiche ufficiali, gli anni della crisi, se da un lato hanno determinato una generale contrazione del lavoro autonomo in tutti i Paesi europei, in l'Italia sono stati accompagnati da una ricomposizione della platea dei lavoratori autonomi che meglio consente di analizzare le dinamiche interne alle diverse categorie. In termini di composizione, ad essersi contratti sono soprattutto i segmenti imprenditoriali, i coadiuvanti familiari e i collaboratori per effetto da un lato dei processi di polverizzazione delle piccole imprese e dall'altro delle restrizioni introdotte nelle normative sul lavoro parasubordinato. Ad essere decisamente aumentati sono invece gli autonomi senza dipendenti. Nel complesso, è cresciuta soprattutto la componente femminile e quella con più elevati livelli di istruzione.

L'incremento dei liberi professionisti trova corrispondenza infatti soprattutto nel forte sviluppo delle professioni intellettuali e nella accelerazione di quelle tecniche, con un saldo positivo anche nelle professioni esecutive nel commercio e nei servizi. È inoltre da sottolineare che negli ultimi anni è in crescita la consistenza degli autonomi "puri", che hanno cioè più committenti e che godono di una maggiore autonomia nell'erogazione della propria professione.

Queste "ricomposizioni" si evidenziano anche nel campione di lavoratori autonomi coinvolto in questa terza edizione dell'indagine sul lavoro che cambia e consentono non solo di guidare l'analisi dei dati, ma anche di cogliere meglio le evidenti differenze rispetto ai risultati riferiti alla ricerca del 2009. Se nell'indagine precedente il segmento degli autonomi rappresentava una parte molto piccola del campione, è comunque interessante notare che le tendenze già in nuce in quei risultati di ricerca si siano da una parte maggiormente frammentate e dall'altra abbiano avuto come effetto un inaspettato avvicinamento tra autonomi e dipendenti.

Con riferimento al lavoro autonomo i risultati del 2009 avevano individuato un grado di soddisfazione lavorativa più elevato rispetto alla maggioranza dei lavoratori dipendenti associato anche maggiori margini di autonomia nella regolazione del proprio lavoro. La soddisfazione di questi lavoratori risultava inoltre strettamente dipendente dal reddito, le interviste avevano infatti dimostrato un guadagno medio degli autonomi più elevato di quello dei lavoratori dipendenti e anche maggiori opportunità di mobilità retributiva. All'opposto già nella ricerca del 2009 emergevano però delle sacche di debolezza sia per i piccoli imprenditori, gli artigiani e i commercianti maggiormente esposti alle fluttuazioni del mercato, sia per quelli che la ricerca inseriva nel cluster degli "Intellettuali precari" a individuare quei lavoratori che seppur impiegati in occupazioni di qualità avevano soprattutto nella debolezza e discontinuità del salario l'elemento di maggiore criticità. Questi due poli del lavoro autonomo (uno a più alto reddito e un altro maggiormente a rischio soprattutto economico) appaiono però decisamente più frammentate nei risultati dell'indagine attuale.

A voler descrivere brevemente il profilo degli autonomi coinvolti nell'ultima indagine si tratta prevalentemente di lavoratori ad alta istruzione, circa il 42% degli intervistati ha un titolo di studio universitario e il 32% ha un diploma di scuola superiore. Rispetto alla posizione professionale si ripartiscono nelle stesse proporzioni (il 32% circa rispettivamente) tra coloro che hanno una professione ordinistica e quelli che invece non sono regolati da albi o enti, minoritarie sono invece le altre categorie (artigiano, commerciante, coltivatore diretto ecc.). Coerentemente con le statistiche nazionali anche nel nostro campione è maggioritaria la quota di professionisti che lavorano per più committenti (33%) con un ritmo di lavoro che è quasi tutto regolato dalla domanda dei clienti/committenti. Come anticipato, l'analisi dei redditi evidenzia però una situazione di maggiore frammentazione rispetto ai risultati precedenti. In particolare sembrano essere molto più sfumate le differenze reddituali tra autonomi e dipendenti.

Tab. 1 Salario mensile netto (medio, compresi gli straordinari)

	Autonomi %	Dipendenti %
Meno di 400 euro	4,5	4,2
Da 400 a 800 euro	12,8	12,5
Da 801 a 1.000 euro	16,5	14,8
Da 1.001 a 1.300 euro	19,2	21,9
Da 1.301 a 1.500 euro	14,3	20,7
Da 1.501 a 2.000 euro	17,7	17,5
Da 2.001 a 3.000 euro	7,9	6,2
Oltre i 3.000 euro	7,1	2,1
Totale	100	100

Come emerge in tabella 1 sembra infatti esserci una discreta sovrapposizione tra autonomi e dipendenti, sia sui redditi bassi, sia su quelli medi anche se nella fascia di reddito compresa tra i mille e i duemila euro sono i lavoratori dipendenti ad essere più numerosi. Si consolida invece la prevalenza degli autonomi sui redditi che superano i tremila euro, a conferma sia della situazione di deciso abbassamento della qualità del lavoro dipendente, ma soprattutto del consolidarsi di una fascia di lavoro autonomo forte e maggiormente capace di intercettare i segmenti più remunerativi del mercato. Questo dato fotografa però anche l'emergere di un deciso livellamento verso il basso del lavoro autonomo con una accentuazione delle polarizzazioni già emerse nelle rilevazioni precedenti. Come si vedrà in seguito nell'analisi dei cluster, se far parte di una professione ordinistica continua a rappresentare un vantaggio rispetto alle altre tipologie di lavoro autonomo, anche per questi professionisti inizia ad emergere una situazione di difficoltà legata sia alle dimensioni economiche che alla percezione di insicurezza. Come emerge dalla tabella 2, infatti, nel complesso sono i lavoratori dipendenti a ritenere maggiormente adeguato il proprio salario, con i lavoratori autonomi che, seppur di poco, appaiono maggiormente in difficoltà.

Tab 2 Percezione di adeguatezza salario per vivere e mantenere persone eventualmente a carico

	Autonomi	Dipendenti
Pienamente	15,4	11,5
Abbastanza	41,4	48,5
A stento	19,5	16,5
Non mi basta	23,7	23,5
Totale	100	100

Se quindi i redditi da lavoro autonomo e dipendente, fatta eccezione per la fascia più alta, sono in avvicinamento, l'assenza di altre misure di sostegno e la tassazione più elevata associata al lavoro autonomo rendono meno adeguato il salario per questi ultimi e aumentano le percezioni di insicurezza. Queste considerazioni trovano conferma nei dati sulle aspettative (tab 3), con i lavoratori autonomi che auspicano soprattutto più reddito ma anche una maggiore sicurezza per il futuro.

Tab 3 Cosa si aspetta di più dal Suo lavoro

	Autonomi	Dipendenti
Più riconoscimento sociale	7,1	10,5
Più reddito	55,3	39,8
Più gratificazione personale	12,4	18,3
Più sicurezza per il futuro	25,2	31,5
Totale	100	100

Il sentimento di incertezza e le difficoltà economiche oltre a frammentare la platea dei lavoratori autonomi contribuiscono quindi, come anticipato, anche ad avvicinare autonomi e dipendenti rispetto non solo alla percezione del rischio, e dell'insicurezza ma anche rispetto alle richieste in termini di policy. Questo avvicinamento costituisce sicuramente un risultato di particolare interesse e si configura in maniera molto diversa rispetto ai dati del 2009 in cui le richieste e i problemi del lavoro autonomo mantenevano ancora degli aspetti di profonda distanza rispetto a quelli dei lavoratori dipendenti.

Se anche in quest'ultima indagine si confermano per i lavoratori autonomi dei livelli di soddisfazione verso il proprio lavoro decisamente più elevati rispetto a quelli dei dipendenti, la contrazione verso il basso soprattutto dei salari avvicina autonomi e dipendenti che non mostrano più dei profili differenziati ma, al contrario, si focalizzano sulle stesse istanze. Diventano infatti molto simili i profili di insicurezza (tab. 4) che si concentrano prima di tutto sul rischio di non aver accesso ad una pensione adeguata e sulle discontinuità legate al reddito e al lavoro.

Tab 4 Maggiori preoccupazioni future

	Autonomi	Dipendenti
Il rischio di perdere il posto di lavoro	2,6	12,1
Il rischio di non avere una pensione adeguata	44	42,3
non riuscire a mantenere attuale tenore vita	16,2	11,8
Il rischio di non tenere il passo con la mia professione	2,3	3,5
Il rischio di non avere una continuità di lavoro/reddito	26,7	21,9
(Nessuna di queste)	8,3	8,5
Totale	100	100

Da questo punto di vista il permanere di livelli di soddisfazione lavorativa più elevati rispetto ai dipendenti si sostiene non solo con il reddito, ma anche e soprattutto con la possibilità di svolgere un lavoro qualificato. La tipologia di lavoro svolto, se nell'immediato garantisce possibilità di gratificazione e crescita professionale, in linea con il proprio percorso formativo, nel medio lungo periodo spinge a configurare degli scenari professionali in evoluzione che sostengono i livelli di soddisfazione. Non è un caso, infatti, che tra gli autonomi a più basso reddito e con maggiori limitazioni anche dal punto di vista gestionale di network, i livelli di insoddisfazione e le difficoltà economiche siano percepite come più gravi rispetto a quelle sperimentate dai lavoratori dipendenti che presentano caratteristiche simili.

Autonomo a chi?

Se come detto nel confronto tra le indagini del 2009 e del 2017 si nota un avvicinamento del mondo del lavoro autonomo a quello dipendente, l'elemento di maggiore novità che l'ultima rilevazione mostra è una scomposizione del lavoro autonomo in un puzzle di condizioni, competenze e posizioni nel mercato del lavoro.

A partire da questi emergenti processi di riconfigurazione il campione è stato ricomposto sulla base di alcune evidenze statistiche in tre gruppi coerenti: gli autonomi di tipo ordinistico, non ordinistico e un ultimo cluster denominato "altri" composto da artigiani, commercianti, coltivatori diretti, soci di cooperativa, coadiuvanti di impresa familiare.

L'indagine mostra come anche all'interno di ciascun cluster si trovino profili, condizioni, bisogni e aspettative differenti (tab 5)

Tab. 5. Clusters e loro peso in % sul totale

Clusters	% sul totale
Ordinistici	22,60%
Non ordinistici	40,60%
Altri	36,80%
Totale	100,00%

Tale frammentazione tuttavia non appare disordinata, ma sembra seguire due traiettorie individuabili a livello generale per tutti i gruppi, anche se con differenti nuances intra-gruppo: 1) una evidente dualizzazione tra posizioni di forza e debolezza; 2) l'inasprirsi del peso dei cleavages di genere e età nei profili di vulnerabilità, con il primato delle condizioni peggiori concentrato tra le donne e i giovani. In linea generale, prima di vedere più nel dettaglio le traiettorie di cambiamento, è utile guardare ad uno dei dati più interessanti di questa nuova rilevazione: la

riduzione delle "false partite iva". Uno dei convincimenti che hanno spinto alcune importanti riforme nel sistema di regolazione del lavoro autonomo, a partire dalla cd. Riforma Fornero del 2012, è la significativa presenza di partite iva che in realtà nascondono un rapporto di dipendenza. Un dato ritenuto dagli analisti significativo per individuare questi rapporti di subordinazione effettiva ma mascherati da prestazioni professionali autonome, era il numero di committenti per i quali si dichiara di lavorare. I dati dell'indagine rilevano invece un contenuto numero di lavoratori con rapporti di monocommittenza, mentre sia tra i professionisti di tipo ordinistico che non ordinistico, la pluricommittenza è dichiarata da oltre il 70% degli intervistati. In meno di un decennio il peso delle false partite iva si è notevolmente ridimensionato, e trasversalmente ai tre tipi di lavoratori autonomi si afferma un modello di committenza plurale, più distante dal rapporto di dipendenza che rilevazioni quantitative e qualitative avevano mostrato negli anni precedenti (Istat vari anni, Pavolini e Ranci 2012).

Questa tendenza mostra una riconfigurazione tra domanda e offerta di lavoro, e risente di un processo di riforma che ha da un lato regolato sia il lavoro autonomo che incentivato l'accensione di contratti dipendenti, come nel cd. Jobs Act del 2012.

Autonomi: tra continuità e primi elementi di dualizzazione

Un dato interessante è la proiezione nel futuro che i lavoratori autonomi restituiscono: siano essi di tipo ordinistico che non, circa 8 intervistati su 10 affermano di voler proseguire il proprio lavoro attuale. Se l'elemento di continuità pertanto è percepito come auspicabile e mostra quindi elementi di soddisfazione e occupabilità nel mercato del lavoro, per 3 degli 8 intervistati la continuità è associato al miglioramento delle proprie condizioni. Questo dato è una prima spia, sia tra gli autonomi iscritti che tra i non iscritti ad un albo, di un elemento di dualizzazione tra condizioni di forza e vulnerabilità intra-gruppo. L'idea che la forza e la debolezza nel mercato del lavoro siano legate in gran parte all'iscrizione ad un albo, e che i profili di debolezza si assommino tra gli autonomi di tipo ordinistico, non trova in questa rilevazione un sostegno deciso: sono le dinamiche di polarizzazione all'interno delle diverse componenti del lavoro autonomo a emergere.

Se una parte di lavoratori autonomi dichiara di voler migliorare le proprie condizioni di lavoro, mostrando trasversalmente ai cluster un primo elemento di dualizzazione, osservando la percezione della stabilità è interessante osservare che il campione appare spaccato circa a metà in ciascun gruppo, tra coloro che percepiscono il lavoro come sicuro e coloro che invece ne avvertono l'instabilità.

Anche la percezione della ricollocazione mostra elementi di dualizzazione tra i gruppi di lavoratori autonomi: la metà dei lavoratori pensa di trovare un altro lavoro adeguato in un tempo breve mentre l'altra metà non pensa possibile un ricollocamento veloce o un ricollocamento tout court.

Se la dinamica di polarizzazione tra profili di forza e vulnerabilità nel mondo del lavoro autonomo sono presenti trasversalmente tra i gruppi, a chiedere più sicurezza sono gli autonomi non protetti da un albo: circa 3 intervistati su 10 si

aspetterebbero più sicurezza per il futuro.

La capacità di allargare tutele, aumentando il livello di sicurezza e fiducia lascia ancora indietro i profili nuovi tra gli autonomi. Le reti di protezione e il sistema di compromessi tra oneri e redditi e quello di accesso a benefici e prestazioni, anche legato a protezioni per categoria professionale, si è strutturato per profili di autonomi tradizionali, di tipo ordinistico. Il processo di adattamento ai nuovi bisogni sconta una diacronia tra lettura dei fenomeni, programmazione e implementazione delle risposte, specie in un ciclo politico-economico caratterizzato dalla ridotta capacità in termini di spesa pubblica, con chiare ricadute in termini di allargamento, inclusione nonché di generosità delle prestazioni.

Storiche debolezze del mercato del lavoro italiano: la condizione delle donne e dei giovani

Accanto al processo di dualizzazione delle posizioni del lavoro autonomo, l'indagine mostra come le peggiori condizioni si riscontrino tra donne e giovani, elementi di debolezza presenti storicamente nel sistema del mercato del lavoro italiano.

La differenza dei redditi tra uomini e donne è all'interno del lavoro autonomo fortemente sbilanciata in sfavore della componente femminile. La percentuale di donne si assottiglia mano a mano e progressivamente all'aumentare del reddito, mentre l'andamento è opposto e contrario tra gli uomini, a parità di età, titolo di studio, tipologia di committente (pubblico, privato e terzo settore). Per alcune donne questo è esito di una dinamica di concentrazione nei servizi alla persona, che soffrono della malattia dei costi (detta anche effetto Baumol) che riduce la possibilità di guadagno per la possibilità ridotta di aumentare la produttività e i margini di profitto.

Ma non sono solo le condizioni di reddito a essere più sfavorevoli per le donne. Anche la percezione di sicurezza è gender oriented, sia essa relativa che assoluta. Rispetto agli uomini sono meno le donne che percepiscono il proprio lavoro come sicuro da un lato, e dall'altro sono più quelle che ne avvertono l'insicurezza.

Tale gap tra i generi è riscontrabile anche nella percezione di forza e occupabilità nel mercato del lavoro. Sono le donne a dichiarare più difficoltà di reinserimento nel mercato del lavoro in caso di perdita dell'attuale occupazione, specie nel brevissimo periodo.

Per quanto riguarda i giovani invece, oltre a dichiarare redditi inferiori e minore soddisfazione lavorativa, questi lavoratori sono coloro che in relazione al peso degli altri gruppi si vedono meno ricollocabili, nonostante siano i più istruiti.

I giovani inoltre sono il gruppo trasversale alle diverse tipologie di autonomi che dichiarano di organizzare il lavoro non principalmente in base alle richieste del cliente/committente, ma bensì attraverso obiettivi di produzione che definiscono il ritmo del lavoro stesso.

Al tempo stesso sono gli adulti (in particolare maschi), che temono in maniera significativa di non riuscire a stare al passo con le competenze e i contenuti della propria professione.

Prime conclusioni: differenti condizioni, differenti richieste

Dall'analisi appena tratteggiata, la lettura dei processi come già detto appare portare verso una dualizzazione tra lavoratori autonomi forti e vulnerabili al di là della tipologia di lavoro autonomo, con una conferma delle storiche debolezze del modello di occupazione italiano (Mingione, Pugliese 2002).

La ricomposizione delle figure del lavoro autonomo, sottoposte a tensioni interne e esterne, tra domanda di lavoro, formazione, competenza e tutele comporta anche una diversificazione nelle richieste che i lavoratori dichiarano di chiedere all'attore sindacale. I tre gruppi di lavoratori autonomi paiono chiedere azioni diverse all'attore sindacale, indipendentemente dal fatto che siano iscritti o meno: gli ordinisti, più formalizzati e riconoscibili, chiedono più azione contrattuale; i non ordinisti, ancora esclusi dalle maglie tradizionali della rappresentanza, chiedono una maggiore competenza nel rispondere alle trasformazioni del lavoro. La pluralità dei bisogni rilevata mostra come questo pezzo del mondo del lavoro necessiti attenzione, nel leggerne le trasformazioni e coglierne le opportunità in termini di crescita e coesione.

I cambiamenti della rappresentanza

Un quadro di incertezze crescenti

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

Il primo e più eclatante risultato di questa terza indagine sul lavoro è l'esistenza di una forte e diffusa domanda di rappresentanza politica da parte dei lavoratori intervistati che non trova nella offerta dei partiti esistenti uno sbocco politico e un canale di identificazione. Il 67,8% del campione ha infatti dichiarato di "non sentirsi rappresentato in quanto lavoratore" da alcun partito politico esistente. 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 (Liberi e Uguali), la scissione di Alternativa Popolare, guidata da Angelino Alfano in due partiti, uno rivolto al centro destra e l'altro al centro sinistra; ed 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 autodefinizione, con i dati sul partito politico scelto come rappresentativo.

Maria Concetta Ambra è
Assegnista di ricerca,
Dipartimento di Scienze sociali
ed economiche, Sapienza
Università di Roma

Tutti i rispondenti si sono infatti collocati in un'area politica, ma mentre un terzo del campione ha anche indicato il partito di riferimento, i due terzi del campione, ha indicato solo l'appartenenza ad una certa area politica, rispondendo "nessun partito" alla domanda sulla scelta del partito rappresentativo.

In generale i partiti esistenti non soddisfano le richieste provenienti dai due terzi del campione degli intervistati. 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%).

Invece i divari minori si riscontrano 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 ma non indica il M5S come partito di riferimento (5,3%).

2. Quanti e quali sono i "nuovi" blocchi sociali e politici?

Sulla base dell'analisi della scelta del partito di riferimento, espressa da circa un terzo del campione e dall'incrocio con numerose altre variabili è stato possibile individuare cinque distinti blocchi politici e sociali di riferimento.

1. PD
2. M5S
3. Centro e Forza Italia
4. Lega e Fratelli d'Italia e altri di destra
5. Altri di sinistra

Sebbene il campione non sia numericamente rappresentativo delle diverse posizioni politiche, è stato possibile però individuare le caratteristiche specifiche dei potenziali elettori di ciascuno dei 5 gruppi individuati, sulla base di una maggiore coerenza e omogeneità interna, riscontrata rispetto alle seguenti variabili socio-economiche:

1. titolo di studio (basso, medio, alto)
2. tipo di lavoro (dipendente, autonomo)
3. posizione professionale (A, B, C, D)
4. orario di lavoro (meno di 20 ore, tra 20 e 40, oltre 40 ore settimanali)
5. numero di redditi in famiglia (mono-reddito, doppio-reddito, pluri-reddito)
6. settore economico (pubblico o privato)
7. natura del lavoro (standard; non standard)
8. giudizio sulla diffusione del lavoro non standard (positivo, negativo)
9. presenza di lavoratori con partita iva (sì, no)
10. giudizio sull'integrazione europea (positivo, negativo)

Procedendo ad una prima analisi delle caratteristiche dei cinque gruppi individuati, si nota che la variabile titolo di studio è quella che meglio riesce a identificare le differenze tra i diversi gruppi. In generale gli elettori del Pd hanno un titolo di studio alto; quelli di sinistra un titolo medio e alto; quelli di Forza Italia un titolo

di studio basso o alto; quelli di Lega e Fratelli d'Italia un titolo basso e medio e infine gli elettori del M5S un titolo basso.

Per quanto riguarda le variabili strettamente riferite al lavoro, abbiamo tenuto in considerazione quale fosse il profilo prevalente (ma non esclusivo) di ciascuno dei cinque blocchi individuati, considerando al contempo la maggiore presenza di lavoratori dipendenti o indipendenti e la rispettiva posizione professionale occupata, sulla base del seguente schema:

Tab. 1- I 4 macro-gruppi in base alle diverse posizioni professionali

DIPENDENTE			AUTONOMO		
A	Dirigente, amministratore pubblico/privato, membro di corpi legislativi e di governo	2,8%	A	Libero professionista iscritto ad un albo	24,3%
A	Quadro/funziionario direttivo	3,5%			
A	Docente universitario	0,8%			
				Lavoratore autonomo/professionista	
B	Insegnante	6,7%	B	non iscritto a un albo	27,9%
B	Impiegato di concetto	20,3%			
B	Operaio specializzato	19,0%			
C	Impiegato generico	16,4%	C	Artigiano,	16,9%
	Personale paramedico (infermiere, fisioterapista)	1,5%	C	Commerciante	24,3%
C	Dipendente in una professione nel commercio o nei servizi (commesso, cassiere, cuoco, cameriere, parrucchiere)	5,3%	C	Coltivatore diretto	3,9%
C	Operaio generico o assimilati (addetto alle pulizie, guardiano)	21,9%			
C	Membro delle forze armate	0,6%			
D	Apprendista	1,1%	D	Socio di cooperativa	1,2%
	Lavorante presso il proprio domicilio per conto di imprese	0,1%	D	Coadiuvante di impresa familiare	1,5%

Infine nel tracciare un profilo delle caratteristiche dei diversi blocchi individuati è risultato particolarmente significativo anche tenere conto delle differenze riscontrate tra i lavoratori sulla base delle ore di lavoro svolte nella settimana e distinguendo 3 macro gruppi: (a) meno di venti ore a settimana; b) da 20 a 40 ore a settimana; c) oltre 40 ore a settimana;). In generale ben il 70 % del campione lavora da 21 o 40 ore la settimana. All’interno di questo macro-gruppo troviamo sia i lavoratori a tempo parziale che i lavoratori a tempo pieno. Nello specifico ben il 42,8% dichiara di lavorare 40 ore settimanali, seguito da chi dichiara di lavorare 36 ore alla settimana (8,2%), da chi lavora 30 ore alla settimana (6,1%) e infine dachi lavora venti ore (5,9%). Il restante 30% si divide tra due poli opposti, ovvero tra chi lavora oltre le 41 ore a settimana (il 17%), e chi lavora meno di 20 ore (il 13%). Tra i lavoratori “over time” si distingue il gruppo di chi ha dichiarato di lavorare fino a 50 ore alla settimana (6,2%) e una ristretta minoranza che arriva fino a 60 ore settimanali (1,8%).

Una ulteriore variabile considerata è stata quella del numero di redditi disponibili all’interno del nucleo familiare (monoreddito; doppio reddito; plurireddito). Complessivamente il campione è composto per la maggior parte da nuclei fami-

liari doppio-reddito (55,2%), seguito dal gruppo dei nuclei mono-reddito (35%) e infine dai pluri-reddito (9,6%) ovvero i nuclei familiari che sommano tre o più redditi. Sarebbe stato possibile anche utilizzare la variabile relativa all'ammontare di reddito disponibile. Tuttavia, contrariamente alla domanda sul numero di redditi disponibili in famiglia, alla quale tutti gli intervistati hanno risposto, alla domanda: "qual è il suo salario o stipendio mensile netto medio, compresi gli straordinari?" il 26,1% ha preferito non rispondere.

In generale però è utile osservare che il quadro che emerge sulla base delle dichiarazioni dei rispondenti, è quello di un paese nel quale le disuguaglianze retributive sono aumentate. Infatti circa il 15,4% del campionesi colloca all'interno del gruppo a basso reddito (con un 3,7% che guadagna meno di 400 euro al mese e l'11,7% che percepisce tra i 401 e gli 800 euro al mese). Secondo i dati dell'indagine sui "Bilanci delle famiglie italiane" condotta della Banca D'Italia (2015) la crisi ha influito in modo significativo sulla crescita del gruppo delle persone a basso reddito, che è passato da circa il 19,6% del totale nel 2006 (prima della crisi economica) al 22,3% nel 2014. Secondo la nostra rilevazione la percentuale di persone che si trova sotto tale soglia, e quindi può essere definito a basso reddito è pari al 15,4%. Un dato inferiore rispetto a quello rilevato dalla Banca d'Italia nel 2014. Tuttavia è importante precisare che il nostro campione era costituito esclusivamente da occupati, e non anche da persone disoccupate. Di conseguenza il nostro dato mette in evidenza l'alta percentuale di persone a basso reddito nonostante abbiano un lavoro. Si tratta quindi del gruppo di lavoratori poveri, per i quali avere un lavoro non basta a difenderli dal possibile rischio di povertà, essendo il loro lavoro poco retribuito.

Continuando con l'analisi dei redditi del nostro campione (tab. 2), il gruppo che rientra all'interno della soglia del reddito mediano (ovvero quelli che guadagnano da 800 a 1300 euro al mese, da 9600 a 15.600 euro annui) è costituito dal 39,7% di intervistati. Infine il gruppo che si colloca sopra la soglia del reddito mediano (oltre 1300 euro al mese e oltre i 15.600 euro annui) costituisce il gruppo più consistente, pari al 44,9%. Al suo interno però solo il 9,8% percepisce un reddito superiore ai 2000 euro, mentre il 16,3% percepisce un reddito tra i 1501 e i 2000 euro e il restante 18,8% un reddito compreso tra i 1301 e i 1500 euro.

	%	% cumulata	% retro cumulata
- meno di 400 euro	3,7		100,0
- da 400 a 800 euro	11,7	15,4	96,3
- da 801 a 1.000 euro	16,4	31,8	84,6
- da 1.001 a 1.300 euro	23,3	55,1	68,2
- da 1.301 a 1.500 euro	18,8	73,9	44,9
- da 1.501 a 2.000 euro	16,3	90,2	26,1
- da 2.001 a 3.000 euro	6,5	96,7	9,8
- oltre i 3.000 euro	3,3	100,0	
TOTALE	100,0		

La diffusa insoddisfazione per la dimensione economica emerge anche dalle risposte alla domanda: “nel complesso, il Suo salario/stipendio le basta per vivere?”, alla quale il 42,6% risponde “a stento” o “non mi basta”, contro l’11,1% che invece risponde “pienamente”. Il 46,4% si ritiene invece abbastanza soddisfatto. Inoltre alla domanda: “che cosa si aspetta di più dal suo lavoro?” il 44,8% risponde “più reddito”. La “questione salariale” si conferma quindi uno dei punti più critici del lavoro in Italia. A questo gruppo segue un 35,4% che rivela una insicurezza sulle prospettive lavorative future e un 30,3% che esprime la propria percezione di incertezza rispetto al futuro in generale.

Tab.3-Sintesi delle caratteristiche dei 5 blocchi

	Variabili	Partito di sinistra	PD	Centro e Forza Italia	Lega, Fratelli d'Italia e altro di dx	M5S
1	Titolto di studio	Medio e Alto	Alto	Basso e Alto	Basso e Medio	Basso
2	Tipo lavoro	Dip. e Aut.	Dipendente	Autonomo	Autonomo	Autonomo
3	Posiz. Profess.	A e B	A e B	A, B, e C	B, C, D	B, C, D
4	Ore di lavoro	Da 20 a 40	Da 20 a 40	Over 40	Meno di 20 e over 40	Meno di 20 e over 40
5	Num redditi familiari	Over 3	Doppio	Mono	Over tre	Mono
6	Sett. Economico	Pubblico	Pubblico	Privato	Privato	Privato
7	Natura lavoro	Standard	Standard	Standard	Non standard	Non standard
8	Giudizio su diffusione Lav. Non standard	Negativo	Positivo	Positivo	Negativo	Negativo
9	Lavoro a P. Iva	SI	NO	NO	SI	SI
10	Giudizio su Integrazione Europea	Positivo	Positivo	Negativo	Negativo	Negativo

Il gruppo degli elettori di sinistra ha un titolo di studio medio e alto. Al suo interno coesistono sia lavoratori dipendenti, impiegati in misura maggiore nel settore pubblico, sia lavoratori autonomi e a partita iva. Si tratta in entrambi i casi di figure professionali di tipo A e B (si veda tab.1) impiegate a tempo pieno o parziale (da 20 a 40 ore alla settimana). In generale il contratto di lavoro prevalente è quello standard. Gli elettori di sinistra coerentemente esprimono un giudizio molto negativo nei confronti della diffusione del lavoro atipico. Si tratta di lavoratori che vivono in famiglie pluri-reddito. Il giudizio nei confronti della dimensione europea è invece positivo .

Il gruppo degli elettori del Pd ha un titolo di studio alto ed è costituito in misura maggiore da lavoratori dipendenti, in posizione professionale A e B (dirigenziale e impiegatizio) prevalentemente occupato nel settore pubblico. Non si riscontra una presenza di lavoratori a partita iva ma si tratta per lo più di lavoratori con contratto standard, impiegati a tempo pieno o parziale (da 20 a 40 ore settimanali) e che possono contare sulla presenza di un doppio reddito in famiglia. Sebbene lavorino in forma standard esprimono tuttavia un giudizio tutto sommato favorevole nei confronti della diffusione di forme di lavoro non standard e allo stesso modo dichiarano un giudizio positivo nei confronti della integrazione europea. Il gruppo degli elettori di Forza Italia è quello che presenta una maggiore variabilità interna e un livello maggiore di eterogeneità. Infatti al suo interno troviamo

lavoratori sia con basso che con alto titolo di studio, occupati prevalentemente (ma non esclusivamente) come indipendenti, nel settore privato. Anche le posizioni professionali sono più ampiamente articolate (di tipo A, B e C) rispetto agli elettori del centro sinistra e della sinistra. Nel gruppo ritroviamo oltre ai lavoratori autonomi anche il profilo di lavoratori standard che, al pari degli elettori del Pd, mostrano un giudizio positivo nei confronti della diffusione del lavoro atipico, mentre invece il giudizio sull'Europa è più critico.

Il gruppo degli elettori di Lega e Fratelli d'Italia presenta un profilo molto simile. In genere è composto da lavoratori con titolo di studio basso e medio, con una prevalenza di autonomi, che operano nel settore privato dell'economia, occupando posizioni professionali in genere più dequalificate rispetto a quelle svolte dagli elettori del centro destra (Forza Italia) e del centro sinistra (Pd), ovvero di tipo B, C e D. Una seconda specificità di questo gruppo che lo distingue nettamente dagli elettori più moderati del centro destra e del centro sinistra è il numero delle ore di lavoro settimanali, dal momento che si riscontrano percentuali maggiori di lavoratori che abbiamo definito "over-time" ovvero che lavorano oltre le 40 ore alla settimana e di lavoratori instabili e precari che invece non riescono a raggiungere neanche le 20 ore settimanali. Infatti il profilo prevalente è quello del lavoratore non standard, con una presenza anche di lavoratori a partita iva. Similmente al gruppo degli elettori di sinistra, i nuclei familiari sono in genere pluri-reddito. Infine molto critici e negativi sono sia i giudizi nei confronti della diffusione dei lavori atipici, sia quelli nei confronti dell'Europa.

Il gruppo degli elettori del M5S è quello che presenta i titoli di studio più bassi. E' costituito in maggioranza da lavoratori autonomi e partite iva. Si tratta in special modo di occupati nel settore privato, in posizioni professionali più dequalificate, di tipo B, C, e D, similmente agli elettori di Lega e Fratelli d'Italia, gruppo con il quale sembra condividere anche diverse altre caratteristiche, ovvero il numero delle ore di lavoro svolto alla settimana; il tipo di contratto di lavoro non standard prevalente e anche i giudizi fortemente negativi nei confronti della diffusione dei lavori atipici e della dimensione Europea. Invece il nucleo familiare di riferimento si presenta in misura maggiore come monoreddito. Infine un elemento interessante, che sarà approfondito nelle pagine seguenti, riguarda la propensione degli elettori M5S ad esprimere opinioni più nette rispetto a quelle espresse dagli elettori del centro destra e del centro sinistra, con una maggiore tendenza verso la polarizzazione, riscontrabile nelle più elevate percentuali di risposte tra i giudizi molto positivi e molto negativi rispetto ai giudizi più moderati e cauti.

3. Una sempre più ristretta rappresentatività sindacale

Considerando che il campione è costituito da solo occupati e in misura maggiore da dipendenti (77% vs 23% autonomi) la percentuale di iscritti ad un sindacato risulta molto modesta. Solo il 23,2% del campione dichiara di essere un lavoratore sindacalizzato. Secondo una delle più conosciute banche dati internazionali, il tasso di densità sindacale in Italia, contrariamente ai principali paesi dell'Europa occidentale, è cresciuto. 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- le donne sindacalizzate 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). 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.

Concentrandoci sulle aspettative che i lavoratori del campione nutrono nei confronti dei sindacati, si osserva che quasi la metà del campione (49%) chiede più competenza, con percentuali maggiori tra chi si colloca politicamente a destra (59%), nel centro destra (56%) e nel M5S (56%). Il 20% del campione si aspetta più azione contrattuale, con punte più alte per chi si colloca politicamente a sinistra (27%). Il 16% del campione vorrebbe 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 di più conflittualità (che registra il 2% con punte più elevate a sinistra (6%) e a destra (4%).

E' interessante anche osservare quali siano i legami tra l'appartenenza politica e quella sindacale. I dati del campione mostrano che, anche se con intensità minore, il legame tra l'iscrizione alla CGIL e alla CISL e l'appartenenza al Pd e ai partiti di sinistra, regge ancora. Invece tra gli iscritti alla UIL si riscontra una seppur piccola percentuale che si sente meglio rappresentata dal M5S. Rispetto a quest'ultimo dato è importante precisare due aspetti. Il primo aspetto riguarda il gruppo di coloro che si sente rappresentato come lavoratore dal M5S. Si tratta di un gruppo che in misura prevalente non è attualmente iscritto a nessun sindacato (68%), non lo è mai stato in passato (52%) e non intende iscriversi in futuro (8%). Il secondo aspetto riguarda gli iscritti alla UIL. Rispetto infatti ai lavoratori iscritti alla CGIL e alla CISL, che mostrano un più forte senso di appartenenza politica ai partiti di sinistra (Pd e altri di sinistra) i lavoratori iscritti alla UIL invece presentano un più

ampio ventaglio di appartenenza politica che include anche forze politiche collocate a destra (Lega) o nel centro destra (Forza Italia).

In generale però è bene sottolineare che la percentuale di rispondenti che si identificano con un determinato partito politico e sono allo stesso tempo iscritti ad un sindacato è abbastanza contenuta. La percentuale più elevata si registra tra gli iscritti alla CGIL e gli elettori di sinistra o del PD (22%) seguito dagli iscritti alla CGIL che votano M5S (14%). Assente è invece la relazione tra gli iscritti alla CISL e la collocazione politica a destra (Lega, Fratelli d'Italia e altro partito di destra). La percentuale maggiore di iscritti alla CISL (7%) si identifica nel PD o altro partito di sinistra, seguiti da un 6% nel M5S. Infine è davvero raro che un iscritto alla UIL si senta rappresentato da un partito di sinistra o dal PD (1%) contro il 7% di iscritti UIL che si collocano nel M5S e un 7% nel centro destra e Forza Italia.

Anche l'analisi dell'adesione alle associazioni, rivela il basso livello di partecipazione sociale. Il gruppo più consistente del campione esaminato (61,3%) è rappresentato da chi dichiara di non svolgere alcuna attività collettiva e di non far parte di alcuna associazione, né politica, né sindacale né di volontariato. Va sottolineato che rispetto agli iscritti ai sindacati, che come abbiamo visto è particolarmente bassa (23,2%) il dato associativo risulta un po' più elevato (il 27,7%). La percentuale relativamente più alta (circa il 14%) svolge attività di volontariato sociale, in particolare tra le donne. Gli uomini invece svolgono in misura maggiore attività culturali o sportive. Sono infine particolarmente bassi i livelli di partecipazione ad attività che abbiano come tema centrale l'ambiente e soprattutto le attività di "militanza politica".

4. Le incertezze presenti sul lavoro e quelle future sulla pensione

Le principali preoccupazioni per il futuro riguardano il lavoro (47,8%) e la pensione (41,6%). Sul lavoro, molti intervistati dichiarano il timore di non riuscire a mantenere una continuità di lavoro e reddito (23,7%), o di non riuscire a mantenere il proprio tenore di vita (12,4%) o di perdere il posto di lavoro (11,7%). Sul fronte pensioni la paura maggiore è quella di non riuscire ad avere una pensione adeguata nel futuro. Solo una minoranza teme di non tenere il passo con la professione (2,9%). Si tratta di un ristretta percentuale di persone che implicitamente richiede una maggiore e ulteriore formazione professionale per sentirsi più attrezzato e competente nel lavoro che svolge.

Approfondendo la questione pensione, effettivamente sono in molti quelli che ritengono che non avranno una pensione adeguata per vivere quando smetteranno di lavorare, pari al 66,6% dei rispondenti. Con punte più elevate tra le donne (69,4%). Queste evidenziano anche un tasso di incertezza maggiore degli uomini circa il proprio futuro pensionistico, come si evince dalle più alte percentuali di risposte "non so" (12,2% per le donne contro l'8,9% degli uomini).

Tra i rispondenti che esprimono preoccupazioni per una non adeguata pensione, le percentuali più alte si riscontrano tra chi si sente più rappresentato politicamente da Fratelli d'Italia e Lega Nord. Invece le percentuali di rispondenti che non sono preoccupati per la propria pensione sono più elevate tra gli intervistati che si identificano nel PD e nel centro destra e Forza Italia. Tali differenze possono essere comprese anche alla luce del giudizio più critico espresso dalla Lega nei

confronti delle riforme che hanno riguardato le pensioni, si pensi ad esempio alla critica di Salvini nei confronti della riforma attuata dalla Ministra Fornero, che ha innalzato l'età pensionistica.

E' interessante confrontare questi dati con quelli emersi dalla precedente indagine (2010), nella quale agli intervistati si chiedeva un giudizio in merito al possibile innalzamento dell'età pensionistica. Anche nella precedente indagine infatti erano state le donne ad esprimere un giudizio più critico nei confronti di questa opzione. Invece gli elettori di destra erano stati quelli più favorevoli all'innalzamento automatico mentre gli elettori di centro e di centro-sinistra avevano mostrato una maggiore preferenza per l'opzione riformista mediana, e quelli di sinistra maggiori critiche e posizioni più ostili (Carrieri et al., 2010, p. 188). Invece nella presente indagine si riscontra una inversione politica e il blocco di destra (Lega, Fratelli d'Italia) si mostra decisamente più critico nei confronti della riforma Fornero e dei suoi effetti. Molto critico è anche il giudizio degli elettori M5S che su questo tema mostrano una sintonia con le opinioni espresse dal blocco di destra. Invece gli elettori del centro e centro sinistra continuano ad esprimere posizioni più moderate, così come gli elettori di sinistra hanno mantenuto opinioni più critiche (al pari della destra e del M5S).

Oltre a verificare come siano cambiate le posizioni espresse sul tema della pensione e sulle riforme attuate, una parte importante della indagine è stata dedicata all'analisi delle valutazioni in merito alla riforma del mercato del lavoro attuate (il Jobs act) e alle proposte di possibili riforme future relative al sistema di welfare. Rispetto al Jobs Act, oltre la metà del campione ritiene che non abbia prodotto alcun cambiamento rilevante (50,7% dei rispondenti). Circa il 38,6% percepisce i cambiamenti come peggiorativi, per aver contribuito all'aumento della precarizzazione del lavoro (21,4%) e alla riduzione delle tutele contro i licenziamenti (17,2%). Solo una minoranza (10,7%) rileva che la riforma abbia influito sulla crescita dei posti di lavoro stabili.

Se si esaminano le risposte di valutazione in merito all'attuale assetto del sistema di welfare, il gruppo più consistente pari a al 68,2%, ovvero oltre i due terzi degli intervistati, è costituito da chi ritiene importante mantenere lo stesso impegno economico ma procedere alla riorganizzazione del sistema, puntando in primo luogo a ridurre gli sprechi e le inefficienze (39%) e secondo poi, ad estendere le protezioni sociali per chi ne è sprovvisto (22,6%). Una quota minoritaria valuta il sistema di welfare troppo costoso e da tagliare (circa il 22,6%). Solo una percentuale ridotta pensa che il sistema di welfare vada bene così (9,2%).

Per quanto riguarda invece le proposte avanzate, sulle possibili direzioni da intraprendere per la riforma del sistema di welfare, il 42,7% dei rispondenti introdurrebbe un salario minimo per chi lavora o per chi ha perso il lavoro o non lo trova. Il 22,4% propone invece di introdurre maggiori tutele per i lavoratori precari. Il 19,4% è favorevole alla introduzione di un reddito di cittadinanza per tutti i cittadini. Il 5,9% vorrebbe invece una pensione di cittadinanza (una pensione per tutti). Il restante 9,7% non si esprime.

E' interessante osservare le variazioni che si riscontrano nelle proposte di riforme

ma del sistema italiano di protezioni sociali tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi. Mentre i dipendenti chiedono prevalentemente un salario minimo per chi perda o non trovi il lavoro (28,9%), e maggiori tutele per i lavoratori precari (25%), gli autonomi invece chiedono in primo luogo un reddito di cittadinanza per tutti i cittadini (22,9%).

Valutando le proposte avanzate in base alla appartenenza ai partiti politici, notiamo che la proposta di istituire un salario minimo, che riceve più consensi - è supportata dagli elettori di Lega e Fratelli d'Italia (48%), Centro e Forza Italia (45%) e Pd (42%). La richiesta di rafforzare le tutele per i lavoratori precari è sostenuta da chi si identifica con i partiti di sinistra e PD (in entrambi i casi al 33%). Invece il reddito di cittadinanza per tutti è maggioritaria tra chi si sente rappresentato dal M5s (37%) seguito dagli elettori di sinistra (29%) e anche da Lega e Fratelli d'Italia (23%). Infine, sebbene minoritaria, la pensione di garanzia per tutti, riscuote più successo tra chi si identifica con i partiti di sinistra (9%) seguito da M5s (6%).

Bibliografia

Banca d'Italia (2015), I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2014, n. 64 https://www.bancaitalia.it/pubblicazioni/indagine-famiglie/bil-fam2014/suppl_64_15.pdf

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

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

Lavoro & Welfare
**10 Anni
Insieme**
2008 - 2018



Associazione
LAVORO&WELFARE

Terza Indagine

IL LAVORO CHE CAMBIA