

StORiE pReCARiE

Executive Summary della ricerca svolta

4 Ottobre 2012

Autori del rapporto:

- Patrizio Di Nicola (coordinatore del gruppo di ricerca), docente di Sistemi Organizzativi Complessi presso il Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale – Sapienza Università di Roma;
- Francesca della Ratta-Rinaldi, dottore di ricerca in Metodologia delle Scienze Sociali e Politiche, ricercatrice presso l'Istat e membro del Collegio docente del dottorato RASS – Ricerca Applicata alle Scienze Sociali alla Sapienza Università di Roma;
- Ludovica Ioppolo, dottore di ricerca in Ricerca Applicata alle Scienze Sociali alla Sapienza Università di Roma, lavora per Libera. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie;
- Simona Rosati, dottore di ricerca in Scienze della Comunicazione alla Sapienza Università di Roma e ricercatrice presso l'Istat.

Promotori



Internazionale

Media partner



l'Unità
Fondata da Antonio Gramsci nel 1924

1.

L'indagine, promossa dalla CGIL in collaborazione con il settimanale Internazionale, è finalizzata a comprendere e descrivere le esigenze e le difficoltà dei lavoratori nell'era della flessibilità.

L'indagine è stata realizzata mediante un questionario on line attivo dal 2 maggio al 30 giugno 2012. Il questionario è stato ospitato in un sito internet appositamente costruito per l'indagine (www.storieprecarie.it). Nel periodo di rilevazione sono stati registrati circa 1.800 contatti, che hanno dato luogo a 470 questionari completi.

Il sito era collegato ai portali dei promotori, oltre che ai siti dagli altri media partner dell'indagine (Rassegna.it, l'Unità) che hanno diffuso notizie sull'indagine invitando più volte i lettori alla compilazione del questionario, sia nei network informativo-sindacali sia attraverso i social network (prevalentemente Facebook e Twitter).

Nonostante si sia cercato di dare il maggiore risalto e diffusione possibile all'indagine, bisogna ricordare che siamo in presenza di un campione autoselezionato, sia per la connotazione sindacale dell'iniziativa sia per via dello strumento di compilazione scelto (questionario on line), più congeniale ad alcuni tipi di intervistati, in particolare i giovani, i più scolarizzati e ovviamente chi usa internet con maggior frequenza.

2.

Della flessibilità e della precarietà nel lavoro oggi conosciamo molto. Grazie alle ricerche svolte da tanti Istituti pubblici e privati siamo in grado di stimare – seppur ancora con alcune differenze dovute agli approcci metodologici prescelti e alla diversità nelle definizioni – il numero delle persone coinvolte nel lavoro flessibile (tra 4 e 5 milioni) e quello dei precari, che ne costituiscono una quota vicina ai 3 milioni. Di queste persone conosciamo l'età, i titoli di studio, il genere, e molte altre informazioni, che disegnano una “foto di gruppo” attendibile e definita.

Ma le conoscenze sono scarse se ci interroghiamo su ciò che le persone sentono, come vivono la condizione di precarietà, come pensano di poter uscire dalla loro situazione di stallo e di conseguenza su cosa chiedono alla politica e al sindacato. La nostra ricerca ha avuto l'ambizione di concentrarsi proprio su tali aspetti, dando voce ai precari – o almeno a chi si sente tale.

3.

I precari che abbiamo intervistato richiamano ben poco l'immagine dell'adulto “bamboccione”, cioè colui che, pur potendoselo permettere sotto il profilo economico, preferisce continuare a vivere con i genitori per un complicato mix di convenienze e opportunità, rimandando volutamente l'assunzione di responsabilità che deriva dall'ingresso nell'età adulta. Nel nostro campione gli intervistati che rimangono nella casa di famiglia sono solo il 12,6% del totale, mentre un ulteriore 12% condivide l'appartamento con altre persone. Sono per lo più i giovani, con un'età inferiore ai 30 anni. Quando l'età cresce, precariato o meno, il bisogno di indipendenza diventa impellente, a cui non si può più rinunciare neanche in assenza di un lavoro stabile. Naturalmente questa decisione è resa più facile se il coniuge lavora e se si vive in un appartamento di proprietà. La dipendenza dalle famiglie di origine, insomma, più che da motivazioni psicologiche, dipende dalle incerte condizioni economiche.

Il lavoro che svolgono i nostri interpellati è molto qualificato, e ciò dipende anche dall'alto titolo di studio posseduto. Questo però non attenua la loro precarietà: anzitutto perché lo sono da molto tempo: oltre 6 anni nel 60% dei casi, ma uno su tre ha “spento la candelina” dei 10 anni di precariato. Se si considerano le tre ultime professioni svolte dagli intervistati, si vede che solo un quarto ha avuto un percorso professionale del tutto coerente, caratterizzato cioè dall'aver svolto sempre la stessa professione o almeno professioni affini. Molti (il 25,4%) hanno accettato lavori che richiedevano livelli di qualifica inferiori a quelli posseduti e almeno nel 40% dei casi i percorsi professionali sono intermittenti, costellati da lavori meno qualificati rispetto a ciò che si è studiato o si sa fare.

Per delineare meglio il rapporto tra tipologia di lavoro svolto e futuro occupazionale, è stata sviluppata una tipologia, utilizzando la dimensione della continuità del percorso professionale (in termini di datori di lavoro e di professione svolta) e quella della coerenza delle attività lavorative (tenendo conto della

qualifica ricoperta). Incrociando queste due variabili sono state individuate tre categorie di precari che si distinguono per un diverso grado di stabilità sul mercato del lavoro:

- Precari “stabili”. Costituiscono circa il 48% del totale, sono lavoratori generalmente con età più elevata. Hanno un profilo professionale solido, continuano a svolgere lavori -seppur precari- qualificati e la loro spendibilità sul mercato è molto elevata.
- Precari in transizione. Sono circa un terzo del totale, hanno svolto diversi lavori, a volte coerenti tra loro altre volte meno, sia per lo stesso datore di lavoro che per datori di lavoro diversi. Sono ancora alla ricerca di una identità professionale.
- Precari instabili. In questo gruppo (20% del totale) troviamo quei lavoratori precari che hanno svolto lavori differenti, con diversi livelli di qualifica, passando da un datore di lavoro ad un altro. Sono la categoria che presenta il più alto rischio di rimanere intrappolata nella precarietà poiché nel corso del tempo non sono riusciti a costruirsi un profilo professionale definito e solido.

4.

Il lavoro precario, per i nostri intervistati, è una esperienza molto negativa. La precarietà rende le persone fortemente ricattabili dai datori di lavoro, ai quali bisogna dire sempre di sì, anche quando le richieste sono inaccettabili. In più la retribuzione è incerta ed incassare quanto dovuto può essere difficile, perché i datori di lavoro possono rimandare unilateralmente i pagamenti di chi ha contratti di collaborazione o a partita Iva, senza che il lavoratore possa fare nulla di incisivo per evitarlo. Per di più ferie e malattie non sono pagate, e una donna che entra in gravidanza rischia di perdere il posto. Ma anche laddove l'azienda sia comprensiva, e permetta la sospensione del contratto alle donne incinte, la scelta di fare un figlio è tutt'altro che facile: bisogna pensare al dopo, ai costi che un bebè comporta, alla necessità di assentarsi con maggior frequenza, con il rischio di perdere il lavoro se non si dimostra una disponibilità assoluta verso l'ufficio. Nei periodi di disoccupazione, poi, non si ha diritto ad alcuna indennità (ovviamente dipende dal contratto), e bisogna cercarsi un nuovo lavoro da soli, senza concreti aiuti da parte dei centri per l'impiego e delle altre strutture che sulla carta dovrebbero facilitare l'incontro tra domanda e offerta di manodopera, e nella pratica sembrano più che altro interessati a dare continuità al proprio lavoro. Tutto ciò sprofonda le persone dentro seri problemi di sussistenza: una malattia improvvisa, un guasto dell'auto o del motorino diventano problemi che si fa fatica ad affrontare senza un aiuto esterno. Per chi ha figli le scarpe nuove o il cappotto pesante sono spese che si riescono ad affrontare solo grazie alle pensioni dei nonni. Sono proprio le famiglie di origine quelle a cui è demandato il ruolo di ammortizzatore sociale. In una logica spietatamente iperliberista, alla riduzione del welfare pubblico ha fatto da contraltare l'aumento di quello privato, garantito sinora dalle famiglie. Quando anche questo flusso giungerà a termine – e la crisi economica brucia in fretta le risorse – i precari diverranno dei poveri.

5.

Il lavoro precario porta anche qualche limitato vantaggio: ad esempio cambiare spesso luogo di lavoro fa conoscere più persone, ed è facile avere buoni rapporti con i colleghi. Inoltre, per coloro che lavorano senza vincoli rigidi di orario, aumenta la possibilità di conciliare i tempi di lavoro e non lavoro. Ma ovviamente dietro alla condizione di precario vi sono soprattutto forti paure verso il futuro. E ciò specialmente nei periodi di crisi economica, che agisce come un moltiplicatore di rischio. Non stupisce che tra i nostri intervistati esista oggi un forte e generalizzato scoraggiamento. Alla richiesta di pensare alla propria condizione lavorativa nei prossimi due anni, il 39,3% degli intervistati pensa che poco o niente cambierà, il 38,9% (quelli con maggior titolo di studio) si aspetta un miglioramento, mentre il 21,8%, composto per lo più da persone con minore qualificazione, teme che la situazione peggiorerà ulteriormente. Il precariato impedisce di fare progetti di vita, il solo pensare al futuro mette paura, si teme il momento in cui si rimarrà disoccupati, o quando si riceverà una pensione da fame che impedirà di vivere dignitosamente.

Chi ha la qualificazione più alta pensa spesso di andarsene dall'Italia, e alcuni dei nostri intervistati hanno avuto esperienze in tal senso. Lavorare all'estero è un'esperienza positiva sotto il profilo

retributivo e professionale, ma devastante nell'ottica dei rapporti sociali: bisogna ricominciare da capo, lasciare amici e parenti e reinventarsi in una nuova lingua e cultura. Chi ha figli ha un motivo in più per andarsene, ma rimane una amarezza di fondo: l'Italia con queste persone ha barato. Le ha spinte a studiare più dei genitori, per poi offrire loro lavori più instabili e meno retribuiti. Un comportamento peraltro insensato sotto il profilo del rendimento economico dell'istruzione, che porta il nostro Paese a fornire quadri super specializzati alle altre Nazioni dopo aver speso milioni di euro per formarli.

Ma quello che più brucia del lavoro precario è che esso rende schiavi del proprio datore di lavoro: bisogna starsene docili come cagnolini, senza rivendicare neanche i diritti più elementari, altrimenti si rischia di non essere confermati allo scadere del contratto. In questo modo il lavoro perde dignità, e con esso chi lo svolge. La precarietà, per i nostri intervistati, è un vero e proprio cancro che non resta limitato alla sfera produttiva e alle problematiche pratiche della vita quotidiana, ma che contamina tutti gli aspetti dell'esistenza, impedendo di assumersi le responsabilità della vita adulta, prolungando - per i più fortunati - una situazione di dipendenza dal contesto familiare e rinviando all'infinito un futuro che rischia di non arrivare mai.

6.

Agli intervistati era stato chiesto di presentare una possibile ricetta per mettere in campo efficienti policy di contrasto al lavoro precario, come anche di suggerire al sindacato come fare per tutelare meglio i precari. Va subito detto che, mentre alla prima domanda hanno risposto quasi tutti gli intervistati, la seconda ha registrato l'80% di risposte, quasi a significare che i precari confidano in un intervento legislativo più che sindacale.

Gli interventi che vengono più citati (dal 28,7% degli intervistati) ruotano attorno a un sistema di incentivi (e in misura minore di disincentivi) anche fiscali, intesi a scoraggiare l'utilizzo di contratti precari da parte delle imprese e a favorire invece la vera flessibilità del lavoro e i percorsi di stabilizzazione e continuità lavorativa, in grado di restituire la dignità persa al lavoro. Ma accanto a tali riforme bisogna aumentare i controlli e le ispezioni sulle imprese, per sanzionare i comportamenti scorretti, come l'uso di falsi lavoratori autonomi, la reiterazione dei contratti a termine, l'uso improprio di collaborazioni e stage, il mancato rispetto dei periodi di ferie, malattie, maternità. E certo non si può prescindere dalla creazione di un sistema di welfare che tuteli il lavoratore, a prescindere dal contratto che ha stipulato, nel lavoro e tra i lavori. I nostri intervistati sono coscienti che alcuni dei lavori che svolgono sono destinati a scomparire davanti alle crisi di mercato e alle difficoltà delle aziende, per cui non cercano strenuamente il "posto fisso" ma un sistema equo di tutele che permetta alle persone di cambiare lavoro senza traumi e paure, mantenendo la propria dignità. Su come questo obiettivo possa essere raggiunto le proposte sono molte: paga minima per i lavoratori autonomi, indennità di disoccupazione generalizzata, reddito di cittadinanza. Ma certo che per uscire dalla precarietà serve anche e forse soprattutto investire in sviluppo e crescita economica, in formazione e valorizzazione delle competenze, facilitando in tal modo il ricambio generazionale, di genere e la meritocrazia.

Passando dalla politica al sindacato va anzitutto segnalata la sfiducia generale nei confronti delle rappresentanze e, più in generale, nella possibilità che le cose possano migliorare soltanto per via contrattuale. Ma se approfondiamo le risposte dei nostri intervistati, ci accorgiamo che le critiche appaiono anche come richiesta di un maggiore impegno delle organizzazioni sindacali verso i precari e i giovani. La grande rilevanza alle tutele e garanzie da rivendicare e alla necessità di ascoltare, informare e formare i giovani lavoratori precari suggeriscono che esiste un forte riconoscimento del ruolo del sindacato per la tutela del lavoro. Solo che, per quanto riguarda i giovani precari, tale ruolo è potenziale e non esercitato. Quindi chi deve agire è il sindacato, al quale si chiede di riconquistare la fiducia dei giovani, e tutelando i precari ed informandoli circa i loro diritti. Per il sindacato, quindi, c'è molto da fare. Tanto più che la precarietà dei figli sta minando la relativa stabilità dei padri, i loro diritti sindacali e il futuro di tutti i lavoratori.