

## **Lavoro, professionalità, rappresentanze**

(pp. 179 – 253 del volume)

La numerazione di tabelle, tavole e figure riproduce quella del testo integrale

## *I fattori in bilico nel mercato del lavoro*

Nel 2008 il problema occupazionale, dopo un lungo periodo di stabilità, ha ricominciato a porsi con toni critici.

I dati dei primi due trimestri del 2008 mostrano un aumento delle persone in cerca di occupazione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente pari al 20,6%.

Un risultato appesantito dal fatto che la mancanza di lavoro colpisce soprattutto soggetti precedentemente occupati (con una variazione percentuale del 27,9%) e, in misura inferiore, persone in cerca di prima occupazione, cresciute del 5,8%.

Spostando la prospettiva di osservazione dall'andamento dell'occupazione alla sua evoluzione sul piano qualitativo ci sono alcuni aspetti che si impongono con maggiore forza.

Il primo riguarda le donne che si confermano come le vere protagoniste del nostro mercato del lavoro, al cui interno si muovono dinamicamente in relazione alla partecipazione al lavoro, sia come occupate, sia come ex-inoccupate alla ricerca di un nuovo impiego. Dal 2004 al 2007 il tasso di attività femminile è passato dal 50,6% al 50,7%, il tasso di occupazione dal 45,2% al 46,6% e il tasso di disoccupazione dal 10,5% al 7,9%. Certamente siamo lontani dai livelli di attività femminili registrati in altri Paesi del Nord Europa e persino in altri contesti produttivi internazionali. Ma, in ogni caso, sembra invertito il trend di auto-emarginazione delle donne dalle opportunità che derivano dall'impegno al di fuori delle sfera privata.

Tuttavia, una delle maggiori incognite della crisi occupazionale annunciata è che le donne rischiano di essere i soggetti più colpiti, con un inevitabile rallentamento della loro dinamicità.

Il secondo aspetto riguarda l'aumento di conflittualità. Nel 2007 c'è stato non solo un aumento della frequenza dei conflitti, che sono passati da 545 a 654 casi, ma soprattutto una crescita assai consistente di coinvolgimento da parte dei lavoratori in situazioni di conflitto originate dal rapporto di lavoro, risultando praticamente raddoppiata la loro partecipazione (le cifre sulla partecipazione relative al 2006 fanno riferimento a 416.249 lavoratori contro gli 882.097 del 2007), così come la loro disponibilità a perdere un certo numero di ore di lavoro (nel 2007 le ore di lavoro perse risultano, infatti, pari a 6 milioni 322 mila contro i 3 milioni 144 mila dell'anno precedente). Nei comparti dei servizi e della Pubblica Amministrazione la conflittualità è stata particolarmente intensa e partecipata.

Un ultimo aspetto relativo al mercato del lavoro da sottolineare è quello delle malattie professionali denunciate che, in controtendenza rispetto all'andamento degli incidenti non mortali sul lavoro, dal 2004 al 2007 sono cresciute del 7,8%.

## *L'arcipelago del lavoro pubblico*

Il lavoro pubblico non è un monolite compatto da trattare e governare uniformemente, ma un insieme molto eterogeneo costituito da realtà differenziate.

Diversi sono gli elementi che sostengono l'idea di adottare una visione segmentata delle pubbliche amministrazioni. In primo luogo, le sue dimensioni quantitative. In Italia, i lavoratori a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni sono 3.366.467, in calo di circa 26 mila unità rispetto al 2006. La Scuola, il Servizio sanitario nazionale, le Regioni e le Autonomie locali continuano ad essere quelle che, nel loro insieme, occupano quasi 7 dipendenti pubblici su 10: sono 2.343.850 unità, pari al 69,6% del totale (tab. 2).

Circa la sua distribuzione regionale, il personale pubblico si concentra principalmente in Lombardia (12,5%), nel Lazio (11,9%) e in Campania (10,0%).

Anche la presenza femminile nel pubblico impiego ne conferma l'immagine differenziata soprattutto per la distribuzione territoriale di tale risorsa. I dati attestano ancora il forte divario Nord-Sud del Paese, con una percentuale di occupazione femminile nelle PA del 61,5% al Nord, del 53,5% al Centro e del 47,9% nel Sud Italia. Nel complesso la presenza delle donne nella Pubblica Amministrazione passa da 1.795.183 unità del 2004 a 1.840.469 del 2007, con un incremento del 2,5% (tab. 3).

Altro elemento che contribuisce alla segmentazione del lavoro pubblico è il ricorso da parte delle singole amministrazioni al lavoro flessibile. A causa del blocco delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, questa fattispecie contrattuale per molte realtà pubbliche rimane l'unica possibile per avvalersi di collaborazioni.

Nel complesso, dal 2004 il ricorso da parte delle pubbliche amministrazioni al lavoro flessibile è aumentato del 7,4%. Questo soprattutto in alcuni comparti, come le Regioni a statuto speciale e le Province autonome (+28,8%), il Servizio sanitario nazionale (+35,0%), i Monopoli e i Vigili del fuoco, che hanno registrato un incremento del 123,6%, passando da 1.605 unità nel 2004 a 3.589 nel 2007 (tab. 4). Un aumento che non ha interessato le Università (-13,8%) e i Ministeri (-14,2%). Quanto alla Presidenza del Consiglio, il ricorso al lavoro flessibile è calato percentualmente in modo significativo (-81%), anche se va detto che si è scesi dai 100 contratti a tempo determinato del 2004 ai 19 del 2007.

## *La flessibilità come male minore*

Il lavoro non è più sufficiente a garantire di per sé livelli assoluti di sicurezza, se è vero che anche chi occupa posizioni elevate nella stratificazione

professionale e reddituale teme per la propria stabilità e sviluppa atteggiamenti di tipo micro-corporativi. Le scoperture riguardano le stesse fasce di sempre – giovani, anziani e fra loro le donne – e si allungano verso quelle parti della condizione individuale che sono sembrate a lungo intoccabili, come il correlare ad una certa occupazione uno stile di vita coerente o destinare parte del proprio guadagno al risparmio, e, quindi, ai potenziali investimenti. Emergono alcuni segnali di allentamento di certezze che vanno oltre la paura degli effetti emarginanti della flessibilità e alla fine la fanno risultare, fra le opzioni possibili, come un modo per rimanere dentro un mercato del lavoro oggettivamente complesso e soggettivamente stressato.

Per l'84,7% delle persone in età attiva, l'impoverimento individuale non è un elemento gonfiato dall'andamento del clima politico, ma una situazione reale. È di questo parere soprattutto chi appartiene alle fasce di reddito medio-basso (87,3%), ma anche chi occupa livelli di qualifica alti o svolge un lavoro autonomo, come dire che le preoccupazioni per la propria situazione economica sono trasversali a tutte le posizioni di lavoro, con una concentrazione nella parte più elevata della stratificazione occupazionale.

Entrando nel dettaglio del disagio economico legato alla situazione occupazionale, emerge che l'aspetto su cui c'è maggiore consenso sociale è la difficoltà di crescita dei redditi da lavoro (94,4%) che si lega a filo doppio alla possibilità di mantenere gli stessi livelli di tenore di vita di solo tre anni fa (94,4%). Molti altri sono preoccupati della impossibilità di risparmiare, mentre probabilmente in passato era più facile (89,6%). Pur in percentuali molto alte, minori consensi registra l'idea che le occasioni di lavoro stiano diminuendo (85,3%) e che stia crescendo troppo l'indebitamento personale (85,3%) (tav. 1).

La flessibilità, per parte sua, continua a crescere. Il lavoro flessibile dal 2004 al 2007 è salito del 3,6%, arrivando ad interessare l'11,9% degli occupati. Se si volesse tracciare un identikit dell'occupato atipico verrebbero confermati i caratteri che da sempre sono gli elementi basici di queste forme di impiego. Il lavoro atipico, cioè, coinvolge soprattutto le giovani generazioni (ma non solo, visto il 9% di persone con contratto flessibile che hanno dai 34 ai 44 anni), le donne (che sono il 52,2% del totale di chi è in questa condizione) e le persone che vivono nel Meridione (fig. 4).

## ***La socialità a basso regime delle donne imprenditrici***

Lo sviluppo dell'imprenditoria femminile si inserisce nel lento, ma progressivo cammino di emancipazione della donna verso una sua affermazione nel campo lavorativo. Un fenomeno che cresce con ritmi più sostenuti di quelli dell'imprenditoria maschile, tanto che oggi le imprese femminili, secondo dati di fonte Unioncamere, sono il 25% delle imprese italiane.

Fra le donne imprenditrici prevale una *cultura del profitto ben temperato* che si sostanzia in un mix di atteggiamenti e di azioni riconducibili a modelli di capitalismo orientato a valorizzare l'impatto sociale, oltreché economico, del fare impresa. Basti pensare che:

- almeno 7 donne su 10 hanno creato la propria impresa da sole, non solo per necessità di lavorare e per non far chiudere una attività preesistente di famiglia, ma anche per seguire una propria vocazione originaria;
- attualmente, adottano stili di leadership molto partecipativi, il che non si deve solo al fatto che gestiscano soprattutto imprese piccole e a gestione familiare, ma al loro orientamento alla condivisione con altri del percorso di lavoro;
- ritengono che il successo sia legato al coraggio di sporcarsi le mani con tutto ciò che riguarda l'impresa (dall'amministrazione alle strategie);
- collegano il profitto alla capacità di ispirare fiducia sia nei clienti, sia ai propri dipendenti;
- considerano come principio guida nella propria attività la responsabilità, declinata nella capacità di rispondere insieme ai bisogni dell'azienda ed alle attese dei dipendenti (tab. 6).

La vivacità valoriale delle donne imprenditrici non si accompagna ad un altrettanto forte orientamento alle relazioni.

*L'interazione fra le imprenditrici e il livello comunitario più prossimo di appartenenza, ossia il sistema di sviluppo locale, è molto bassa. L'estraneità di queste donne rispetto alle vicende economiche e sociali circostanti è una vera e propria criticità, poiché conferma che le imprese femminili sono, più di quelle a conduzione maschile – come testimoniano le molte analisi empiriche condotte in passato sull'argomento anche dal Censis – restie a partecipare attivamente alla vita pubblica locale e sostanzialmente chiuse nel proprio microcosmo produttivo e amicale (fig. 5). Ciò che molte donne imprenditrici non hanno ancora fatto proprio è il principio per cui “fare bene il proprio lavoro” oggi comporta, invece, anche la capacità di creare e mantenere connessioni forti con l'economia locale e con le opportunità di innovazione che questa richiede, persino sul piano dell'internazionalizzazione.*

## ***La ritrovata fiducia per le professioni intellettuali***

Veniamo da un segmento di storia in cui il vento delle liberalizzazioni neanche un anno fa, ha indotto a pensare e a scrivere che solo il mercato potesse rispondere alle richieste di qualità e di affidabilità che le persone si aspettano dall'erogazione delle prestazioni professionali, molto spesso collegate a delicati assetti di vita e di lavoro.

In base ai risultati di una recentissima ricerca sul valore sociale dell'avvocatura, realizzata dal Censis sulla percezione e il gradimento di un

campione di popolazione che ha avuto esperienza diretta di prestazioni legali, si può affermare che il mercato è già una dimensione integrante anche della professione di avvocato, e che per questo non va imposto dall'esterno con la modifica di un ordinamento che invece è funzionale alla crescita dell'impegno diffuso fra gli iscritti sul piano della efficienza e dell'orientamento alla qualità professionale.

Il cliente medio, di per sé, non ha interesse specifico a quanto e a come si affaccia nella professione di avvocato la logica di mercato. Ciò che gli interessa di più è che questo professionista sia competente, affidabile e possa risolvere il suo problema, cosa che non coincide necessariamente con un successo in giudizio, ma spesso comporta una attività più complessa di relazioni e di mediazione.

Circa l'aspetto che è stato a lungo considerato un elemento contraddittorio con le dinamiche di mercato, le tariffe, emerge che il costo delle prestazioni dell'avvocato non è un elemento negativo, né le parcelle sono ritenute tali da scoraggiare il ricorso a questo professionista o da incidere sul giudizio che il cliente ha nei suoi confronti. Questo si vede chiaramente se si considera che:

- la chiarezza sulle tariffe praticate è ritenuta nella maggioranza dei casi medio-alta, e solo il 17,9% la considera scarsa (tab. 8), lasciando pensare che non sono gli avvocati a rendere difficile la comprensione della tariffa, ma è la legge stessa che andrebbe rivista per corrispondere ad una sua maggiore fruibilità;
- solo il 6,3% di chi ha cambiato avvocato lo ha fatto poiché le tariffe praticate erano troppo care;
- il 58,1% ritiene che la giustizia non costa tanto per colpa degli avvocati, smentendo l'altro luogo comune per cui questi professionisti sono ritenuti colpevoli di aggravare i tempi di attesa dei giudizi per dilatare anche i tempi di pagamento.
- per l'87,3% dei clienti, non è vero che se un avvocato ha tariffe troppo basse non sia bravo, perché la sua preparazione è legata ad altri elementi e ad altre valutazioni.

Tab. 2 - Il personale a tempo indeterminato in servizio nella Pubblica Amministrazione al 31 dicembre, 2004-2007 (v.a. e var. %)

Comparto	2004	2005	2006	2007	Var. % '04-'07
Servizio sanitario nazionale	687.586	688.401	686.506	682.193	-0,8
Enti pubblici non economici	62.248	61.645	59.635	58.521	-6,0
Enti di ricerca	16.867	16.627	16.171	15.848	-6,0
Regioni e Autonomie locali (Cont)	541.888	533.943	521.549	515.826	-4,8
Regioni a statuto speciale e Province autonome	55.192	56.496	72.639 (2)	70.201	27,2
Ministeri	196.102	193.588	189.378	184.367	-6,0
Agenzie fiscali	54.861	54.490	54.182	55.661	1,5
Presidenza del Consiglio	2.374	2.515	2.423	2.707	14,0
Monopoli e Vigili del fuoco	33.603	34.145 (1)	33.392	32.865	-2,2
Scuole e Afam	1.129.474	1.136.296	1.157.195	1.145.841	1,4
Università	110.576	115.345	116.957	116.578	5,4
Corpi di polizia	324.731	330.548	331.698	331.614	2,1
Forze armate	132.792	132.585	137.342	141.001	6,2
Magistratura	10.768	10.627	10.428	10.280	-4,5
Carriera diplomatica	1.014	996	983	970	-4,3
Carriera prefettizia	1.518	1.551	1.561	1.510	-0,5
Carriera penitenziaria	-	-	506	494	-
<b>Totale</b>	<b>3.361.574</b>	<b>3.369.788</b>	<b>3.392.535</b>	<b>3.366.467</b>	<b>0,1</b>

(1) Nel 2005 i Monopoli e i Vigili del fuoco erano inseriti nel comparto delle Aziende autonome

(2) Per il 2006 i dati comprendono anche il personale dipendente dalle Province autonome di Trento e Bolzano al quale si applica il contratto della scuola, precedentemente non rilevato (+16.000 unità)

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dip. Figs

Tab. 3 - Il personale femminile a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione, 2004-2007 (v.a., val. %, var. %, e diff. assoluta)

Comparto	2004		2007		Var. % '04-'07	Diff. F/T '04-'07 (*)
	v.a.	val. %	v.a.	val. %		
Servizio sanitario nazionale	416.407	60,6	424.028	62,2	1,8	1,6
Enti pubblici non economici	33.141	53,2	31.799	54,3	-4,0	1,1
Enti di ricerca	6.621	39,3	6.485	40,9	-2,1	1,7
Regioni e Autonomie locali (Cont)	254.199	46,9	250.982	48,7	-1,3	1,7
Regioni a statuto speciale e Province autonome	30.085	54,5	42.450	60,5	41,1	6,0
Ministeri	97.522	49,7	93.763	50,9	-3,9	1,1
Agenzie fiscali	25.899	47,2	26.703	48,0	3,1	0,8
Presidenza del consiglio	1.198	50,5	1.370	50,6	14,4	0,1
Monopoli e Vigili del fuoco	2.357	7,0	2.411	7,3	2,3	0,3
Scuole e Afam	855.728	75,8	892.584	77,0	3,1	1,3
Università	47.113	42,6	51.334	44,0	9,0	1,4
Corpi di polizia	19.648	6,1	20.654	6,2	5,1	0,2
Forze armate	403	0,3	739	0,5	83,4	0,2
Magistratura	4.015	37,3	3.978	38,7	-0,9	1,4
Carriera diplomatica	139	13,7	148	15,3	6,5	1,5
Carriera prefettizia	708	46,6	750	49,7	5,9	3,0
Carriera penitenziaria	-	-	291	58,9	-	-
<b>Totale</b>	<b>1.795.183</b>	<b>46,6</b>	<b>1.840.469</b>	<b>54,7</b>	<b>2,5</b>	<b>8,0</b>

(\*) Differenza relativa alla incidenza percentuale del personale femminile sul totale

Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dip. Rgs

**Tab. 4 - Il lavoro flessibile (1) nella Pubblica Amministrazione, 2004 e 2007 (v.a. e var. %)**

	v.a.		var. %
	2004	2007	'04-'07
Servizio sanitario nazionale	29.923	40.396	35,0
Enti pubblici non economici	4.116	4.257	3,4
Enti di ricerca	3.534	4.131	16,9
Regioni e Autonomie locali (Ccnl)	78.998	75.596	-4,3
Regioni a statuto speciale e Province autonome	9.034	11.637	28,8
Ministeri	6.771	5.807	-14,2
Agenzie fiscali	1.969	1.865	-5,3
Presidenza del consiglio	100	19	-81,0
Scuole e Afam	665	852	28,1
Università (2)	6.299	5.428	-13,8
Monopoli e Vigili del fuoco	1.605	3.589	123,6
<b>Totale</b>	<b>143.014</b>	<b>153.577</b>	<b>7,4</b>

(1) Lavoro espresso in "unità annue" sommando (distintamente per categoria e sesso) i mesi lavorati dal personale che presta attività lavorativa a termine (tempo determinato, contratti di formazione lavoro, lavori interinali, lavori socialmente utili) e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

(2) I professori universitari a contratto non sono considerati nel tempo determinato

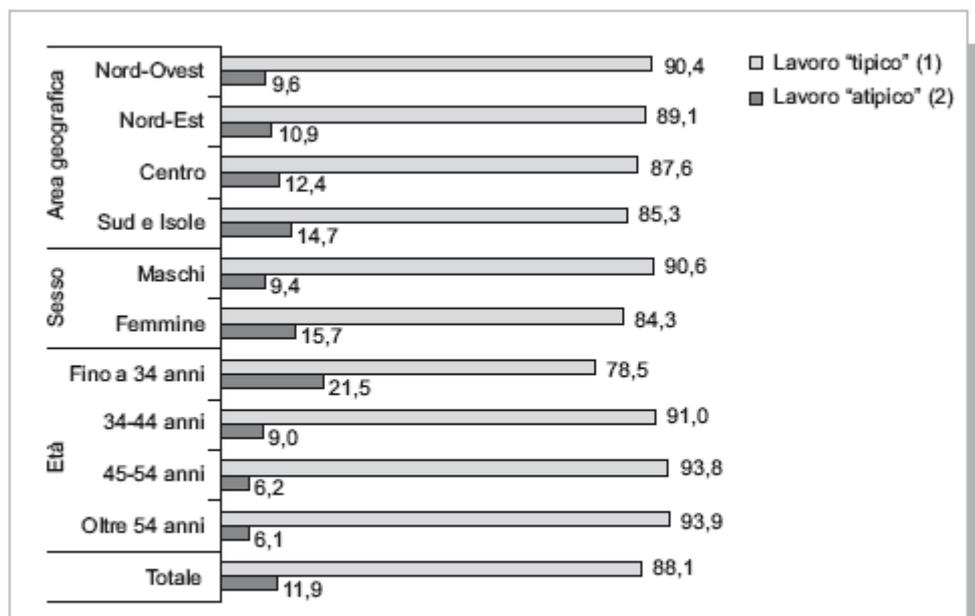
Fonte: elaborazione Censis su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dip. Rgs

**Tab. 1 - La mappa delle preoccupazioni legate al ruolo occupazionale (val. %)**

	% di accordo	Chi è d'accordo
<i>Il lavoro non è più in grado di assicurare redditi stabili o in crescita</i>	94,4	Occupati con qualifica medio-alta Lavoratori autonomi Giovani Persone a reddito basso
<i>Lo stile di vita di tre anni fa non è più garantito</i>	94,4	Occupati con qualifica medio-alta Persone in condizione non professionale Giovani Donne
<i>Non è più possibile mettere da parte dei risparmi</i>	89,6	Persone in condizione non professionale Percettori di redditi medio-bassi Donne
<i>Le occasioni di lavoro diminuiscono</i>	85,3	Occupati con qualifiche basse Percettori di reddito bassi Giovani Uomini
<i>L'indebitamento personale sta crescendo troppo</i>	85,3	Occupati con qualifiche medie e basse Persone a reddito basso Persone mature Donne

Fonte: indagine Censis, 2008

**Fig. 4 - Occupati per tipologia di lavoro, classe d'età, sesso e area geografica di residenza, 2007**  
(val. %)



(1) Comprende il lavoro dipendente a tempo indeterminato e il lavoro autonomo

(2) Comprende il lavoro dipendente a tempo determinato, la collaborazione coordinata e continuativa e la prestazione d'opera occasionale

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

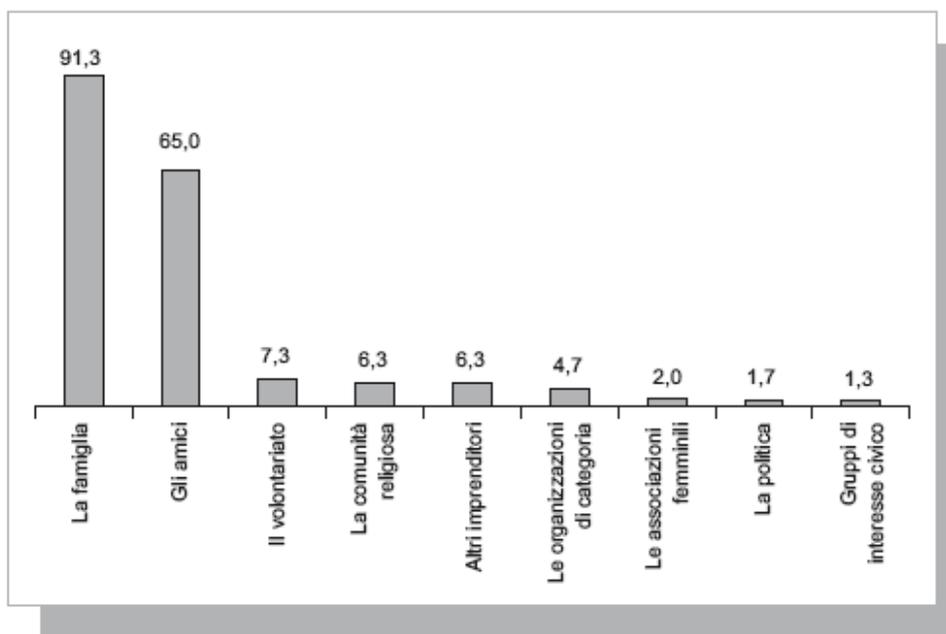
**Tab. 6 - Priorità che dovrebbero essere presenti nel lavoro di un imprenditore (val. %)**

	Totale
Non far perdere la fiducia nei suoi confronti da parte dei collaboratori e dei clienti	79,3
Fare profitti	38,3
Offrire opportunità di lavoro che rendano serene le persone	28,7
Impegnarsi a creare prodotti e servizi nuovi	18,3
Curare le ricadute ambientali della produzione	16,0
Diventare una persona influente	6,7
Testimoniare nel quotidiano le proprie scelte valoriali	3,0

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2008

Fig. 5 - I circuiti relazionali delle imprenditrici (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2008

Tab. 8 - Livello di professionalità dell'avvocato in base ad alcune caratteristiche (val. %)

	Scarsa	Media	Elevata	Totale
Livello di chiarezza sulle tariffe praticate	17,9	50,7	31,4	100,0
Preparazione del personale di studio	6,5	54,9	38,6	100,0
Continuità e completezza dell'assistenza	10,3	44,7	45,0	100,0
Capacità di comprensione dei bisogni del cliente	9,9	38,4	51,7	100,0
Strumenti tecnologici a disposizione	8,7	51,6	39,7	100,0
Attenzione per la soddisfazione del cliente	11,7	40,1	48,2	100,0
Tutela del diritto alla riservatezza del cliente	5,0	37,1	57,9	100,0

Fonte: indagine Censis, 2008