

UN TEMPO MENO (IN)DETERMINATO

IL CONTRATTO E GLI ORIENTAMENTI DEI LAVORATORI

Daniele Marini

COLLANA SONDAGGI N. 13
GIUGNO 2016

PROMOSSO DA



Sommario

- 1. Un tempo meno (in)determinato**
- 2. Il lavoro a tempo indeterminato: geografia, condizioni e climi**
- 3. Lavoro, flessibilità e percorsi di carriera**
- 4. Regole e criteri sul lavoro**
- 5. Il lavoro a tempo indeterminato: percezioni e aspettative**
- 6. Il lavoro declinato al futuro**

Appendice

Nota metodologica

Questionari e risultati

1. Un tempo meno (in)determinato

L'introduzione e la pervasività delle innovazioni tecnologiche ha (dis)articolato il mercato del lavoro e ha prodotto uno sfarinamento delle condizioni professionali e dei profili dei lavoratori. La riflessione sul lavoro e sulla cultura del lavoro, non ha saputo seguire le trasformazioni sociali ed economiche che sono rapidamente intervenute. Così, quando guardiamo a questo tema è come se fossimo affetti da strabismo. Faticiamo a mettere a fuoco l'oggetto. Non abbiamo le lenti adeguate ad analizzare correttamente il fenomeno. Perseveriamo a utilizzare gli stereotipi del passato. Fuor di metafora, il tema del lavoro e dei suoi cambiamenti (organizzativi e culturali) non è stato più rivisitato in modo complessivo dopo la fine del mito della classe operaia. Il lavoro è diventato flessibile, diffuso. Sono mutate profondamente le mansioni e le professioni. Ma anche i significati attribuiti dai soggetti. Tuttavia, ogni volta che, in particolare in Italia, si tocca il tema delle regole del lavoro – com'è accaduto anche con la riforma del Jobs Act – scattano meccanismi difensivi "a prescindere". Parafrasando il titolo di un famoso libro di Aris Accornero, si potrebbe sostenere che pensiamo ancora al "Lavoro come ideologia" (Mulino, 1981). E quando assume questa connotazione, si creano dei tabù, intoccabili per definizione. Non sono possibili mediazioni: il discorso pubblico sull'ultima riforma del lavoro spesso è stato (e lo è ancora oggi) un terreno di scontro ideologico, più che un confronto reale di idee. Poco realismo e molta dottrina. Focalizzati solo sulle regole, si perdono di vista le trasformazioni produttive e, in particolare, il valore assegnato al lavoro. Se assumiamo quest'ultimo punto di vista – come dimostra la ricerca sui lavoratori dipendenti in Italia di Community Media Research per Adecco – allora scopriremmo che la flessibilità (diversa dalla precarietà), la ricerca di realizzazione personale, l'idea del lavoro vissuto come percorso di crescita professionale più che come posto fisso, sono dimensioni centrali nelle aspirazioni delle persone. Scopriremo che alcuni dei vecchi tabù sul lavoro si sono trasformati. Senza di questa capacità riflessiva, senza una rappresentazione adeguata, viene meno un elemento di identificazione sociale, di riconoscimento per gli stessi lavoratori e per chi cerca di rappresentarli. Manca una "narrazione" del lavoro coerente con i suoi cambiamenti e le sue articolazioni. Manca nel settore industriale ed è tanto più inesistente nel settore dei servizi.

Il tema del lavoro a tempo indeterminato ha anch'esso subito un processo di differenziazione nei significati attribuiti dagli stessi lavoratori. Detto che la grande maggioranza dei lavoratori possiede un'occupazione a tempo indeterminato (75,8%) e che in una simile condizione si trovano più spesso i maschi in età centrale (35-54 anni), in possesso di un livello di studi medio alto (diploma e laurea) che svolgono mansioni tecniche, specialistiche e dirigenziali, impegnati full time, chi risiede nel Nord Italia ed è impiegato in un'impresa del settore industriale con più di 50 addetti; la ricerca svolta presso gli occupati in Italia offre una chiave di lettura generale che conferma tale trasformazione: il contratto di lavoro a tempo indeterminato sembra essere sempre meno... determinato.

Sia chiaro: disporre di un lavoro a tempo indeterminato è ancora un orizzonte ritenuto importante e fondamentale. Nell'immaginario collettivo svolge ancora – per la maggioranza degli interpellati – una funzione di tutela e di garanzia. Per molti

rappresenta ancora una garanzia che consente di guardare al domani con serenità (75,2%), permette di fare progetti per il futuro (75,7%), è utile per la vecchiaia (73,4%). Tuttavia, ne è stata erosa la forza intrinseca poiché è diventato più debole rispetto a un tempo. Ciò avviene almeno per due ordini di motivi.

Il primo è di carattere oggettivo. Come sottolineano gli stessi interpellati, il contratto a tempo indeterminato non è più una garanzia come poteva essere anni addietro (56,8%); costituisce una sicurezza illusoria, perché in virtù delle nuove normative il licenziamento è stato reso più facile (53,1%). Inoltre, a causa delle riforme intervenute non è più quella promessa utile a costruire una pensione futura (50,6%). Quindi, un'insieme di fattori ne hanno indebolito strutturalmente i tratti caratteristici d'un tempo.

Il secondo motivo è di natura più squisitamente culturale. Le persone mettono sempre più l'accento sulla gratificazione individuale sul lavoro, sull'idea che il lavoro deve rappresentare un percorso di carriera, una progressione professionale (e meno un posto). Di qui, si può comprendere perché si percepisca il luogo di lavoro come una sorta di seconda casa, dove si sviluppano relazioni positive; perché si ritenga che il lavoro autonomo possa offrire più soddisfazioni di un lavoro come dipendente (57,6%); il fatto che più che avere un lavoro a tempo indeterminato, sia meglio poter disporre di prospettive di carriera e di crescita professionale (56,9%). In definitiva, nel lavoro la centralità è assegnata alle dimensioni soggettive, alla ricerca di una gratificazione che non è meramente economica, ma di natura relazionale e di possibilità di crescita per le proprie competenze. Ciò spiega l'affermarsi di un'idea del lavoro meno legato alla dimensione del "posto" e maggiormente declinato con quella del "percorso di carriera". E, di conseguenza, la stessa visione di giustizia sociale sul lavoro sia legata maggiormente al concetto di meritocrazia.

L'insieme di questi aspetti, dunque, spingono a ritenere che la percezione del valore del tempo indeterminato rimanga sicuramente una dimensione importante nella vita professionale di una persona. Poiché psicologicamente, ancor più che oggettivamente, permette di immaginare il proprio futuro, offre quelle certezze necessarie in un ambiente che è diventato progressivamente incerto e mutevole.

Nello stesso tempo, però, ne è mutato il significato e il peso attribuito. Non ha più quella consistenza granitica d'un tempo sia sotto il profilo oggettivo, sia sotto quello espressivo. Perché si sono articolate le professioni e con esse i percorsi di carriera; perché le persone hanno accentuato l'aspettativa di un lavoro più *tailor made*, personalizzato e gratificante sotto il profilo professionale. Così, ciò che ieri era "indeterminato", oggi è diventato meno "determinato".

Sui temi del lavoro e sulla questione del tempo indeterminato grava ancora un'ingessatura culturale che impedisce una discussione pragmatica e meno ideologica. Capace di affrontare la realtà dei fenomeni sociali senza per questo negare il valore e la dignità del lavoro: è una questione sicuramente sfidante, ma che può aprire alla costruzione di nuovi scenari e nuove opportunità.

2. Il lavoro a tempo indeterminato: geografia, condizioni e climi

Prima di addentrarci nell'analisi dei dati emersi dalla ricerca, è utile fare qualche considerazione sintetica in merito ai profili dei lavoratori che detengono un contratto a tempo indeterminato. Posto che tre occupati su quattro (75,8%) lavorano con una simile forma contrattuale, la sua diffusione non è omogenea all'interno della platea del mondo del lavoro. Osservando le caratteristiche anagrafiche, possiamo evidenziare come esso veda privilegiata la componente maschile (78,8%) rispetto a quella femminile (71,9%). Ma è soprattutto guardando all'età che si può rilevare una forte differenziazione. Il poter disporre di un lavoro con un contratto a tempo indeterminato è in diretta relazione al crescere dell'età anagrafica. Così, meno di un terzo (30,1%) dei giovani fino a 24 anni gode di una simile condizione. Già nella soglia superiore (25-34 anni), la quota più che raddoppia giungendo al 68,7%, fino a superare l'80% nelle classi con oltre 45 anni. Questi dati testimoniano come l'ingresso sul mercato del lavoro, per le generazioni più giovani, sia caratterizzato – almeno sotto il profilo contrattuale – da una prevalente flessibilità e discontinuità. E che si debba attendere di giungere attorno ai 30 anni per disporre di un contratto all'insegna della (relativa) stabilità. Questo, ovviamente, accade ancora all'avvio della nuova riforma del Jobs Act che, com'è noto, ha mutato le regole con l'introduzione delle tutele crescenti e bisognerà attendere ancora qualche anno prima di vederne dispiegati gli effetti. Tuttavia, la situazione attuale spiega anche il livello di allarme sociale che aleggia sulle giovani generazioni e le loro prospettive future.

Altre dimensioni aiutano a precisare meglio il profilo dei lavoratori con un contratto a tempo indeterminato. Emerge una correlazione positiva del suo possesso con l'aver un titolo di studio più elevato (diploma, 79,9%; laurea, 79,0%), l'essere residente nel Nord dell'Italia e, in particolare, nel Nord Est (89,5%), svolgere mansioni più qualificate come quelle di natura tecnica e impiegatizia (82,4%) e ancor più di natura dirigenziale (93,0%). Considerando la tipologia di aziende in cui sono occupati, chi lavora nel settore dell'industria (85,2%), più che nel terziario e nei servizi (72,5%) detiene un contratto a tempo indeterminato, e ciò risulta più diffuso al crescere delle dimensioni d'impresa (oltre i 250 dipendenti, 93,3%), fra i lavoratori a tempo pieno (82,8%) in misura quasi doppia rispetto a chi fa un part-time (46,9%). Infine, in correlazione con l'età anagrafica, all'aumentare dell'anzianità lavorativa cresce in modo esponenziale la possibilità di disporre una simile modalità contrattuale: così, la quasi totalità di chi ha già accumulato più di 20 anni di carriera (94,1%) ha sottoscritto un tempo indeterminato.

Già questa prima sintetica panoramica sulle caratteristiche sociali e occupazionali di chi ha un'occupazione con un tempo indeterminato fa comprendere come siamo di fronte a situazioni articolate, benché ciò interessi la parte maggioritaria della platea degli occupati.

La mappa del tempo indeterminato (%)

	Tempo indeterminato
Totale	75,8
Genere	
Maschio	78,8
Femmina	71,9
Età	
18-24 anni	30,1
25-34 anni	68,7
35-44 anni	75,4
45-54 anni	83,4
Oltre 55 anni	81,5
Livello di studi	
Basso	69,0
Medio	79,9
Alto	79,0
Macroarea	
Nord Ovest	82,3
Nord Est	89,5
Centro	70,3
Sud e Isole	68,6
Tipologia lavoro	
Manuale	68,1
Tecnico	82,4
Dirigenziale	93,0
Settore	
Industria	85,2
Servizi	72,5
Classe dimensionale	
Fino a 9 dipendenti	71,2
10-49 dipendenti	70,8
50-249 dipendenti	81,9
Oltre 250 dipendenti	93,3
Lavoro	
Full-time	82,8
Part-time	46,9
Anzianità lavorativa	
Fino a 5 anni	54,1
6-10 anni	74,3
11-20 anni	88,0
Oltre 20 anni	94,1

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Negli anni è venuta crescendo un'attenzione agli ambienti e alle condizioni di lavoro. Diversi studi e ricerche hanno dimostrato come la possibilità di lavorare in situazioni salubri e accoglienti, di avere climi relazionali positivi, siano fattori che costituiscono elementi non solo gratificanti per le persone, ma anche presupposti utili a una maggiore e migliore produttività.

Ai lavoratori interpellati abbiamo proposto una serie di aspetti volti a misurare la loro percezione sui cambiamenti intervenuti nei luoghi di lavoro negli ultimi anni.

In primo luogo, si può osservare come – nonostante questi periodi siano stati contrassegnati da una forte crisi economica che ha intaccato il sistema produttivo – generalmente i lavoratori percepiscono una situazione di sostanziale stabilità nelle proprie condizioni di lavoro. Tutti i fattori proposti, infatti, ottengono una valutazione di invariabilità superiore al 50% dei consensi. Nello stesso tempo, però, considerando gli aspetti che sono ritenuti migliorare e mettendoli a confronto con quelli che peggiorano, è possibile calcolare i saldi di opinione¹, misura sintetica utile a valutare gli scostamenti intervenuti nelle percezioni degli interpellati.

Così facendo, possiamo individuare tre ambiti all'interno dei quali si sono registrati scostamenti nelle condizioni di lavoro percepite negli ultimi anni:

- Ambito “relazionale e gratificazione”: gli aspetti delle relazioni sociali (con i colleghi e i superiori) nei luoghi di lavoro, la realizzazione lavorativa accompagnata dalla prospettiva di una crescita professionale sono gli ambiti che più di altri registrano valori positivi e realizzano un saldo superiore a +9.
- Ambito “opportunità e condizioni”: qui annoveriamo le dimensioni che rinviano alle possibilità di fare corsi di formazione professionale per il lavoratore o, quanto meno, al mantenere la propria occupazione, piuttosto che alle condizioni ambientali e di sicurezza del luogo di lavoro. In tutti i casi prevalgono quanti percepiscono una situazione di stabilità. Nello stesso tempo, circa un quinto degli interpellati intravede un miglioramento. Calcolando il saldo di opinione otteniamo che i lavoratori presentano anche in questo caso valori positivi, seppure in modo inferiore alla precedente area.
- Ambito “organizzazione”: all'interno di questo raggruppamento troviamo i fattori dell'orario di lavoro e del welfare aziendale, del carico di lavoro e dello stress. Si tratta degli aspetti che meno di altri in assoluto sembrano avere ottenuto variazioni positive negli ultimi anni o addirittura hanno subito un netto peggioramento. Ne scaturisce un saldo che è pari a -22,8 per il carico di lavoro e -30,8 per lo stress mentale. Inoltre, in particolare le politiche di welfare aziendale paiono avere conosciuto un peggioramento per circa un decimo degli intervistati.

¹ I saldi di opinione risultano dalla differenza aritmetica fra la valutazione “migliorata” e quella “peggiolata”.

Negli ultimi anni le Sue condizioni di lavoro sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali (%)

		Migliorata	Uguale	Peggiorata	Saldo
Relazione e gratificazione	Rapporto con i colleghi	28,1	65,2	6,7	+21,4
	La sua realizzazione sul lavoro	26,2	60,3	13,5	+12,7
	Possibilità di crescita professionale	23,3	65,0	11,7	+11,6
	Rapporto con i superiori	19,4	70,5	10,1	+9,3
Opportunità e condizioni	Condizioni ambientali/sicurezza	18,2	73,4	8,4	+9,8
	Retribuzione e compensi	22,6	60,6	16,8	+5,8
	Stabilità del posto	16,8	71,6	11,6	+5,2
	Possibilità di fare formazione professionale	16,5	72,0	11,5	+5,0
Organizzazione	Welfare aziendale	10,7	78,2	11,1	-0,4
	Orario di lavoro	10,0	70,9	19,1	-9,1
	Carico di lavoro (fatica, ritmi)	10,8	55,6	33,6	-22,8
	Stress mentale, psicologico	8,2	52,8	39,0	-30,8

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Le relazioni sociali all'interno dei luoghi di lavoro, il senso di gratificazione generato dal sentirsi realizzati e dal compenso economico, unito a condizioni ambientali e di sicurezza migliorate negli anni, sono gli aspetti che più di altri sono percepiti positivamente dai lavoratori. Al punto che neppure la stabilità del proprio posto di lavoro – nonostante il periodo di difficoltà economica – è ritenuta essere peggiorata in modo significativo. Non tutto, però, è valutato positivamente. Il carico di lavoro e lo stress mentale sono le dimensioni che ben più di tutte le altre portano un segno negativo. Dunque, è l'organizzazione del lavoro e l'aspetto psicologico a risentire maggiormente di un peggioramento nel tempo. E anche quelli sui quali focalizzare maggiormente l'attenzione per il futuro.

Per offrire una misura di sintesi, abbiamo costruito l'indicatore del "barometro delle condizioni di lavoro". Sommando le valutazioni delle risposte offerte ai diversi fattori, si sono così creati tre gruppi:

- Inalterato: il gruppo prevalente fra i lavoratori (57,4%) è quello composto da quanti, nel complesso, non hanno avvertito cambiamenti particolari nelle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni, senza che vi siano fratture particolari nel campione, se non per una leggera prevalenza fra i 35-44enni, chi possiede un basso titolo di studio e svolge mansioni manuali all'interno delle micro-imprese.
- Migliorato: in questo aggregato annoveriamo coloro i quali hanno, in larga prevalenza, segnalato miglioramenti nelle condizioni di lavoro percepite (21,2%). Se possiamo osservare una leggera prevalenza fra quanti possiedono un contratto di lavoro a tempo indeterminato (24,2%) si colloca all'interno di tale gruppo in maggioranza la componente maschile dei lavoratori, le generazioni più giovani, chi porta in tasca una laurea, chi risiede a Nord Est, è occupato full-time e nelle imprese più grandi (oltre 250 dipendenti).

- Peggiorato: è composto dai lavoratori che hanno espresso in larga prevalenza una percezione di peggioramento complessivo delle condizioni di lavoro (21,4%). In questo caso, sono di gran lunga i lavoratori più adulti, occupati nelle medie imprese (50-249 dipendenti) e con una maggiore anzianità di carriera.

Barometro delle condizioni di lavoro (%)

	Barometro delle condizioni di lavoro			
	Migliorato	Inalterato	Peggiorato	Saldo
Totale lavoratori	21,2	57,4	21,4	-0,2
Tempo indeterminato	24,2	55,5	20,3	+3,9
<i>Genere</i>				
Maschio	23,4	55,0	21,6	+1,8
Femmina	19,6	58,1	22,3	-2,7
<i>Età</i>				
18-24 anni	33,4	55,4	11,2	+22,2
25-34 anni	28,1	57,4	14,5	+13,6
35-44 anni	19,2	62,4	18,4	+0,8
45-54 anni	19,5	57,6	22,9	-3,4
Oltre 55 anni	20,7	41,3	38,0	-17,3
<i>Livello di studi</i>				
Basso	17,4	61,2	21,4	-4,0
Medio	23,0	55,0	22,0	+1,0
Alto	25,9	51,7	22,4	+3,5
<i>Macroarea</i>				
Nord Ovest	21,2	55,4	23,4	-2,2
Nord Est	26,0	58,9	15,1	+10,9
Centro	23,3	55,4	21,3	+2,0
Sud e Isole	18,4	57,3	24,3	-5,9
<i>Tipologia lavoro</i>				
Manuale	15,2	64,9	19,9	-4,7
Tecnico	27,2	49,4	23,4	+3,8
Dirigenziale	25,8	50,7	23,5	+2,3
<i>Settore</i>				
Industria	23,5	53,7	22,8	+0,7
Servizi	21,2	57,2	21,6	-0,4
<i>Classe dimensionale</i>				
Fino a 9 dipendenti	20,4	61,2	18,4	+2,0
10-49 dipendenti	21,2	58,0	20,8	+0,4
50-249 dipendenti	21,7	49,0	29,3	-7,6
Oltre 250 dipendenti	28,3	49,8	21,9	+6,4
<i>Lavoro</i>				
Full-time	22,8	55,6	21,6	+1,2
Part-time	16,7	59,9	23,4	-6,7
<i>Anzianità lavorativa</i>				
Fino a 5 anni	27,8	58,1	14,1	+13,7
6-10 anni	21,9	59,9	18,2	+3,7
11-20 anni	11,6	61,9	26,5	-14,9
Oltre 20 anni	23,5	46,4	30,1	-6,6

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Oltre alle condizioni oggettive, benché percepite, dai lavoratori, la ricerca ha sondato anche quale fosse il clima, le dimensioni soft dell'ambiente lavorativo. Si tratta di

fattori immateriali, dal carattere soggettivo, ma che giocano un ruolo decisivo nella costruzione sociale degli ambienti di lavoro.

Su tutti quelli proposti, l'opinione dei lavoratori in generale riverbera un sentiment generalmente positivo. Con ciò non si vuole negare l'esistenza di aree più o meno estese di malessere fra i lavoratori. Esiste, infatti, una quota variabile fra il 10 e il 40% circa di lavoratori che sulle singole opzioni proposte evidenzia una percezione di incertezza o di negatività.

Nello stesso tempo, però, è evidente come la grande maggioranza degli occupati viva l'esperienza lavorativa nell'impresa in modo positivo, in particolare fra quanto hanno un'occupazione a tempo indeterminato. Soprattutto per quello che riguarda le dimensioni relazionali, le prospettive di apprendere, il sentirsi "a casa" sul lavoro. L'89,3% fra i lavoratori ha buoni amici al lavoro, l'80,% si "sente a casa" all'interno dell'impresa, il 70,2% ha opportunità di apprendere e crescere professionalmente, e così via. È sufficiente scorrere la tabella che raccoglie gli esiti per scorgere come gli occupati risultino vivere un clima positivo.

Livello di accordo sulle affermazioni legate al suo lavoro (molto e moltissimo d'accordo, %)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Ho buoni amici al lavoro	89,3	86,5
Mi sento a "casa" all'interno dell'impresa	80,9	80,5
Non penso di perdere il mio lavoro prossimamente	72,0	63,6
Il titolare sa coinvolgere bene	70,8	68,7
Ho opportunità di apprendere	70,2	68,1
Il titolare è attento alle mie problematiche	68,7	66,0
Ho buone prospettive di crescita professionale	66,3	61,9
Sono pagato adeguatamente	63,3	53,9

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Come in precedenza, per ottenere un indicatore di sintesi, abbiamo sommato le valutazioni espresse dai lavoratori e costruito – assegnando adeguati punteggi – un "barometro del clima aziendale". Sono emersi tre gruppi prevalenti:

- I "positivi" annoverano quanti hanno espresso nella quasi totalità delle opzioni proposte una valutazione positiva. Essi costituiscono l'insieme largamente prevalente (75,3%) fra i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato e più elevato rispetto alla media degli altri colleghi (70,4%). È un esito che interessa prevalentemente la componente maschile, chi ha un titolo di studio elevato e svolge una mansione dirigenziale, chi lavora nelle aziende di più piccola dimensione e a tempo pieno, nel Nord Est del paese.
- Gli "incerti", invece, hanno messo maggiormente l'accento sulla dimensione dell'ambiguità e dell'insicurezza. Qui si raccolgono poco meno di un quinto delle opinioni fra i lavoratori (17,4%). Sottolineano maggiormente questo indirizzo le donne occupate, i lavoratori più adulti (27,6%, oltre 50 anni), chi ha un basso titolo di studio (29,0%), i più giovani, chi svolge mansioni manuali e ha un'occupazione a part-time.

- I “negativi” rappresentano il 12,2% dei lavoratori, quota simile rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato (10,7%). Sono inseriti in questo gruppo quanti nella quasi totalità dei casi hanno espresso una valutazione negativa. Tali scelte sono state fatte in misura maggiore dagli operai (26,3%), dagli occupati nelle grandi imprese (oltre 250 addetti) e abita nel Nord Ovest e nel Mezzogiorno.

Barometro del clima aziendale (%)

	Barometro del clima			
	Negativo	Incerto	Positivo	Saldo
Totale lavoratori	12,2	17,4	70,4	+58,2
Tempo indeterminato	10,7	14,0	75,3	+64,6
<i>Genere</i>				
Maschio	10,9	14,1	75,0	+64,1
Femmina	12,4	21,5	66,1	+53,7
<i>Età</i>				
18-24 anni	6,0	28,5	65,5	+59,5
25-34 anni	11,5	11,2	77,3	+65,8
35-44 anni	10,7	17,2	72,1	+61,4
45-54 anni	14,3	20,2	65,5	+51,2
Oltre 55 anni	10,0	17,2	72,8	+62,8
<i>Livello di studi</i>				
Basso	14,0	15,1	70,9	+56,9
Medio	10,5	20,4	69,1	+58,6
Alto	10,0	14,5	75,5	+65,5
<i>Macroarea</i>				
Nord Ovest	12,2	15,5	72,3	+60,1
Nord Est	9,7	6,9	83,4	+73,7
Centro	9,5	22,1	68,4	+58,9
Sud e Isole	14,1	18,7	67,2	+53,1
<i>Tipologia lavoro</i>				
Manuale	14,9	19,1	66,0	+51,1
Tecnico	10,1	16,9	73,0	+62,9
Dirigenziale	4,1	11,7	84,2	+80,1
<i>Settore</i>				
Industria	12,7	15,0	72,3	+59,6
Servizi	11,1	18,2	70,7	+59,6
<i>Classe dimensionale</i>				
Fino a 9 dipendenti	7,2	17,3	75,5	+68,3
10-49 dipendenti	10,8	18,8	70,4	+59,6
50-249 dipendenti	14,4	19,2	66,4	+52,0
Oltre 250 dipendenti	23,1	9,4	67,5	+44,4
<i>Lavoro</i>				
Full-time	10,4	15,0	74,6	+64,2
Part-time	16,8	27,5	55,7	+38,9
<i>Anzianità lavorativa</i>				
Fino a 5 anni	12,6	21,1	66,3	+53,7
6-10 anni	6,0	14,9	79,1	+73,1
11-20 anni	14,7	15,6	69,7	+55,0
Oltre 20 anni	12,5	16,0	71,5	+59,0

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Quindi, ancor più delle condizioni di lavoro percepite, il clima aziendale presenta valutazioni generalmente più che positive, in particolare fra i lavoratori dotati di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Infine, abbiamo chiesto ai lavoratori interpellati di esprimere una valutazione circa l'importanza assegnata al valore del lavoro nella loro vita, comparato con altre dimensioni. La risposta prevedeva di assegnare un voto da 1 a 5, dove 5 costituiva il massimo del valore attribuito. Ora, poiché la classifica vede uno schiacciamento verso l'alto di tutti i fattori proposti, al fine di selezionare maggiormente e generare una gerarchia, abbiamo isolato e considerato il valore più elevato (5). Così facendo, otteniamo una graduatoria che vede primeggiare su tutte le dimensioni della famiglia (91,4%) e la cura della propria salute (80,1%). Dunque, affetti familiari e benessere fisico costituiscono una priorità assoluta nell'immaginario dei lavoratori. In seconda battuta, ma comunque con un peso di rilievo che raccoglie la maggioranza dei consensi, troviamo una terna di aspetti: il lavoro (69,6%), gli amici (61,7%) e la possibilità di farsi una cultura (58,5%). Analizzando nel dettaglio i diversi valori non si riscontrano significative differenziazioni all'interno del campione, ad eccezione di due aspetti. Il primo è relativo al genere: la componente femminile attribuisce un peso più elevato alla famiglia, alla salute e alla cultura; viceversa i maschi accentuano maggiormente il lavoro e gli amici. Il secondo rinvia alla classe anagrafica: le generazioni più giovani (fino a 24 anni) sono quelle che sottolineano in misura maggiore tutti i valori qui considerati, ad eccezione della famiglia. Come a dire che per i giovani ognuna delle dimensioni proposte hanno un valore molto importante. Di qui, una maggiore difficoltà a definire una vera e propria gerarchia dei valori di riferimento.

Assegnando un voto da 1 a 5, dove 1 è per nulla e 5 è moltissimo, quanto contano nella sua vita i seguenti aspetti? (%)

	Valore 5	
	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Famiglia	91,4	90,9
Curare la propria salute	80,1	79,1
Lavoro	69,6	71,0
Amici	61,7	62,8
Farsi una cultura	58,5	59,5
Tempo libero	49,4	50,0
Impegno sociale	38,0	36,8
Fare sport	29,9	28,9
Religione	28,6	29,3

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

3. Lavoro, flessibilità e percorsi di carriera

I temi della flessibilità e della partecipazione sul lavoro ricorrono frequentemente nelle discussioni pubbliche, fra imprenditori e sindacalisti. Negli anni diverse sono state le proposte e i modelli analizzati cui fare riferimento, come quello tedesco. Ma in che misura i lavoratori avvertono simili prospettive? Abbiamo proposto loro alcune affermazioni al riguardo con esiti decisamente non scontati:

- La possibilità di introdurre una maggiore flessibilità negli orari, per salvaguardare il proprio posto di lavoro, è accettata dal 77,3% fra i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato, soprattutto fra gli uomini (80,1%), i più adulti (oltre 55 anni, 82,6%), con un basso titolo di studio (82,5%), chi svolge una mansione dirigenziale (82,4%).
- Che il lavoro sia interpretato in misura crescente come un percorso di crescita professionale e che questa dimensione sia ritenuta più importante che avere la garanzia di un posto di lavoro è sostenuta dal 62,4% dei lavoratori con un tempo indeterminato, in particolare fra le femmine (66,2%), i più giovani (18-24 anni, 68,3%), chi svolge un lavoro dirigenziale (68,6%) e nei servizi (63,2%), risiede nel Nord (65,0%).
- Una minore adesione, che tuttavia raccoglie comunque poco più della metà degli interpellati (55,8%) ottiene quella che affronta la questione del salario in parte flessibile e legato ai risultati dell'impresa. La componente maschile (58,2%) e chi svolge una mansione dirigenziale (67,1%) auspicherebbe una simile prospettiva.
- Una maggiore cautela, invece, si palesa quando si chiede la disponibilità a partecipare anche economicamente a sviluppare progetti innovativi, ricevendone in cambio un utile. Fra gli occupati con un contratto a tempo indeterminato si raggiunge la soglia del 48,2% e comunque si tratta di un esito di assoluto significato che ancor più di altri narra del processo di identificazione e attaccamento che i lavoratori hanno verso l'azienda che li occupa. È una prospettiva che affascina maggiormente la componente maschile (54,8%), chi svolge una mansione dirigenziale (61,9%), quanti sono occupati nell'industria (59,3%) e vive a Nord Est (66,6%).

Livello di accordo con le seguenti affermazioni (molto e moltissimo d'accordo, %)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Bisogna essere disponibili a una maggiore flessibilità negli orari e nei turni di lavoro, per mantenere il lavoro	77,3	78,5
Oggi, più che garantire un posto di lavoro, si deve investire sulle opportunità di crescita professionale e culturale per un lavoratore	62,4	53,1
Sarebbe opportuno avere una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa	55,8	50,6
Avendo le possibilità economiche, sarebbe utile partecipare al finanziamento di progetti innovativi dell'impresa	48,2	48,7

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Appare sufficientemente evidente come presso i lavoratori vi siano ampie disponibilità verso i temi della flessibilità sia degli orari e, seppure in misura leggermente inferiore, anche di una partecipazione proporzionale ai risultati economici dell'azienda.

All'interno del tema della flessibilità nel lavoro ha visto farsi uno spazio relativo nel nostro paese anche quello del telelavoro, del lavoro da casa e/o lo smart working. Qual è il livello di appeal che tale modalità ha presso i lavoratori italiani? L'esito complessivo appare, ad oggi, abbastanza modesto. Poco meno di un quinto fra gli occupati con un contratto a tempo indeterminato accetterebbe una simile prospettiva (19,1%) e una quota di poco inferiore lo rifiuterebbe decisamente (15,3%). Dunque, si tratta di un'opzione ancora poco immaginata, percepita dal mondo del lavoro. Ma va segnalato che la quota di gran lunga maggioritaria (59,2%) ritenga che ciò non sia possibile per i tipo di lavoro che svolge. Ciò getta una luce sulla particolare tipologia del nostro sistema produttivo, composto com'è noto in grande prevalenza da micro e piccole imprese, dove ancora l'organizzazione del lavoro non è strutturata e pensata per lo svolgimento di mansioni decentrate.

Recentemente si discute dell'introduzione del telelavoro (lavoro da remoto, lavoro da casa, smart working). Se le venisse proposto... (%)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Accetterebbe	19,1	22,0
Rifiuterebbe	15,3	16,6
Penso sia impossibile per il lavoro che svolgo	59,2	45,0
Non saprei	6,4	3,4

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Se accettasse, lo farebbe soprattutto perché le permetterebbe... (%)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Di conciliare lavoro e tempi familiari	74,2	67,0
Per fare altre cose che mi piacciono, al di là del lavoro	13,0	14,1
Di svolgere un'attività autonoma	9,1	9,2
Di fare anche altri lavori	3,7	9,7

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 190)

Se rifiutasse, lo farebbe soprattutto perché... (%)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Non voglio lavorare da casa	67,3	70,0
Non mi permetterebbe di stare in relazione con altri colleghi	23,6	20,3
Lavorerei di più che non sul posto di lavoro	9,2	9,7

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 150)

Fra quanti accetterebbero di buon grado la prospettiva del lavoro da casa annoveriamo maggiormente la componente femminile (24,0%), le generazioni di lavoratori più giovani (18-24enni, 30,2%), i laureati (27,8%), quanti svolgono una mansione tecnico-impiegatizia (26,9%) e operano nel terziario (22,4%). Di gran lunga, il

motivo prevalente per cui si accetterebbe tale opportunità è di riuscire a conciliare meglio il lavoro con i tempi familiari (74,2%).

Viceversa, quanti rifiuterebbero una simile ipotesi di lavoro da casa lo farebbero per la non volontà di fare entrare il lavoro fra le mura domestiche (67,3%).

4. Regole e criteri sul lavoro

I temi della contrattazione e della rappresentanza costituiscono un terreno di confronto – e, frequentemente, anche di scontro – fra le parti sociali. Non ultima la recente riforma sul mercato del lavoro introdotta dal governo Renzi, il Jobs Act. Ma quel è su questi argomenti il polso dei lavoratori? Innanzitutto, agli interpellati abbiamo chiesto quale fosse il loro grado di accordo su alcune fra le misure – quelle più contestate – del Jobs Act. Tuttavia, nelle domande non abbiamo fatto esplicito riferimento al titolo della riforma (Jobs Act, appunto), ma più semplicemente proposto alcune affermazioni che richiassero le misure specifiche.

Il primo argomento è quello delle cosiddette “tutele crescenti” ovvero se fosse giusto assumere fin da subito un lavoratore con un contratto a tempo indeterminato, ma con le tutele economiche che crescono all’aumentare dell’anzianità di servizio. Il tema non sembra appassionare i diversi interpellati in modo quasi analogo. Fra i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato il consenso si ferma al 44,9%.

Differente si presenta la questione del tanto dibattuto articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Nel caso in cui venga meno il rapporto di fiducia fra lavoratore e azienda, in assenza di discriminazione, è meglio ricevere un indennizzo economico e cercare un’altra occupazione oppure essere reintegrati sullo stesso posto di lavoro? Poco più della metà degli interpellati (53,7%) concorda con la prima possibilità.

La soluzione che più di altre trova un consenso è l’opzione per cui sia meglio assumere un lavoratore a termine e confermarlo successivamente a tempo indeterminato, così da poterne valutare meglio le qualità: tre lavoratori su quattro (76,0%) concordano con una simile idea.

Lei ritiene che... (molto e moltissimo d’accordo, %)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Inizialmente sia meglio assumere un lavoratore a termine ed eventualmente confermarlo a tempo indeterminato se ha dato riscontri positivi	76,0	76,0
Se viene meno il rapporto di fiducia fra lavoratore e datore di lavoro, sia meglio ricevere un adeguato indennizzo economico e cercarsi un altro posto di lavoro	53,7	55,8
Sia giusto assumere un lavoratore fin da subito a tempo indeterminato, ma con tutele solo economiche che devono aumentare al crescere dell’anzianità di servizio	44,9	44,4

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Così, alcune delle misure proposte dal Jobs Act – come le “tutele crescenti” – non trovano un’accettazione ampia nella platea dei lavoratori. Appare chiaro che il tema delle tutele, che riguarda soprattutto le giovani generazioni, sia un po’ più sensibile all’orecchio dei lavoratori, a maggior ragione se si considera che veniamo da una stagione di crisi lunga e persistente che sta tuttora mettendo a dura prova proprio i più giovani, i cui tassi di disoccupazione sono ancora molto elevati. Tuttavia, è più accetta la proposta che preveda una garanzia più graduale, dove sia prima possibile valutare

l'adeguatezza e le capacità del lavoratore, per poi giungere alla formalizzazione di un rapporto a tempo indeterminato. Più pragmatico appare, invece, l'orientamento sull'articolo 18 a segnalare che, salvo l'eventuale licenziamento discriminatorio, i lavoratori preferiscano cambiare ambiente di lavoro, piuttosto che rimanere in una condizione di difficoltà relazionale.

Le relazioni fra le parti sociali, osservando soprattutto quelle sul piano nazionale, fanno emergere un rapporto più spesso conflittuale, non di rado ideologico, che impedisce l'emergere dei reali orientamenti culturali dei lavoratori. Le rappresentanze organizzate svolgono un ruolo necessario di mediazione, tuttavia talvolta gli apparati tendono a riprodurre meccanicamente posizioni che non hanno più alcun aggancio con le mutazioni avvenute nelle culture del lavoro.

Una vera e propria metamorfosi ha interessato, per esempio, l'idea di giustizia sociale legata al lavoro. Il tema del "merito" è penetrato ormai in modo rilevante presso ampie quote fra gli stessi lavoratori.

Agli interpellati sono state proposte tre idee di giustizia sociale sul lavoro che rinviano ad altrettante opzioni culturali:

- I "meritocratici": sono il gruppo prevalente fra i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato (58,0%) e ritengono che i più preparati professionalmente debbano essere pagati più degli altri. I 25-34enni (63,4%) condividono questa prospettiva, i laureati (65,0%), i dirigenti (62,2%), chi risiede a Nord Ovest (66,9%).
- I "merito-solidali": in questo caso annoveriamo quanti ritengono giusto che a tutti siano date le medesime condizioni di partenza (un'adeguata preparazione professionale), poi però ciascuno si deve guadagnare le progressioni di carriera autonomamente, dandosi da fare. Un terzo dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato (31,1%) è di quest'avviso, senza che siano rintracciabili particolari differenziazioni all'interno del campione.
- Gli "egualitaristi": rappresenta un insieme marginale (10,9% fra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato) ed è costituito da chi ritiene che tutti debbano essere remunerati in modo simile, indipendentemente dalla preparazione professionale. Tale indirizzo è particolarmente sostenuto, intuitivamente, da chi fa un lavoro manuale (13,8%) e porta in tasca solo un titolo di studio dell'obbligo (13,6%).

Pensando al lavoro in generale, secondo Lei è più giusto che... (%)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
I più preparati professionalmente debbano essere pagati di più degli altri	58,0	55,5
A tutti sia data la possibilità di una preparazione professionale, poi ognuno deve darsi da fare da sé	31,1	32,7
Tutti debbano essere pagati in modo simile, indipendentemente dalla preparazione professionale	10,9	11,8

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Ciò che appare rilevante sottolineare è come sia diffusa la visione di carattere meritocratica e merito-solidale, segnalando forse più di altri aspetti la trasformazione culturale intervenuta sui temi del lavoro.

5. Il lavoro a tempo indeterminato: percezioni e aspettative

Al termine del percorso d'indagine, abbiamo cercato di approfondire quale spazio occupi, nell'immaginario collettivo, il contratto a tempo indeterminato, quale riferimento costituisca all'interno di un contesto lavorativo e del mercato profondamente mutato negli anni recenti.

Gli esiti apparentemente evidenziano aspetti paradossali. Per un verso, i due terzi degli interpellati (65,9%) intravedono nell'impiego nel settore pubblico come la migliore delle garanzie. Va da sé, che ciò rinvia alla necessità di una sicurezza lavorativa che – finora – solo un impiego statale può ancora garantire. In un ambiente caratterizzato da elevata disoccupazione (soprattutto giovanile) e da una profonda incertezza generata dalla crisi economica, è facilmente intuibile che una larga maggioranza fra i lavoratori percepisca una simile possibilità come un approdo sicuro, una garanzia. Non è un caso che tale opzione sia particolarmente sottolineata dai più giovani fra i lavoratori (fino a 24 anni, 77,4%) e da chi risiede nel Mezzogiorno (69,3%).

Nello stesso tempo, tuttavia, una quota di poco inferiore alla precedente fra i lavoratori (57,6%) ritiene che il lavoro autonomo sia la modalità migliore con la quale una persona possa valorizzare le proprie capacità. In questo caso è la dimensione dell'autonomia professionale ad avere un peso significativo, e ciò appare particolarmente importante per chi possiede una laurea (63,4%), svolge una mansione dirigenziale (72,6%) e risiede nelle aree di piccola impresa (Nord Est, 60,1%; Centro, 62,1%) ovvero da maggiore è la presenza di lavoratori autonomi.

I due esiti (lavoro pubblico e autonomo) sono solo apparentemente paradossali, almeno per due ordini di motivi. Il primo è che si tratta di orientamenti che non necessariamente prevedono una loro concretizzazione: è l'immaginario collettivo, una rappresentazione sociale legata alle due dimensioni. Il secondo è che le due opinioni non sono elidenti, tant'è che i due quinti (39,4%) fra chi si dichiara d'accordo con la prima affermazione, è altrettanto d'accordo con la seconda.

Ancor più interessante, invece, è analizzare le risposte offerte alle altre due affermazioni sul contratto di lavoro a tempo indeterminato. Più della metà degli interpellati (56,9%) attribuisce nella scelta di un lavoro un peso specifico più rilevante alle prospettive di crescita professionale, piuttosto che ottenere un impiego con contratto a tempo indeterminato. È interessante evidenziare come i portatori di una simile visione siano, in particolare, le donne (59,9%), le giovani generazioni (25-34 anni, 61,9%), i laureati (68,3%), chi svolge una mansione dirigenziale (63,9%) e risiede nel Nord Est (61,1%). Per certi versi, possiamo intravedere le caratteristiche dei nuovi ingressi sul mercato del lavoro.

Per converso, solo un terzo dei lavoratori interpellati (38,5%) sacrificerebbe le gratificazioni e le soddisfazioni derivanti dal lavoro, pur di avere un'occupazione stabile con un contratto a tempo indeterminato. Sostengono in misura maggiore un simile orientamento i lavoratori con un titolo di studio basso (44,1%), chi svolge un lavoro manuale (41,7%) e risiede nel Mezzogiorno (50,5%). In altri termini, si tratta di quanti si muovono ai margini del mercato del lavoro o vivono in realtà a elevato tasso di disoccupazione.

Le riportiamo alcune affermazioni sul lavoro in generale. Può dire il suo grado di accordo? (molto e moltissimo d'accordo, %)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
L'impiego nel settore pubblico rappresenta la migliore delle garanzie	65,9	67,9
Chi si mette in proprio ha maggiori possibilità di valorizzare le proprie capacità	57,6	56,1
Nella scelta di un lavoro più che il tempo indeterminato, ciò che conta sono le prospettive di crescita professionale	56,9	55,1
Non importa che il lavoro offra poche soddisfazioni, l'importante è che sia a tempo indeterminato	38,5	38,8

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Ma in che misura un contratto di lavoro a tempo indeterminato, analogamente a un lavoro nel pubblico impiego, costituisce un elemento di certezza per un lavoratore? Qual è il significato che si attribuisce oggi a questa tipologia contrattuale? I lavoratori restituiscono un'immagine sfaccettata e articolata sull'argomento.

Per un verso, sicuramente per una platea ampia del mondo del lavoro, il contratto a tempo indeterminato costituisce un elemento di ancoraggio, soprattutto per quello che riguarda le prospettive future, la possibilità di esprimere una progettualità per la propria vita. Così, complessivamente circa tre lavoratori su quattro sono d'accordo nel sostenere che essere assunti con tale contratto consenta di guardare al domani con maggiore serenità (75,4%), di fare progetti per il futuro (75,7%) e costruire una vecchiaia più serena (73,4%).

Nello stesso tempo, però, per una parte significativa il lavoro a tempo indeterminato non è più una certezza così salda. In generale, per poco più della metà fra gli intervistati, non rappresenta più un elemento di stabilità come in passato (56,8%), poiché costituisce una sicurezza illusoria, considerato che le possibilità di licenziare sono più ampie d'un tempo (53,1%). Inoltre, se può rappresentare una certezza per la vecchiaia, tuttavia non è economicamente sufficiente a garantire una pensione dignitosa (50,6%).

Dunque, agli elementi di garanzia, si sommano considerazioni che attribuiscono al lavoro a tempo indeterminato una minore determinatezza.

Quant'è d'accordo sul fatto che oggi un contratto di lavoro a tempo indeterminato... (molto e moltissimo d'accordo, %)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Permette di guardare al domani con maggiore serenità	75,4	75,5
Consente di fare progetti per il futuro (acquistare casa, auto,...)	75,7	76,5
Aiuta a costruire una vecchiaia più serena	73,4	72,8
Non è più una garanzia di stabilità come anni fa	56,8	57,6
In realtà è una sicurezza illusoria, perché possono licenziare più facilmente d'un tempo	53,1	53,6
Serve sempre meno a costruire una pensione sufficiente	50,6	50,7

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Per approfondire ulteriormente le attribuzioni di significato assegnate al contratto di lavoro a tempo indeterminato abbiamo chiesto ai lavoratori di indicare in che misura (lungo un continuum da 1 a 5, dove 1 era “per nulla” e 5 “moltissimo”) conferissero ciascuna dimensione alla tipologia contrattuale in esame. Come in precedenza, per sgranare la classifica considereremo solo i valori pari a 5, individuandoli come quelli maggiormente pregnanti. Non c’è dubbio che al contratto di lavoro a tempo indeterminato sia assegnato complessivamente un valore positivo soprattutto di sicurezza (30,6%), ma anche di progettualità (22,0%), di possibilità di fare acquisti (18,2%), di prosperità (18,2%) e così via. È solo al fondo della classifica che incontriamo aspetti più negativi come la subordinazione (13,0%), il vincolo (12,6%), l’incertezza (6,1%) e la povertà (3,9%). Nello stesso tempo, però, va evidenziato come nessuna fra le dimensioni proposte ottenga un voto pari a 5 superiore al 50%, anzi. Come a dire, che si tratta di fattori sicuramente associati e importanti, ma non in modo così significativo.

Assegnando un voto da 1 a 5, dove 1 è per nulla e 5 è moltissimo, secondo Lei in che misura il contratto a tempo indeterminato vuol dire... (%)

	Voto 5	
	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Sicurezza	30,6	31,4
Progettualità	22,0	25,7
Comprare	18,2	19,5
Prosperità	17,5	17,6
Risparmiare	16,7	17,2
Autonomia	16,4	17,2
Subordinazione	13,0	13,9
Vincolo	12,6	13,5
Incerteza	6,1	3,8
Povertà	3,9	3,3

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Per realizzare una prima verifica a questa interpretazione, abbiamo compiuto un’analisi sulle dimensioni latenti (*factor analysis*) per cercare di cogliere il livello di intensità dei legami esistenti fra i diversi fattori proposti. Sono così emersi due gruppi prevalenti. Il primo è definibile con l’idea di “tutela e progetto” (42,0%) e annovera al suo interno gli aspetti di prosperità, sicurezza, progettualità, comprare, risparmiare e autonomia. Questo gruppo è particolarmente sostenuto da chi ha un’età compresa fra i 25 e i 44 anni, possiede una laurea, risiede nel Centro-Sud, svolge una mansione manuale e tecnica, lavora in imprese del settore dei servizi ed è collocato in imprese di grandi dimensioni (oltre 250 addetti). Il secondo gruppo, minoritario ma tutt’altro che marginale, è composto da quanti attribuiscono al contratto di lavoro a tempo indeterminato connotazioni negative ed è definibile come “costrizione” (19,1%). Si tratta di quanti lo collegano alle dimensioni della povertà e dell’incertezza, della subordinazione e del vincolo. In questo insieme si addensano in particolare i maschi

con un'età compresa fra i 25 e i 34 anni, in possesso di un diploma, svolgono una mansione dirigenziale e risiedono nelle aree di piccola impresa (Nord Est e Centro).

Profilo dei significati attribuiti al contratto di lavoro a tempo indeterminato

Tutela e progetto (42,0%)		Costrizione (19,1%)	
Fattori			
- Prosperità (0,832)		- Povertà (0,783)	
- Sicurezza (0,817)		- Incertezza (0,782)	
- Progettualità (0,813)		- Subordinazione (0,595)	
- Autonomia (0,722)		- Vincolo (0,561)	
- Comprare (0,811)			
- Risparmiare (0,755)			
Caratteri prevalenti			
- 25-44 anni		- 25-34 anni	
- Laureati		- Diplomati	
- Centro-Sud		- Nord Est e Centro	
- Mansioni manuali e tecnici		- Mansioni dirigenziali	
- Settore servizi			
- Imprese con oltre 250 addetti			

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000); Factor analysis, metodo Varimax, varianza totale 61,1% del campione, punteggi >.500

Dunque, a un'immagine prevalentemente positiva del contratto di lavoro a tempo indeterminato e che coinvolge un nucleo significativo di lavoratori, se ne affianca un'altra che evidenzia, invece, dimensioni negative. In altri termini, il lavoro a tempo indeterminato – diversamente da un tempo – vede mutare gli elementi che lo definiscono e lo caratterizzano.

6. Il lavoro declinato al futuro

Volgendo lo sguardo verso il futuro, i lavoratori interpellati si stanno mobilitando sul mercato del lavoro alla ricerca di una nuova occupazione? I nove decimi degli intervistati con un contratto a tempo indeterminato (89,5%) dichiarano di non trovarsi in questa situazione e, seppure in misura leggermente inferiore, anche il resto dei lavoratori (81,4%) si trova nella medesima situazione. Dunque, complessivamente solo un decimo (9,5%) è – o sarà in futuro – alla ricerca di un'altra occupazione.

Sta cercando una migliore occasione di lavoro? (%)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Sì, attivamente	3,4	8,6
Sì, ma senza darmi da fare più di tanto	4,0	5,3
Attualmente no, ma in futuro ho intenzione di farlo	3,1	4,7
No	89,5	81,4

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Per quelli che sono (o saranno) in cerca di nuove opportunità lavorative, lo faranno seguendo canali tradizionali. L'invio di CV direttamente alle aziende (28,7%) o caricandolo su banche dati on line (18,5%), assieme al passa parola con familiari e amici (25,2%) rappresentano di gran lunga le modalità più esperite. Dunque, una volta di più viene confermato come, nel nostro paese, la ricerca di un lavoro transiti soprattutto attraverso canali informali e relazionali. In definitiva, le opportunità di mobilità non sono generate da un sistema di intermediazione, ma dalle capacità e dalle conoscenze dei singoli. Il che tende ad aumentare i sistemi di disuguaglianza e a frenare le possibilità di mobilità sociale.

Se sta cercando o pensa in futuro di cercare un lavoro, in che modo pensa di trovare una migliore occasione di lavoro? (%)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Inviando curriculum alle aziende	28,7	32,3
Passa parola con familiari, amici, conoscenti	25,2	17,9
Curriculum su banche dati on line	18,5	21,9
Concorso pubblico	8,4	5,3
Agenzie per il lavoro	8,1	8,7
Centro per l'impiego	4,8	6,7
Inserzione sul giornale	3,5	2,2
Attraverso i social network	2,9	4,9

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Che la mobilitazione sul mercato del lavoro, da parte di chi è già in possesso di un'occupazione, come nel nostro campione, sia – almeno in questa fase storica – scarsa, lo testimonia indirettamente anche il fatto che sono molto pochi quelli che accetterebbero di fare un altro mestiere, nonostante esso sia ben remunerato. L'esito offerto dalla domanda racconta però un aspetto d'interesse. Al di là del fatto che si

tratti di professioni più o meno interessanti per l'intervistato, più o meno in linea con il percorso e l'investimento nell'istruzione realizzato, il risultato rimanda al fatto che, nonostante siano ben corrisposti economicamente, quelle proposte sono tutte professionalità – nell'immaginario collettivo – sostanzialmente “manuali”. Il cui status sociale è generalmente collocato al fondo delle classifiche sulle strutture professionali. Quindi, di scarso appeal, nonostante l'aspetto economico possa risultare allettante. Ciò conferma quanto già sottolineato in precedenza, ovvero la ricerca di elementi espressivi nel lavoro, che vanno oltre la dimensione meramente economica.

Secondo le statistiche, ci sono alcuni lavori in Italia ben pagati, ma che nessuno vuole fare. Lei farebbe... (sì; %)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Panettiere, pasticciere	45,9	47,6
Falegname	33,4	32,7
Agricoltore	39,7	39,5
Meccanico	32,6	32,0
Estetista	25,8	27,0
Idraulico	32,2	31,7
Chef di sala	39,7	41,5

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Dunque, fra un lustro, pensando al lavoro, cosa si preferirebbe? I due dilemmi proposti ai lavoratori interpellati pongono in evidenza dimensioni opposte fra loro: lavoro autonomo *versus* lavoro dipendente; libertà dal lavoro *versus* maggiore guadagno. Sul primo dilemma, prevalgono quanti vorrebbero continuare a fare un lavoro come dipendente (77,7%), in particolare fra chi ha un lavoro a tempo indeterminato; mentre poco più di un quinto vorrebbe lasciare l'attuale condizione e intraprendere il percorso di lavoratore autonomo (22,3%). Ad aspirare un lavoro autonomo è in misura maggiore la componente maschile (40,6%), le generazioni più giovani (fino a 24 anni, 41,4%), chi risiede nel Centro (40,7%) e svolge una mansione dirigenziale (69,9%). Sul secondo dilemma, che divide maggiormente il campione, possiamo osservare come l'auspicio a disporre di maggior tempo libero siano le donne (54,3%), i lavoratori al crescere dell'età (oltre 55 anni, 66,2%), chi risiede a Nord Ovest (57,6%), chi opera nei servizi (52,7%)

Pensi al suo lavoro fra 5 anni. Lei preferirebbe... (%)

	Tempo indeterminato	Totale lavoratori
Fare un lavoro come dipendente	77,7	63,2
Fare un'attività autonoma	22,3	36,8
Avere più tempo libero	59,6	50,6
Guadagnare di più	40,4	49,4

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

Incrociando le due dimensioni proposte è possibile identificare alcuni profili di lavoratori in merito al futuro atteso. Ne scaturiscono, così, quattro figure:

- **Conciliatori:** si tratta del gruppo più cospicuo (46,9%), in particolare fra chi ha oggi un lavoro a tempo indeterminato. In questo caso annoveriamo quanti vogliono continuare a svolgere un lavoro dipendente, ma disponendo di maggiore tempo libero. All'interno di questo orientamento ritroviamo in misura maggiore la componente femminile, i lavoratori al crescere dell'età, i residenti a Nord Ovest, quanti svolgono una mansione manuale e operano nei servizi.
- **Pragmatici:** poco meno di un terzo (30,8%) fra i lavoratori sottolinea tale opzione, ovvero quanti vogliono continuare a fare un lavoro dipendente, ma guadagnando di più. In quest'insieme si addensano soprattutto le leve più giovani fra i lavoratori (in modo inversamente proporzionale all'età), chi svolge un lavoro manuale e opera nell'industria, quanti risiedono nel Mezzogiorno.

Profili dell'attività futura (%)

	Conciliatori	Espressivi	Pragmatici	Carrieristi
Totale lavoratori	32,7	18,0	30,5	18,8
Tempo indeterminato	46,9	12,7	30,8	9,6
<i>Genere</i>				
Maschio	28,4	19,6	31,0	21,0
Femmina	38,7	15,7	29,8	15,8
<i>Età</i>				
18-24 anni	12,7	16,7	45,9	24,7
25-34 anni	21,7	8,5	44,4	25,4
35-44 anni	36,3	14,4	34,2	15,1
45-54 anni	34,2	21,6	25,0	19,2
Oltre 55 anni	39,0	27,2	17,2	16,6
<i>Livello di studi</i>				
Basso	33,5	16,7	30,0	19,8
Medio	28,8	20,7	33,1	17,4
Alto	38,7	14,9	26,3	20,1
<i>Macroarea</i>				
Nord Ovest	39,7	17,9	25,4	17,0
Nord Est	29,2	20,0	36,5	14,3
Centro	34,2	19,0	25,1	21,7
Sud e Isole	24,4	16,0	40,0	19,6
<i>Tipologia lavoro</i>				
Manuale	40,1	9,6	38,2	12,1
Tecnico	38,1	15,3	32,9	13,7
Dirigenziale	14,3	34,1	15,8	35,8
<i>Settore</i>				
Industria	26,2	18,7	36,2	18,9
Servizi	34,9	17,8	28,5	18,8

Fonte: Community Media Research – Adecco, aprile 2016 (n. casi: 1.000)

- **Espressivi:** sono quanti vorrebbero svolgere un lavoro autonomo che concedesse loro maggiore tempo libero. Si tratta di poco più di un decimo (12,7%) fra i lavoratori con un contratto a tempo indeterminato e sono rappresentati in misura maggiore dai lavoratori più anziani e da chi svolge una mansione dirigenziale.

- Carrieristi: qui incontriamo chi intende fare un lavoro autonomo per aumentare i propri guadagni e, quindi, il proprio status sociale (9,6%). In questo gruppo ritroviamo in particolare la componente maschile, le fasce di età più giovani e quanti svolgono una mansione manageriale.

Appendice

Nota metodologica

La popolazione oggetto di campionamento è costituita dai lavoratori dipendenti con oltre 18 anni in Italia ripartiti per macroregioni (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud e Isole), settori produttivi, genere, età, titolo di studio. Il campione ammonta a 1.000 casi. Le eventuali distorsioni sono state poi bilanciate in fase di elaborazione post-rilevazione – con riferimento ai dati Istat (2015) – attraverso procedure di ponderazione che hanno tenuto in considerazione le variabili di stratificazione campionaria sopra citate. Le interviste ai lavoratori dipendenti sono state realizzate con il sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) e CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 5-11 aprile 2016.

La rilevazione è stata realizzata dalla società Questlab srl di Venezia Mestre.

L'indagine è stata progettata e realizzata da Community Media Research per Adecco. Daniele Marini ha impostato e diretto la ricerca, curato gli aspetti metodologici e l'elaborazione dei dati.

Questionario e risultati

In questo momento Lei ha un lavoro:

Continuativo	86,5
Saltuario, flessibile, non continuativo	13,5

Risiede in:

Piemonte, Val d'Aosta	8,9
Liguria	2,9
Lombardia	18,0
Trentino Alto Adige	2,4
Veneto	6,9
Friuli Venezia Giulia	2,6
Emilia Romagna	10,3
Toscana	4,5
Umbria	1,6
Marche	3,5
Lazio	11,9
Campania	6,1
Abruzzi	2,2
Molise	1,2
Puglia	4,1
Basilicata	1,9
Calabria	2,9
Sicilia	5,8
Sardegna	2,5

Genere:

Maschio	58,3
Femmina	41,7

Quanti anni ha?

18-24 anni	3,7
25-34 anni	18,2
35-44 anni	29,0
45-54 anni	30,4
Oltre 55 anni	18,7

Qual è il suo titolo di studio?

Nessun titolo	0
Licenza elementare	2,6
Licenza media	28,7
Qualifica professionale (2-3 anni)	5,6
Diploma (4-5 anni)	41,9
Laurea/specializzazione post-laurea	21,2

Che lavoro svolge attualmente?

Apprendista	0,3
Addetto pulizie	1,2
Centralinisti, custodi, bidelli, uscieri	2,6
Cameriera, domestica, colf, lavorante a domicilio	2,7
Commesso	3,5
Operaio comune	12,6
Impiegato esecutivo (senza mansioni qualificate: segreteria)	15,8
Infermiere	0,9
Operaio specializzato	7,8
Capo operaio	0,6
Infermiere professionale	0,5
Impiegato di concetto (con mansioni qualificate)	17,6
Insegnante (scuola primaria, secondaria di primo e di secondo grado)	7,1
Giornalista	0,4
Blogger	0,2
Dirigente, manager	2,7
Magistrato, docente universitario, medico	1,5
Lavoratore autonomo, partita Iva, consulente	17,3
Altro (specificare): _____	4,7

In quale settore lavora?

Industria metalmeccanica	8,3
Industria chimica	1,7
Industria alimentare	7,7
Industria tessile	1,4
Editoria e carta	1,9
Edilizia	5,0
Energia	1,5
Trasporti	3,0
Credito e assicurazioni	2,3
Commercio e turismo	16,5
Servizi privati	26,0
Scuola	8,6
Sanità	7,1
Enti locali	2,9
Altro settore pubblico	6,1

Quante persone lavorano nell'impresa dove è occupato?

Fino a 9 dipendenti	45,0
10-49 dipendenti	29,3
50-249 dipendenti	17,2
Oltre 250 dipendenti	8,5

Il contratto del suo lavoro (quello unico o il principale) è:

A tempo indeterminato	75,8
A tempo determinato	9,3
Apprendistato	0,8
Intermittente	3,8
Somministrazione	1,0
Accessorio	1,2
Stage, tirocinio	0,4
Senza un contratto (irregolare, in nero)	3,2
Altro	4,4

Lavora a part-time o a tempo pieno?

Tempo pieno	83,2
Part-time	16,8

Da quanti anni lavora per la sua azienda?

Fino a 5 anni	28,3
6-10 anni	20,9
11-20 anni	23,0
Oltre 20 anni	27,8

Negli ultimi anni le Sue condizioni di lavoro sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali rispetto agli aspetti che ora Le elencherò?

	Migliorata	Rimasta uguale	Peggiorata
Stabilità del posto	13,5	69,1	17,4
Condizioni ambientali/sicurezza	15,5	73,8	10,7
Retribuzione e compensi	19,8	55,1	25,1
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	8,2	77,6	14,2
Possibilità di crescita professionale	20,6	64,6	14,8
Stress mentale, psicologico	6,9	50,7	42,4
Orario di lavoro	9,3	67,9	22,8
Possibilità di fare corsi di formazione professionale	14,1	73,1	12,8
Rapporto con i superiori	19,0	69,9	11,1
Rapporto con i colleghi	26,1	64,6	9,3
La sua realizzazione sul lavoro	25,0	57,7	17,3
Carico di lavoro (fatica, ritmi)	9,1	54,5	36,4

Ora Le sottoporro una serie di affermazioni. Per ognuna di queste mi indichi il Suo grado di accordo:

	Poco e per nulla	Incerto	Molto e moltissimo
Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	22,1	14,3	63,6
Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	27,8	18,3	53,9
Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	16,9	14,4	68,7
Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	24,5	13,6	61,9
Mi sento "a casa" all'interno dell'impresa	9,2	10,3	80,5
Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	19,9	12,0	68,1
Ho buoni amici al lavoro	5,8	7,7	86,5
Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	17,9	16,1	66,0

Qual e il Suo livello di accordo con le seguenti affermazioni:

	Molto e moltissimo
Bisogna essere disponibili a una maggiore flessibilità negli orari e nei turni di lavoro, per mantenere il lavoro	78,8
Avendo le possibilità economiche, sarebbe utile partecipare al finanziamento di progetti innovativi dell'impresa	51,7
Sarebbe opportuno avere una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa	56,9
Oggi, più che garantire un posto di lavoro, si deve investire sulle opportunità di crescita professionale e culturale per un lavoratore	62,0

Recentemente si discute dell'introduzione del telelavoro (lavoro da remoto, lavoro da casa, smart working). Se le venisse proposto:

Accetterebbe	20,1
Rifiuterebbe	14,4
Penso sia impossibile per il lavoro che svolgo	59,8
Non saprei	5,7

(Se si) Lo farebbe soprattutto perché le permetterebbe:

Di conciliare lavoro e tempi familiari	67,0
Di svolgere un'attività autonoma	9,1
Di fare anche altri lavori	10,2
Per fare altre cose che mi piacciono, al di là del lavoro	13,7

(Se no) Lo rifiuterebbe soprattutto perché:

Non voglio lavorare da casa	72,7
Lavorerei di più che non sul posto di lavoro	8,7
Non mi permetterebbe di stare in relazione con altri colleghi	18,6

Lei ritiene che...

	Molto e moltissimo
Sia giusto assumere un lavoratore fin da subito a tempo indeterminato, ma con tutele solo economiche che devono aumentare al crescere dell'anzianità di servizio	41,9
Se viene meno il rapporto di fiducia fra lavoratore e datore di lavoro, sia meglio ricevere un adeguato indennizzo economico e cercarsi un altro posto di lavoro	58,1
Inizialmente sia meglio assumere un lavoratore a termine ed eventualmente confermarlo a tempo indeterminato se ha dato riscontri positivi	76,6

Assegnando un voto da 1 a 5, dove 1 è per nulla e 5 è moltissimo, quanto contano nella sua vita i seguenti aspetti?

	Voto 5
Famiglia	90,6
Amici	61,5
Lavoro	71,9
Tempo libero	47,7
Farsi una cultura	59,0
Fare sport	28,7
Curare la propria salute	78,3
Impegno sociale	36,1
Religione	29,4

Le riportiamo alcune affermazioni sul lavoro in generale. Può dire il suo grado di accordo?

	Molto e moltissimo
L'impiego nel settore pubblico rappresenta la migliore delle garanzie	66,4
Chi si mette in proprio ha maggiori possibilità di valorizzare le proprie capacità	59,7
Non importa che il lavoro offra poche soddisfazioni, l'importante è che sia a tempo indeterminato	36,0
Nella scelta di un lavoro più che il tempo indeterminato, ciò che conta sono le prospettive di crescita professionale	57,1

Quant'è d'accordo sul fatto che oggi un contratto di lavoro a tempo indeterminato...

	Molto e moltissimo
Permette di guardare al domani con maggiore serenità	73,2
Non è più una garanzia di stabilità come anni fa	59,5
Consente di fare progetti per il futuro (acquistare casa, auto,...)	73,9
In realtà è una sicurezza illusoria, perché possono licenziare più facilmente d'un tempo	54,0
Aiuta a costruire una vecchiaia più serena	70,3
Serve sempre meno a costruire una pensione sufficiente	52,0

Assegnando un voto da 1 a 5, dove 1 è per nulla e 5 è moltissimo, secondo Lei in che misura il contratto a tempo indeterminato vuol dire...

	Voto 5
Sicurezza	28,6
Incertezza	5,3
Progettualità	21,2
Vincolo	12,3
Autonomia	15,9
Subordinazione	13,2
Comprare	18,8
Risparmiare	17,3
Prosperità	16,3
Povertà	3,3

Pensando al lavoro in generale, secondo Lei è più giusto che...

I più preparati professionalmente debbano essere pagati di più degli altri	56,6
A tutti sia data la possibilità di una preparazione professionale, poi ognuno deve darsi da fare da sé	33,3
Tutti debbano essere pagati in modo simile, indipendentemente dalla preparazione professionale	10,1

Stai cercando una migliore occasione di lavoro?

Sì, attivamente	7,8
Sì, ma senza darmi da fare più di tanto	4,6
Attualmente no, ma in futuro ho intenzione di farlo	4,3
No	83,2

Se stai cercando o pensa in futuro di cercare un lavoro, in che modo pensa di trovarlo?

Inserzione sul giornale	2,4
Centro per l'impiego	6,4
Passa parola con familiari, amici, conoscenti	20,8
Agenzie per il lavoro	8,7
Curriculum su banche dati on line	22,1
Attraverso i Social network	5,5
Concorso pubblico	4,6
Inviando curriculum ad aziende	29,5

Pensi al suo lavoro fra 5 anni. Lei preferirebbe:

Fare un lavoro come dipendente	63,2
Fare un'attività autonoma	36,8
Avere più tempo libero	50,6
Guadagnare di più	49,4

Secondo le statistiche, ci sono alcuni lavori in Italia ben pagati, ma che nessuno vuole fare. Lei farebbe...

	Sì
Panettiere, pasticcere	48,8
Falegname	35,1
Agricoltore	41,6
Meccanico	33,3
Estetista	27,8
Idraulico	33,6
Chef di sala	41,0