



C E N S I S



ISTITUTO di ricerche educative e formative

CI PENSERÒ DOMANI

Comportamenti, opinioni e attese per il futuro dei *cococo*

Roma, maggio 2003

INDICE

1. Fluttuando nel presente tra lavoro e famiglia	Pag.	1
2. Il nomadismo contrattuale e la potenza delle reti di supporto	“	5
3. Il lavoro individuale che vorrebbero: più soldi, più autonomia, più stabilità	“	23
4. Tanto lavoro, poca pensione: le paure dei <i>cococo</i>	“	36
5. Il futuro? Ci penserò domani	“	46
6. Sotto la superficie della flessibilità: quattro modi di essere <i>atipici</i> nel mercato del lavoro	“	72

1. FLUTTUANDO NEL PRESENTE TRA LAVORO E FAMIGLIA

Piuttosto soddisfatti della remunerazione e del tipo di lavoro svolto, un po' meno della tipologia di contratto che la netta maggioranza considera come transitoria verso un lavoro dipendente più stabile o verso un'attività imprenditoriale più remunerativa; ricorrono al fai-da-te nel difendere i propri interessi con il datore di lavoro e nel garantirsi la permanenza nel mercato del lavoro e hanno nel patrimonio, nel reddito e nelle relazioni della famiglia la rete di protezione effettiva e solida che li garantisce in caso di difficoltà economiche e occupazionali.

Sono questi gli aspetti primari del profilo professionale dei collaboratori coordinati e continuativi (detti comunemente *cococo*) quali emergono da un'indagine realizzata dal Censis per conto delle Acli su un campione nazionale, effettuata tramite somministrazione telefonica di un questionario strutturato.

E', invece, il rapporto e l'investimento sul futuro il nodo problematico principale poiché:

- la produzione di risparmio dei *cococo* è nettamente inferiore a quella del resto della popolazione;
- per la propria pensione quasi il 60% attualmente non fa nulla o perché non dispone del tempo e dei soldi necessari o perché ha rinviato in attesa di saperne di più;
- la sottoscrizione di strumenti della previdenza complementare e della sanità integrativa è molto meno diffusa rispetto al resto della popolazione;
- la maggioranza non svolge attività formative o perché non è interessata o perché le rinvia ad una fase futura;
- la maggioranza reputa più utile fare esperienze stimolanti nel presente piuttosto che pianificare il futuro.

Alla luce di questi dati si constata che il calore della nicchia familiare in cui attualmente i *cococo* sono acquattati è un ottimo baluardo contro le conseguenze delle minori tutele collettive e rende meno stringente il nodo della costruzione del futuro.

Questa torsione sul presente da prettamente economica diventa quasi antropologica e filosofia di vita: infatti, in una società senza direzione di



marcia unitaria, si è determinata nei *cococo* una sorta di fluttuazione nel presente, una tendenza a concentrarsi prevalentemente sulla dimensione contingente.

Dall'indagine è, comunque, emersa la grande adattabilità dei *cococo* che alle condizioni imposte dalle nuove modalità lavorative hanno reagito con risposte individuali particolarmente efficaci e positive, cercando di massimizzare i vantaggi (ad esempio in termini di autonomia nel lavoro e di gestione del tempo) e di ridurre gli impatti negativi (ad esempio, le difficoltà economiche e occupazionali).

E' chiaro, però, che la soddisfazione per la condizione professionale attuale è strettamente associata alla sua percezione come puramente transitoria verso altre modalità lavorative.

E, d'altra parte, la scelta di "pensare domani al futuro" appare inevitabile perché se il lavoro è transitorio, temporaneo, intermittente, non può certo strutturare un'identità forte e definita e non può nemmeno essere il fulcro di un destino individuale da costruire progressivamente dove i sacrifici attuali sono funzionali a più alti benefici futuri.

In questo senso i *cococo* sono a pieno diritto figli legittimi di una società che è annicchiata nel presente e che tende a consumare il patrimonio accumulato piuttosto che ad utilizzarlo per creare nuova ricchezza; appare, pertanto, ingiusto stigmatizzarli come tardoadolescenti opportunisti, perennemente agganciati al cordone ombelicale.

Piuttosto emerge l'esigenza di supportare la capacità di adattamento soggettiva attivando strumenti di potenziamento della dotazione competitiva degli individui, mediante un'offerta adeguata di formazione e la riduzione del *gap* nelle tutele laddove appare chiaramente vessatorio.

La formazione, ad esempio, può esercitare un ruolo cruciale nel destino dei *cococo* e, a tal fine, si rende necessario attivare una serie di iniziative per incentivare la scelta dei lavoratori di fare formazione quali, ad esempio, la detassazione delle spese formative o l'assegnazione di buoni o *voucher* da spendere in progetti e attività di formazione; la certificazione degli apprendimenti e delle esperienze tramite un vero e proprio bilancio delle competenze e, più in generale, la predisposizione di sistemi integrati a livello locale capaci di offrire, ai vari stadi del percorso di vita e professionale, occasioni formative e di inserimento lavorativo.

Politiche e interventi di accompagnamento devono, inoltre, tenere presente il costituirsi di un segmento più forte di *cococo*, composto soprattutto dagli



ultratrentenni, che ha una rete relazionale particolarmente fitta, guadagna di più e percepisce come molto meno transitoria la propria condizione.

Analogamente va considerata la differenziazione territoriale con le forti specificità del Nord-Est dove i *cococo* hanno una solida rete, buone retribuzioni e, però, appaiono particolarmente insoddisfatti per la tipologia contrattuale, e le particolarità del Sud-Isole dove è forte l'insoddisfazione per la tipologia contrattuale e per i livelli retributivi e significativamente più alta è la percentuale di *cococo* che lavora contemporaneamente per più datori di lavoro, probabilmente per integrare il reddito.

L'analisi della condizione dei *cococo* segnala alcuni rischi sistemici che, in prospettiva, possono raggiungere un punto di ebollizione. In particolare:

- la crescita di una generazione di lavoratori che pur forzata, in ambito previdenziale, nella logica della capitalizzazione non sta accantonando le risorse necessarie a creare redditi pensionistici adeguati;
- l'impatto negativo del crescente peso sulle spalle finanziarie e relazionali delle famiglie del costo della flessibilità e della competitività del sistema di imprese, con il rischio di sovraccaricare le reti familiari rallentandone la spinta come polmone finanziario;
- le conseguenze del nomadismo contrattuale e lavorativo e della transitorietà percepita del lavoro che pongono per le imprese il problema della mancata accumulazione di competenze e conoscenze che, allo stato attuale, sono fattori cruciali per la competitività aziendale. In fondo, i *cococo* sono fedeli a sé stessi, bisognosi di un proprio portafoglio di competenze, conoscenze e relazioni cruciale per la propria forza competitiva sul mercato del lavoro e, pertanto, sono estranei, di fatto, ai percorsi di potenziamento della capacità competitiva delle aziende fatti di incorporazione del "sapere operativo";
- gli effetti deleteri della scarsa attenzione alla formazione, appiattita solo al sapere operativo interno alle singole mansioni che, in un contesto di parcellizzazione spinta delle funzioni e dei ruoli ben oltre la singola impresa, costituisce un fattore di grave indebolimento sia del singolo che, più in generale, del sistema.

Ecco perché la flessibilità attuale più centrata sulla riduzione delle tutele e dei costi che sulla promozione della virtuosa mobilità indotta dalla competizione su conoscenze e innovazione rischia, in sostanza, di penalizzare le famiglie, le imprese e i *cococo* senza adeguata rete familiare;



rischia, inoltre, di accentuare la contrazione della voglia di rischiare e di investire sul futuro.



2. IL NOMADISMO CONTRATTUALE E LA POTENZA DELLE RETI DI SUPPORTO

Un mercato del lavoro sempre più eterogeneo e frammentato e un sistema produttivo attraversato e sollecitato dalla competizione globale rappresentano lo scenario di fondo in cui alle forme più tradizionali, sommerse e/o paralegali di flessibilità del lavoro si è progressivamente sovrapposto un ciclo di riforme politiche finalizzato ad introiettare nel sistema forme regolate di flessibilizzazione. I contratti atipici, e in particolare quelli coordinati e continuativi, si caratterizzano, pertanto, come uno degli *output* di questa stagione regolatoria finalizzata a contemperare le esigenze di flessibilità e la tutela dei diritti.

Se i lavori atipici hanno indubbiamente permesso di incrementare l'occupazione, alcuni caratteri che sono loro connaturati come la temporaneità e le minori tutele hanno, però, fragilizzato la condizione ed il potere contrattuale dei lavoratori, perlomeno, rispetto alla singola impresa.

Però, l'analisi della condizione professionale dei *cococo* va riletta in modo più ampio rispetto al rapporto ed alla progressione di carriera nella singola unità produttiva, occorre infatti osservarla in "orizzontale", nella pluralità di rapporti professionali con cui, spesso nella singola unità di tempo, il *cococo* si confronta.

Infatti, dai dati dell'indagine emerge che attualmente il 57% degli intervistati ha un contratto di collaborazione, ma il 20,5% (con punte del 42,6% nel Sud-Isole e del 22,4% nel Nord-Ovest) ha più contratti di collaborazione coordinata e continuativa ed il 13,9% (il 22,6% tra i più giovani) svolge lavori saltuari, entrando così in contatto con una pluralità di datori di lavoro nel breve periodo (tab. 1).

Osservando il percorso professionale e lavorativo passato trovano conferma il nomadismo contrattuale e la pluralità di esperienze diversificate di ogni intervistato. Infatti:

- l'81% dei rispondenti ha lavorato con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (84,5% tra i soggetti più adulti) (tab. 2);
- il 62,8% (percentuale che sale al 64% tra i 20-29enni) è stato impiegato con contratti di collaborazione occasionale;
- il 39,1% dei *cococo* ha svolto negli anni precedenti lavori informali, "in nero"(41,8% nella fascia d'età più giovane);



- il 30,8% del campione è stato occupato in lavori stagionali (il 34,1% tra le persone di età compresa tra i 20 ed i 29 anni);
- il 27,8% ed il 19,7% hanno avuto in passato contratti di lavoro dipendente, rispettivamente, a tempo determinato e indeterminato;
- e, poi, si registrano esperienze di lavori interinali (19,3%), di contratti di formazione lavoro (16%) e di accordi di praticantato, *stage* e tirocini (15,4%).

I risultati, dunque, evidenziano la forte propensione degli intervistati ad adattarsi alle diverse forme di flessibilità del lavoro e, come già rilevato, ne viene fuori un quadro fortemente caratterizzato dalla molecolarità dei comportamenti nel lavoro e dal nomadismo contrattuale dove sono soprattutto i giovani a modularsi sulle condizioni imposte dal mercato del lavoro, nel tentativo di entrare e garantirsi la permanenza.

Con riferimento ad altri aspetti utili a definire le caratteristiche professionali più rilevanti degli intervistati, dall'indagine si è evidenziato che:

- riguardo ai settori in cui operano emerge una grande eterogeneità poiché si va dalla rendicontazione, data entry (36%) alla vendita, commercio al dettaglio e promozione di prodotti commerciali (35,8%), alle attività di progettazione, marketing strategico, ricerca (32,2%), fino ai lavori manuali (30,4% che raggiunge oltre il 63% nel Nord-Est) (tab. 3);
- il 66,1% degli intervistati svolge il proprio lavoro nella sede dell'organizzazione (tale percentuale sale al 75,6% tra gli abitanti del Centro ed al 70,2% tra i 20-29enni), il 29,9% nella sede di lavoro del cliente (63,7% tra i residenti nel Nord-Est e 31,5% tra le donne), il 15,3% dei rispondenti lavora a casa (19% nel Sud-Isole e 18,7% tra i soggetti più adulti) (tab. 4);
- il 43,5% dei rispondenti (61,3% nel Nord-Est, 47,1% tra i soggetti di età compresa tra i 20 ed i 29 anni) ha un collegamento internet a casa, il 28,3% (48,3% nel Centro, 33,8% tra gli uomini) utilizza la rete digitale sia a casa che al lavoro, mentre il 14,3% del campione (16% nel Nord-Ovest, 17,6% tra le donne) non ha mai navigato su internet (tab. 5).

E' importante sottolineare come le tipologie di lavoro flessibile siano sempre più utilizzate dalle aziende anche per attività puramente manuali.

Alla luce della biografia dei lavoratori intervistati, si è proceduto ad analizzare i canali utilizzati da questi nella ricerca del lavoro. Il 54,4% del campione ha affermato di essersi avvalso, per la ricerca di una nuova



occupazione, delle relazioni personali costruite nel corso del tempo in ambito lavorativo (il 72,4% nel Nord-Est ed il 59% tra i 30-39enni), il 51,3% (il 55,1% tra i più giovani) ha dichiarato di aver utilizzato i rapporti e/o seguito i suggerimenti di familiari ed amici, il 44,5% di aver spedito per posta ordinaria il proprio *curriculum vitae*, il 33,3% di aver portato il curriculum a persone legate al nuovo lavoro, il 28,4% di aver inviato il curriculum per posta elettronica (tab. 6).

Da questi risultati, pertanto, spicca l'importanza della rete relazionale come solido strumento nella ricerca del lavoro: la vivacità e la funzionalità delle dinamiche relazionali, infatti, risultano strategiche in un contesto di forte flessibilità e temporaneità. Ancora una volta, dunque, le reti parentali ed amicali si rivelano una risorsa essenziale, una sponda fondamentale di sostegno e supporto per tutti i suoi membri.

Accanto all'efficacia del reticolo relazionale nella ricerca di nuova occupazione va affiancata la sua rilevanza nel garantire continuità nei rapporti di lavoro. Infatti, ben il 46,9% degli intervistati ha sostenuto che a preservarli dalla disoccupazione è proprio la rete di contatti nel mondo del lavoro (tab. 7).

Risulta evidente che i *cococo* sono soli ma non isolati, vale a dire che tendono a caratterizzarsi come nodi di una pluralità di reti a cui si affidano per l'accesso e la permanenza nei lavori. La creazione e la manutenzione delle connessioni con le diverse reti richiede ai *cococo* un impegno specifico, fatto di investimenti di tempo e risorse, di valorizzazione, potenziamento o, se necessario, acquisizione di attitudini alla comunicazione ed alla relazionalità, senza le quali la solitudine rischia di trasformarsi in isolamento e, quindi, in difficoltà occupazionali.

Pertanto, nel portafoglio di competenze dei *cococo* la capacità relazionale e di connessione comunicativa con le diverse reti assume un valore almeno pari a quello delle specifiche competenze professionali e rappresenta un veicolo fondamentale per stare dentro alla orizzontalizzazione dei rapporti di lavoro.

Tuttavia, la permanenza nel mercato del lavoro è garantita non solo dai nessi comunicativi con il reticolo relazionale, ma anche da un pacchetto di azioni poiché:

- il 35,8% dei rispondenti si rende disponibile ad ogni richiesta del datore di lavoro;
- il 29,8% lavora per più committenti;



- il 29,8% si aggiorna sui cambiamenti del mercato del lavoro;
- il 26,7% non pone problemi di natura contrattuale.

In relazione all'articolazione territoriale si possono osservare alcune importanti differenze poiché mentre i *cococo* del Nord-Est e del Centro si rendono disponibili a qualsiasi richiesta dei datori di lavoro (rispettivamente 54,7% e 36,3%), valorizzando nello stesso tempo la trama relazionale (52,2% i primi e 49,5% i secondi), i collaboratori coordinati e continuativi del Sud-Isole preferiscono non porre alcun problema di natura contrattuale (40% contro il 24,1% del Nord-Est ed il 21,6% del Centro) e lavorare per più committenti (32,4%).

Anche dall'incrocio dei dati con la variabile età emergono significative differenziazioni, con i *cococo* 20-29enni che indicano in misura nettamente maggiore la disponibilità a soddisfare tutte le richieste dei committenti (40,5%) e la decisa volontà di non porre problemi contrattuali (31,4%) ed i 30-39enni che, invece, segnalano il valore delle reti relazionali (tab. 8).

E' chiaro che la tipologia di azioni attivabili è strettamente connessa al potere contrattuale individuale e rinvia sia alla composizione del portafoglio di competenze individuali, che alla situazione dei settori produttivi in cui si opera, al grado di concorrenza che li caratterizza, in sostanza ad un insieme di fattori di contesto che, interagendo con quelli soggettivi, determinano l'effettivo potere contrattuale del singolo.

I più giovani appaiono, sotto questo profilo, più deboli e, quindi più soggetti ad accettare i vincoli gerarchici per accedere e rimanere nel lavoro e, con tutta probabilità, proprio la percezione di questa debolezza soggettiva, legata al minor spessore della propria dotazione di competenze, li rende più propensi a modularsi sulle richieste datoriali.

Non è pertanto un caso che i 30-39enni si garantiscano il proseguimento, non del singolo e specifico lavoro ma della pluralità di lavori, attraverso la costruzione di una solida rete relazionale, vera e propria piattaforma che consente alle *performance* dei singoli individui di emergere e sfuggire alla meno favorevole situazione del *one-to-one*.

Con l'intento di interpretare, e comprendere al meglio il fenomeno del nomadismo contrattuale si è verificata l'autopercezione dei lavoratori riguardo la propria condizione professionale: dai risultati della ricerca si enuclea che ad una soddisfazione per la tipologia di mansioni svolte (72,6%) e per la remunerazione (54,2%) non corrisponde una visione positiva della forma contrattuale (tab. 9).



A livello territoriale per le mansioni svolte prevale ovunque la soddisfazione, per la remunerazione emergono mugugni al Sud-Isole, mentre per il tipo di contratto prevalgono gli scontenti con l'eccezione del Nord-Ovest. I più giovani (56%) e le donne (55,9%) sono i più insoddisfatti della tipologia contrattuale, mentre tra i 30-39enni si segnala un elevato gradimento sia per le mansioni svolte (75,9%) che per la retribuzione (55%) con, però, persistenza di scontento per la tipologia contrattuale.

Da uno sguardo d'insieme a questi dati emerge che di fronte ai grandi cambiamenti nel mercato del lavoro ed all'evoluzione del sistema economico-produttivo, i lavoratori parasubordinati hanno messo in atto strategie adattive finalizzate a difendersi dagli svantaggi e sfruttare al meglio i vantaggi delle modalità transitorie e temporanee degli incarichi. L'impatto netto delle microstrategie individuali è, tutto sommato, positivo poiché prevale una sostanziale soddisfazione per i due indicatori cruciali del lavoro, la remunerazione e il contenuto delle mansioni svolte; rimane, tuttavia, l'insoddisfazione di sostanza per il tipo di contratto che, pertanto, non può che essere vissuto come transitorio.

Ma è proprio questa percezione di transitorietà a favorire la soddisfazione del presente, poiché consente ai *cococo* di apprezzare in pieno tutti i vantaggi legati alla loro attività lavorativa. Non è improbabile che se i *cococo* percepissero la loro condizione di lavoratore parasubordinato prolungata nel tempo, il peso degli svantaggi finirebbe inesorabilmente per prevalere.

Alla luce di queste valutazioni si è proceduto a rilevare le opinioni degli intervistati circa i vantaggi e gli svantaggi della condizione di collaboratore coordinato e continuativo rispetto a quelle del dipendente e del libero professionista. Dai dati si enuclea che:

- il 54,5% ed il 58,1% del campione considera il contratto di collaborazione coordinata e continuativa penalizzante nella formazione rispetto sia al contratto di dipendenza, che alla libera professione (tabb. 10-11);
- il 65,6% dei rispondenti segnala gli svantaggi in materia di sicurezza previdenziale nei confronti del contratto di dipendenza, tale percentuale sale al 99,6% tra i residenti nel Nord-Est ed al 68,3% tra i soggetti di età compresa tra i 30 ed i 39 anni; il 78,5% del campione considera la condizione del *cococo* penalizzante nell'ambito della previdenza anche rispetto all'attività del libero professionista (percentuale che raggiunge l'80,8% tra i 20-29enni);



- il 62,8% ed il 75,4% dei *cococo* valuta la condizione del collaboratore coordinato e continuativo svantaggiosa nell'ambito della stabilità lavorativa rispettivamente sia alla condizione di dipendente, sia a quella del lavoratore autonomo (percentuali che arrivano al 64,1% per la prima ed al 77,7% per la seconda tra i cittadini tra i 30 ed i 39 anni);
- il 66,3% del campione considera penalizzante, in materia di tutele sindacali, questa modalità lavorativa rispetto al contratto di dipendenza (circa il 67% tra i soggetti di età più adulta) ed il 79,1% condivide tale opinione anche rispetto alla libera professione.

In sintesi, sono gli individui tra i 30 ed i 39 anni il segmento dei *cococo* più insoddisfatto di questa tipologia contrattuale, la fascia di popolazione più disincantata rispetto all'utilizzo di questa forma di lavoro atipico.

L'indagine ha inoltre permesso di approfondire il punto di vista degli intervistati riguardo ad alcuni aspetti delle loro esperienze lavorative. Il 91,5% dei *cococo* ha affermato di riuscire a portare a termine mansioni di lavoro anche a breve scadenza (percentuale che raggiunge il 96% al Sud-Isole ed il 93,1% tra le persone con un'età compresa tra i 30 ed i 39 anni), l'87,7% ritiene di essere sempre in grado di affrontare i cambiamenti nel lavoro (l'89% tra gli uomini), l'85,9% è convinta di riuscire sempre a gestire le relazioni con i colleghi di lavoro (89,3% nel Centro, 86,4% tra le donne) (tab. 12).

In sostanza, prevale una forte autostima dal punto di vista professionale ed un grande apprezzamento delle proprie *performance* lavorative. Produttività, adattamento operativo e capacità relazionali sono considerate tre dimensioni rispetto alle quali i *cococo* ritengono di dare risposte pienamente adeguate. E non è certo una forzatura interpretare questa autopercezione così positiva come una *proxy* della più generale positiva valutazione del proprio percorso lavorativo dentro al più generale processo di individualizzazione del lavoro.



Tab. 1 - Attuale condizione occupazionale, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Ho un contratto di collaborazione coordinata e continuativa	51,1	46,1	72,3	62,8	57,0
Ho più contratti di collaborazione coordinata e continuativa	22,4	16,4	10,3	42,6	20,5
Svolgo lavori saltuari	19,8	20,7	4,6	2,8	13,9
Sono un libero professionista con partita IVA	9,9	12,1	9,0	-	8,9
Attualmente non lavoro	5,2	6,0	3,2	0,6	4,3
Altra condizione occupazionale	4,5	-	6,5	1,2	3,6

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 2 - Tipo di contratti in cui il lavoratore è stato inquadrato dall'inizio dell'attività lavorativa, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Collaborazioni coordinate e continuative	77,2	84,5	81,0
Collaborazioni occasionali	64,0	61,7	62,8
Lavori informali (in "nero")	41,8	36,6	39,1
Lavori stagionali	34,1	27,6	30,8
Contratto di dipendenza a tempo determinato	20,4	34,7	27,8
Contratto di dipendenza a tempo indeterminato	10,9	27,6	19,7
Lavori interinali	22,2	16,6	19,3
Contratti di formazione lavoro	16,6	15,5	16,0
Accordo di praticantato, <i>stage</i> , tirocinio	16,9	14,0	15,4
Contratti di lavoro subordinato a termine	15,9	13,1	14,5
Altre forme di impiego	8,3	14,6	11,3

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 3 - Principali mansioni ricoperte, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Data entry, rendicontazione contabile, segreteria, call center	25,9	48,3	34,5	47,1	36,0
Vendita, commercio al dettaglio, promozione di prodotti commerciali	28,9	66,8	18,9	35,1	35,8
Progettazione, marketing strategico, ricerca, controllo di gestione, coordinamento, programmazione informatica, stesura/elaborazione documenti scritti ed audiovisivi	32,4	28,9	31,4	38,7	32,2
Lavori manuali (settori edilizio, ristorazione, pulizie ecc)	23,9	63,4	16,7	18,5	30,4
Altre mansioni	26,2	0,4	22,8	6,2	16,8
Consulenze tecniche (fiscali, giuridiche, ecc.)	6,6	6,9	15,6	11,0	9,6
Responsabile di settore, attività progetto	5,1	12,9	10,5	12,4	9,3

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 4 - Luogo in cui svolge prevalentemente l'attività lavorativa, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Nella sede della organizzazione/i per la/e quale/i lavoro	70,2	62,2	66,1
Nella sede del cliente dell'organizzazione per la quale lavoro (o di più clienti)	29,0	30,8	29,9
A casa	11,6	18,7	15,3
Un mix delle quattro	9,4	10,9	10,1
Nel mio studio	2,0	9,5	5,8

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 5 – Utilizzo di Internet, per sesso (val. %)

	Maschi	Femmine	Totale
Sì, ho un collegamento in casa	42,0	44,7	43,5
Sì, ho un collegamento in casa ed uno nel luogo di lavoro	33,8	23,7	28,3
Non ho mai utilizzato Internet	10,3	17,6	14,3
Sì, ho un collegamento nel luogo di lavoro	8,9	9,9	9,4
Sì, mi collego da altri luoghi (Internet point, uffici pubblici, amici e conoscenti, ecc.)	5,0	4,1	4,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 6 - Principali canali utilizzati nella ricerca del lavoro, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Mi sono avvalso delle relazioni personali che nel corso del tempo ho costruito nell'ambito lavorativo	47,3	72,4	51,2	49,3	54,4
Mi sono avvalso dei rapporti e dei suggerimenti riguardanti il mondo del lavoro dei miei familiari/amici	48,2	72,8	42,4	39,9	51,3
Ho inviato il curriculum vitae per posta ordinaria	36,8	39,6	48,4	68,0	44,5
Ho dato il mio curriculum vitae a persone che direttamente o meno avevano relazioni con il nuovo lavoro	26,5	33,2	36,5	46,3	33,3
Ho inviato il curriculum vitae per posta elettronica	20,5	27,1	28,5	53,3	28,4
Ho partecipato a concorsi sia pubblici che privati	10,0	20,7	15,5	26,8	16,1
Ho partecipato ad un corso di formazione (pubblico e privato)	10,6	32,8	8,9	14,2	15,8
Ho partecipato ad un periodo di tirocinio o stage presso l'impresa e successivamente sono stato assunto	9,0	3,5	10,2	4,2	7,4
Altro	7,0	0,9	6,5	1,2	4,7

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 7 - Principali comportamenti adottati per garantire continuità al rapporto di lavoro, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Costruendo una rete di relazioni e di contatti con colleghi e committenti con cui ho lavorato e/o tuttora ho rapporti di lavoro	48,3	52,2	49,5	28,4	46,9
Rendendomi disponibile ad ogni richiesta del datore di lavoro sacrificando, all'occorrenza, il mio tempo libero	25,2	54,7	36,3	32,6	35,8
Rimanendo costantemente informato sui cambiamenti del mercato del lavoro	33,5	33,6	23,3	24,7	29,8
Lavorando con più committenti	30,0	31,9	26,1	32,4	29,8
Non ponendo problemi di natura contrattuale (tutele, diritti, benefit, ecc.)	27,2	24,1	21,6	40,0	26,7
Investendo in modo continuo sulla formazione professionale	24,4	22,0	40,7	9,9	26,1
Accettando qualsiasi mansione	19,1	31,0	17,1	20,4	21,5
Lavorando a buon mercato	17,6	15,9	14,4	27,2	17,7
Altro	1,3	-	1,4	0,6	0,9

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 8 - Principali comportamenti adottati per garantire continuità al rapporto di lavoro, per età
(val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Costruendo una rete di relazioni e di contatti con colleghi e committenti con cui ho lavorato e/o tuttora ho rapporti di lavoro	42,7	50,9	46,9
Rendendomi disponibile ad ogni richiesta del datore di lavoro sacrificando, all'occorrenza, il mio tempo libero	40,5	31,4	35,8
Rimanendo costantemente informato sui cambiamenti del mercato del lavoro	26,2	33,2	29,8
Lavorando con più committenti	25,4	33,8	29,8
Non ponendo problemi di natura contrattuale (tutele, diritti, benefit, ecc.)	31,4	22,4	26,7
Investendo in modo continuo sulla formazione professionale	23,8	28,4	26,1
Accettando qualsiasi mansione	24,3	18,8	21,5
Lavorando a buon mercato	22,5	13,1	17,7
Altro	0,2	1,6	0,9

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 9 - Intervistati che si dichiarano soddisfatti riguardo alcuni ambiti della loro attuale professione, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Mansioni svolte	80,9	52,6	82,6	64,4	72,6
Remunerazione	58,9	52,6	53,0	45,9	54,2
Tipo di contratto	58,6	27,2	43,1	43,3	45,3

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 10 - Opinioni sui vantaggi e sugli svantaggi del contratto di collaborazione rispetto al contratto di dipendenza, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Tutele sindacali					
Penalizzante	54,0	99,6	67,1	41,1	66,3
Vantaggioso	46,0	0,4	32,9	58,9	33,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sicurezza previdenziale					
Penalizzante	47,5	99,6	68,3	52,9	65,6
Vantaggioso	52,5	0,4	31,7	47,1	34,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Stabilità lavorativa					
Penalizzante	45,3	99,6	65,3	44,2	62,8
Vantaggioso	54,7	0,4	34,7	55,8	37,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Formazione continua					
Penalizzante	53,5	55,4	62,0	43,7	54,5
Vantaggioso	46,5	44,6	38,0	56,3	45,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 11 - Opinioni sui vantaggi e sugli svantaggi del contratto di collaborazione rispetto alla libera professione, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Tutele sindacali					
Penalizzante	75,5	96,1	66,3	77,5	79,1
Vantaggioso	24,5	3,9	33,7	22,5	20,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sicurezza previdenziale					
Penalizzante	71,3	99,1	66,0	80,2	78,5
Vantaggioso	28,7	0,9	34,0	19,8	21,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Stabilità lavorativa					
Penalizzante	67,9	99,1	58,5	80,0	75,4
Vantaggioso	32,1	0,9	41,5	20,0	24,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Formazione continua					
Penalizzante	43,1	86,2	53,2	57,3	58,1
Vantaggioso	56,9	13,8	46,8	42,7	41,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 12 - Percentuale di intervistati che dichiarano di essere molto o abbastanza d'accordo con le seguenti affermazioni, per sesso (val. %)

	Maschi	Femmine	Totale
Sono capace di portare a termine le mansioni di lavoro che mi vengono assegnate, anche quando sono poco chiare e a breve scadenza	90,7	92,2	91,5
Sono sempre in grado di affrontare i cambiamenti richiesti dal mercato del lavoro, nonostante l'instabilità dell'economia	89,0	86,7	87,7
Sono sempre in grado di gestire le relazioni con colleghi di lavoro, anche in condizioni altamente conflittuali o stressanti	85,2	86,4	85,9

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

3. IL LAVORO INDIVIDUALE CHE VORREBBERO: PIÙ SOLDI, PIÙ AUTONOMIA, PIÙ STABILITÀ

L'evoluzione delle modalità concrete di rapporto con il lavoro ha ovviamente un impatto diretto sulle costellazioni di valori, bisogni e problemi che sono associati con la dimensione lavorativa individuale che, pur perdendo progressivamente centralità rispetto ai percorsi di vita, continua a giocare un ruolo cruciale. Sotto questo profilo, il lavoro atipico richiede un *surplus* di osservazione e analisi perché è realtà recente e mutevole e perché in esso sono strettamente intrecciate aspettative di autonomia individuale e forme *neomanchesteriane* di subordinazione, spinte alla relazionalità orizzontale e ripristino di una feroce gerarchizzazione di fatto.

Riguardo agli aspetti critici delle attività lavorative dei *cococo* su tutto prevale l'instabilità del posto di lavoro (44,8%), seguita dalla discontinuità nei pagamenti (24,6%), dall'orizzonte temporale troppo limitato dei contratti (17,1%) e dall'assenza di una certificazione delle competenze acquisite (15,3%) (tab. 13).

La mappa delle criticità per aree geografiche mostra evidenti differenziazioni: il 54,7% degli abitanti del Sud-Isole ed il 53,4% dei residenti nel Nord-Est indica come principale problema l'instabilità del posto, il 33,7% dei cittadini del Nord-Ovest segnala, invece, la discontinuità dei pagamenti, il 25,4% ed il 18,6% degli intervistati, rispettivamente del Nord-Est e del Centro, cita l'orizzonte troppo limitato dei contratti.

Il campione tra i 20 ed i 29 anni indica l'instabilità del posto di lavoro (il 47,8% contro il 41,9% dei 30-39enni) e la limitata durata contrattuale (il 18,7% a fronte del 15,6% dei soggetti più adulti) come le principali criticità lavorative.

Agli aspetti problematici del lavoro si sommano e si intrecciano i punti di forza. Il 38,7% indica la libertà di conciliare il tempo di lavoro con il tempo libero, il 20,3% segnala l'autonomia, il 20,1% la possibilità di stabilire contatti con ambienti professionali (tab. 14).

Sono in particolare i giovani (40%) ad indicare tra i vantaggi della collaborazione coordinata e continuativa la possibilità di conciliare tempo libero e tempo lavorativo, mentre per i 30-39enni prevalgono la possibilità



di stabilire contatti con ambienti professionali (21,8%) e l'autonomia nel lavoro (20,4%).

Sono, dunque, i *cococo* più giovani, gli abitanti del Sud e quelli del Nord-Est a volere maggiore stabilità, anche in una prospettiva futura. D'altro canto i giovani apprezzano l'autonomia operativa, soprattutto nella gestione del tempo, mentre a livello territoriale l'autonomia operativa nel lavoro e nei tempi è apprezzata al Nord-Ovest ed al Sud, mentre al Nord-Est si insiste sulla possibilità di fare rete di rapporti e sulla remunerazione.

Criticità e punti di forza vanno riletti alla luce degli aspetti lavorativi considerati come importanti dagli intervistati. Emerge una graduatoria che conferma i risultati fin qui rilevati: al vertice si colloca la retribuzione (48,2%), seguita dalla stabilità (quasi il 38%), dallo svolgere un lavoro che piace (31,9%) e dall'autonomia (26,5%) (tab. 15).

Il binomio stabilità-retribuzione, se esteso anche al successivo binomio (svolgere un lavoro che piace e autonomia) più legato al contenuto del lavoro, delinea una tipologia lavorativa "ideale" che non coincide necessariamente con una precisa forma contrattuale alternativa, che sia il lavoro dipendente a tempo indeterminato o quello autonomo o il fare impresa.

In sostanza, sarebbe una *diminutio* interpretare la domanda di lavoro ideale dei *cococo* come una pura richiesta di posto fisso, piuttosto emerge (e in misura ancora più forte emergerà laddove si parla di tutele) una richiesta di potenziare la dotazione individuale e collettiva di fattori che incidono sul potere contrattuale soggettivo, riducendo quella quota di instabilità e di taglio delle retribuzioni che non è legata alle proprie *performance* nel lavoro e nel fare rete, ma piuttosto all'inarrestabile tendenza sistemica a creare una sorta di "nuovo esercito industriale di riserva" da marginalizzare dentro o fuori del mercato del lavoro a seconda della congiuntura.

La retribuzione è citata soprattutto dai residenti nel Nord-Est (59%) e dai più giovani (54,4%) insieme con la stabilità (55,2% per i primi e 40,3% per i secondi), mentre l'autonomia è segnalata dagli abitanti del Nord-Ovest (35,8%) e dai 30-39enni (29,5%). Non è un caso che siano i giovani e i residenti nel Nord-Est a sottolineare l'importanza della stabilità e della remunerazione, vale a dire due segmenti di *cococo* che non hanno la propensione prioritaria per il posto fisso, ma piuttosto la volontà di utilizzare le nuove opportunità occupazionali senza che queste assumano la forma di ghetti penalizzanti.



Con riferimento agli strumenti di tutela della propria condizione il 37,8% degli intervistati pensa che il contratto collettivo sia il migliore (40% nelle persone tra i 30 ed i 39 anni) (tab. 16).

Tuttavia, un'altra quota consistente del campione crede nell'efficacia degli strumenti individuali: il 27,1% considera l'acquisizione di competenze il mezzo più efficace per difendere gli interessi professionali, il 13,7% ritiene la contrattazione individuale con il datore di lavoro la migliore tipologia di tutela. A fronte di queste valutazioni spicca l'opinione di quanti non credono che si possa tutelare questa forma contrattuale (il 17,4% che raggiunge il 29,3% tra gli abitanti del Sud-Isole).

Davanti alla presenza di situazioni concrete in cui si rende necessario tutelare i propri interessi professionali, il lavoratore preferisce farlo da sé (il 74% che raggiunge il 77,4% tra i 30-39enni) o con altri lavoratori (7,6%) (tab. 17).

Solo il 7% del campione si affida al sindacato o ad un'organizzazione di categoria, indicatore questo del depotenziamento della rappresentanza sindacale, mentre il 5,8% dei rispondenti dichiara di non tutelarsi perché spera nell'azione di altri soggetti.

Nei fatti prevale l'individualizzazione del rapporto di lavoro e la propensione a contare sulle proprie forze nei rapporti contrattuali; d'altro canto, però, esiste anche una precisa percezione della limitatezza della propria forza contrattuale, da qui la richiesta di potenziamento anche di tutele collettive, fosse pure nella forma più classica del contratto collettivo. Non è comunque da sottovalutare che i due strumenti chiave del fai-da-te, vale a dire il rapporto diretto con il datore di lavoro e il proprio portafoglio delle competenze superano, sommate, il 40% a testimonianza di una forte propensione all'operatività individuale sia per linee interne (appunto, il rapporto diretto), che in orizzontale (il portafoglio delle competenze come veicolo di una elevata capacità di posizionamento nel mercato del lavoro e, quindi, anche di alto potere contrattuale con i singoli datori di lavoro).

A questo proposito, è fondamentale analizzare il ruolo attribuito alla formazione da parte dei *cococo* che evidenzia una spaccatura del campione (tab. 18). Infatti, il 51% dei lavoratori intervistati non ha mai partecipato a corsi di formazione professionale o di specializzazione e, sono soprattutto i collaboratori coordinati e continuativi del Nord-Est (60,8%) ed i giovani (60,2%) quelli che meno hanno investito nell'aggiornamento e nella specializzazione delle loro competenze.



Tra coloro che, invece, hanno scelto di puntare sulla crescita professionale attraverso l'acquisizione di nuove conoscenze e l'approfondimento delle proprie *capabilities* il 50,2% lo fa a proprie spese (oltre il 60% dei *cococo* residenti nel Sud-Isole), il 43,6% a spese della Regione o di altri enti locali (82,4% tra i lavoratori del Nord-Est) ed il 24,3% a spese dell'azienda presso cui lavora (27,6% tra i 30-39enni) (tab. 19).

Entrando nel merito delle motivazioni dei *cococo* che non hanno mai partecipato a corsi di formazione, il 55,2% del campione pensa di parteciparvi in futuro, il 31,3% ritiene che siano inutili (tab. 20).

Gli abitanti del Sud-Isole (80,8%), i *cococo* più giovani (63,6%) e le donne (57,7%) sono i soggetti più propensi a partecipare in futuro ai corsi di formazione.

Più in specifico, oltre ai concreti comportamenti attuati dagli intervistati, si è rivelato fondamentale analizzare la rappresentazione che gli intervistati hanno della formazione professionale: uno strumento utile per aggiornare le competenze (37,5%) ed una scelta del lavoratore, frutto di una crescita individuale (33,2%) sono gli item che hanno raccolto più consensi (tab. 21). Il 18,8% del campione, invece, ritiene che sia un diritto fondamentale del cittadino, mentre il 10,5% dei rispondenti lo reputa uno strumento inutile o imposto dalle aziende.

In definitiva, prevale un atteggiamento di sfiducia verso i corsi di formazione, al massimo si preferisce rinviare al futuro un'eventuale partecipazione. Alla semplice iscrizione a corsi di formazione professionale o di specializzazione i collaboratori coordinati e continuativi contrappongono l'autoformazione in azienda. L'arricchimento graduale delle competenze, il *learning by doing* diventa l'imperativo fondante per i lavoratori parasubordinati che contano di accrescere le loro professionalità affidandosi esclusivamente sulle proprie forze.



Tab. 13 - Graduatoria degli aspetti ritenuti critici nella propria attività lavorativa, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
L'instabilità del posto di lavoro	33,6	53,4	48,7	54,7	44,8
La discontinuità nei pagamenti	33,7	13,8	21,3	23,5	24,6
L'orizzonte temporale troppo limitato dei contratti	11,3	25,4	18,6	16,7	17,1
L'assenza di una certificazione delle competenze acquisite	11,0	25,9	8,8	21,5	15,3
L'assenza di una progressione di carriera dentro un'organizzazione	12,0	16,4	20,9	8,4	14,8
L'elevata pressione fiscale e contributiva	14,3	9,5	16,7	8,2	13,0
La salute e la sicurezza sul lavoro	13,2	22,0	5,0	6,8	12,4
La difficoltà di conciliare tempi di vita privata e di lavoro	13,7	3,9	15,8	13,9	11,9
L'eccessiva concorrenza tra i colleghi o, in generale, nel posto di lavoro	9,8	14,7	3,4	11,6	9,6
La scarsità di relazioni, contatti, occasioni di confronto	3,5	2,6	1,3	1,2	2,5
L'eccessiva mobilità territoriale	2,8	4,3	0,7	0,8	2,4

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 14 - Graduatoria degli aspetti ritenuti positivi nella propria attività lavorativa, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
La libertà di organizzare il tempo di lavoro e di conciliarlo con il tempo libero	40,0	37,5	38,7
L'essere autonomo nel lavoro	20,2	20,4	20,3
La possibilità di stabilire contatti con tanti ambienti professionali	18,4	21,8	20,1
Uno stimolo per crescere professionalmente (acquisizione di nuove esperienze e competenze)	21,1	18,9	20,0
La possibilità di esprimere in pieno la mia professionalità	14,5	20,9	17,8
Una sufficiente/buona retribuzione che consente di vivere senza gravi difficoltà economiche	16,8	18,8	17,8
L'opportunità di creare una rete di relazioni con i colleghi o i datori di lavoro	14,7	10,9	12,7
Non vedo aspetti positivi nel mio lavoro	11,1	7,9	9,4

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003) indagine Censis, Iref (2003) indagine Censis, 2003

Tab. 15 - Opinioni sugli aspetti ritenuti più importanti in ambito lavorativo, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
La retribuzione	54,4	42,3	48,2
La stabilità	40,3	35,1	37,6
Lo svolgere un lavoro che piace	31,6	32,1	31,9
L'autonomia	23,3	29,5	26,5
L'acquisizione di abilità/competenze spendibili sul mercato del lavoro	13,6	16,0	14,8
Lo svolgere il lavoro per il quale si hanno le dovute competenze/conoscenze	9,4	13,2	11,3
La possibilità di fare carriera	9,3	7,8	8,6
La flessibilità degli orari	6,1	7,4	6,8
I rapporti con i colleghi	3,2	2,4	2,8
La possibilità di viaggiare	1,2	0,7	0,9
Altro	-	1,3	0,7

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 16 - Opinioni sugli strumenti più efficaci per tutelare la posizione di collaboratore coordinato e continuativo, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Il contratto collettivo di lavoro	35,2	40,0	37,8
L'acquisizione di competenze professionali e di esperienze spendibili nel mercato del lavoro	26,5	27,8	27,1
Non è possibile tutelare il collaboratore coordinato e continuativo	18,9	16,0	17,4
La contrattazione individuale con il datore di lavoro	14,2	13,3	13,7
La mobilitazione "sociale" esterna al luogo di lavoro (ad es. scioperi, manifestazioni, ecc.)	4,5	1,4	2,9
Altro	0,7	1,5	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 17 - Modalità di tutela degli interessi professionali, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Direttamente per mio conto	70,3	77,4	74,0
Insieme ad altri lavoratori sul posto di lavoro e/o fuori	7,2	8,0	7,6
Attraverso il sindacato/organizzazione di categoria	7,7	6,2	7,0
In nessun modo perché beneficio o spero nell'azione di altri soggetti (ad esempio: sindacati, altri lavoratori, ecc.)	8,3	3,5	5,8
Non ho bisogno di tutela	6,5	4,5	5,4
Altro	-	0,4	0,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 18 - Partecipazione a corsi di formazione professionale o di specializzazione, per area geografica (val. %)

<i>Ha mai partecipato a corsi di formazione professionale o di specializzazione?</i>	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Sì	41,5	39,2	64,9	56,8	49,0
No	58,5	60,8	35,1	43,2	51,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 19 - Modalità di partecipazione a corsi di formazione professionale o di specializzazione, per area geografica (val. %)

<i>Ha mai partecipato a corsi di formazione professionale o di specializzazione?</i>	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Sì, a mie spese	48,6	37,4	54,2	60,2	50,2
Sì, a spese della Regione o di altri enti locali	37,0	82,4	26,5	48,1	43,6
Sì, a spese dell'azienda per la quale lavoro	28,3	12,1	33,0	11,3	24,3
Altro	3,2	-	3,1	1,1	2,3

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 20 - Motivazioni della non partecipazione a corsi di formazione professionale o di specializzazione, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Perché penso di parteciparvi in futuro	68,4	28,5	49,3	80,8	55,2
Perché ritengo che siano inutili	16,1	70,1	15,4	15,6	31,3
Perché non sono interessato ad accrescere le mie competenze professionali	10,7	2,2	8,9	1,6	7,0
Altro	6,3	-	28,5	2,0	7,7

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 21 - Opinioni sul significato della formazione professionale, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Uno strumento utile tramite il quale le aziende possono aggiornare le competenze dei propri lavoratori	39,1	36,1	37,5
Una scelta personale del lavoratore, frutto di un progetto di crescita individuale	33,2	33,1	33,2
Un diritto fondamentale del cittadino	17,9	19,7	18,8
Uno strumento inutile o imposto dalle aziende	9,8	11,1	10,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

4. TANTO LAVORO, POCA PENSIONE: LE PAURE DEI COCOCO

L'indagine ha consentito di analizzare le aspettative degli intervistati rispetto ad una batteria di eventi legati direttamente al lavoro o alla sfera privata che hanno un impatto globale sulla vita degli individui. Dalla inoccupazione di lunga durata alle difficoltà economiche, dalla necessità di assistere un familiare non autosufficiente alla condizione economica della propria vecchiaia, si tratta di altrettanti eventi che, in misura e con forme diverse, sono fortemente coinvolgenti per gli individui.

E' di estremo interesse verificare la percezione del grado di probabilità con cui, secondo gli intervistati, ciascun evento può verificarsi coinvolgendoli, poiché la graduatoria di probabilità può anche essere considerata una *proxy* delle preoccupazioni e dei timori prevalenti degli intervistati.

Al vertice della graduatoria, richiamato dal 64,7% degli intervistati che lo ritengono molto o abbastanza probabile, si colloca la convinzione che nel futuro non disporranno di una pensione adeguata, seguita a grande distanza dal timore di non avere abbastanza tempo libero per i familiari (27%), da quello di rimanere a lungo inoccupato (24,3%) e dalla paura di vivere difficoltà economiche (20,1%) (tab. 22).

L'incrocio per area di residenza evidenzia alcune differenze di estremo rilievo poiché se l'idea che in futuro non si avrà a disposizione una pensione adeguata è, in sostanza, l'evento considerato più probabile su tutto il territorio nazionale, è nel Nord-Est che emerge una vera e propria unanimità (il 97% dei *cococo* intervistati ritiene molto o abbastanza probabile tale evento). Inoltre:

- il timore di rimanere a lungo inoccupato è particolarmente forte al Nord-Est (37,9%) ed al Sud (oltre il 50%);
- anche per le difficoltà economiche sono il Nord-Est (31,9%) ed il Sud-Isole (32,6%) le aree ove il timore di essere coinvolti dal problema è sensibilmente superiore alla media nazionale, così come per l'incapacità di adattarsi ai mutamenti nel lavoro (19,4% al Nord-Est e 33,6% al Sud-Isole);
- il timore di avere poco tempo libero per i familiari è particolarmente diffuso al Centro-Sud, mentre il rischio di dover fronteggiare l'assistenza



di un familiare malato è sentita principalmente al Nord-Ovest ed al Centro-Sud.

Al crescere dell'età degli intervistati si registra una minore preoccupazione per gli aspetti più legati al lavoro, quali il timore di vivere uno stato di difficoltà economica (il 24,7% degli intervistati fino a 29 anni lo considera evento molto o abbastanza probabile di contro al 15,8% dei 30-39enni), l'incapacità di adattarsi ai mutamenti richiesti dal lavoro che viene richiamato come evento molto o abbastanza probabile dal 14,7% dei 20-29enni di contro al 12,1% dei 30-39enni e la paura di rimanere a lungo inoccupato riguarda il 26,2% dei 20-29enni ed il 22,4% dei 30-39enni.

L'inadeguatezza della pensione è, ovviamente, l'evento considerato più probabile e, in particolare, tra i 30-39enni (67,6%) si registra una percentuale più alta di intervistati che lo considera molto o abbastanza probabile rispetto a quanto registrato tra i 20-29enni (51,6%).

Le paure dei *cococo* rispetto al lavoro riguardano per il 43,2% degli intervistati la crescente difficoltà di trovare un lavoro più sicuro e tutelato (in particolare, per il 46% dei più giovani), per il 26,4% (oltre il 30% dei 30-39enni) il timore di una crisi del settore in cui opera, per il 24,6% l'impossibilità di costruirsi una rete che contrasti la disoccupazione, la malattia, la vecchiaia (il 26,1% tra i 30-39enni) (tab. 23).

Le preoccupazioni prevalenti per area geografica hanno una graduatoria piuttosto diversa sia per la collocazione di ciascun item che per l'intensità con il quale è richiamato dagli intervistati. Infatti:

- nel Nord-Ovest la paura di non riuscire a trovare un lavoro più stabile (35,9%) è subito seguita da quella relativa alla potenziale crisi del settore (31,1%), meno rilevante la spirale negativa delle condizioni retributive (23,4%) e la difficoltà a sostenere lo stress della precarietà del rapporto di lavoro (18,6%) (tab. 24);
- nel Nord-Est il timore di rimanere inchiodati ad un lavoro non stabile (61,5%) è preponderante, seguito dalla competizione di persone che offrono le stesse prestazioni a prezzi più bassi (35,5%) e dal restringersi del mercato per le prestazioni che offrono (26,4%);
- al Centro subito dopo la paura di non trovare il lavoro stabile richiamato dal 44,5% degli intervistati, si posiziona la preoccupazione per l'impossibilità di crearsi una propria rete di tutela su malattia, vecchiaia e disoccupazione (38,8%) e la difficoltà a sostenere lo stress della precarietà (32,1%);



- al Sud le preoccupazioni lavorative dei *cococo* hanno al vertice il peggioramento delle condizioni retributive (30%), la difficoltà a trovare un lavoro stabile (29,3%) e quella di sostenere lo stress della precarietà (28,3%) e, poi, la possibile crisi del settore in cui operano (25,3%).

Si tratta di costellazioni di paure e preoccupazioni piuttosto diverse tra loro che, ovviamente, alludono a condizioni professionali e di contesto nettamente distinte.

Il supporto della rete familiare è assolutamente cruciale poiché il 56,4% dei *cococo* ha fatto ricorso al supporto dei parenti ed il 35,8% a quello degli amici (tab. 25).

Nel Sud-Isole (il 60,1% ha fatto ricorso ai parenti, il 35,2% agli amici) e nel Nord-Est (il 63,4% si è rivolto ai parenti ed il 45,9% agli amici) le reti spontanee di supporto hanno operato con maggiore intensità, in sintonia peraltro con le più elevate preoccupazioni che i *cococo* residenti in quelle aree hanno manifestato rispetto alle difficoltà economiche ed al timore della inoccupazione di lunga durata.

Le donne (il 61% ha ricevuto aiuto dai parenti ed il 42% dagli amici) ed i soggetti con età fino a 29 anni (il 62,7% ha ricevuto supporto dai parenti, il 35,8% dagli amici) hanno maggiormente fatto ricorso alla rete di protezione informale.

Ai parenti ci si rivolge per aiuto economico (74%) e per supporto nella gestione della casa e delle pratiche burocratiche (41,3%), agli amici, invece, si ricorre per consigli utili per il lavoro (55,8%), per appoggio morale in situazioni di stress lavorativo (49,2%) e per sostegno nella ricerca del lavoro (42,7%): queste le forme concrete in cui si è estrinsecato il supporto delle reti informali e spontanee (tabb. 26-27).

Al Sud-Isole (86,6%) e al Nord-Est (81,6%) è stato più forte il ricorso all'aiuto economico familiare e parentale, così come più importante è stato il supporto operativo per la ricerca del lavoro (64% al Nord-Est e 33,1% al Sud-Isole). Per i *cococo* residenti al Centro dai parenti sono arrivati soprattutto consigli per il lavoro e supporto per le situazioni di stress, forma di aiuto quest'ultima di estrema importanza nel Nord-Ovest.

Ovviamente, i *cococo* con età compresa tra 20 e 29 anni hanno ricevuto maggiore supporto sul piano economico e della ricerca del lavoro, mentre per quelli con età tra 30 e 39 anni è stato cruciale appoggio morale dei familiari, parenti e amici nelle situazioni di stress.



E' chiaro che va delineandosi una peculiarità del Nord-Est dove la rete familiare appare molto più presente anche rispetto alle singole tipologie di supporto richiamate. E, più in specifico, oltre all'aspetto economico appare cruciale il fitto tessuto di relazioni familiari rispetto alle concrete dinamiche di collocazione e ricollocazione nel mercato del lavoro, in linea con un'economia fatta di microimprese familiari radicate nel tessuto comunitario locale dove la prossimità relazionale, la conoscenza diretta è il veicolo cruciale della permanenza nel mercato del lavoro.



Tab. 22 - Graduatoria degli eventi che preoccupano maggiormente* per il futuro, per area geografica (val.%)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud-Isole	Totale
L'impossibilità di ricevere una pensione adeguata nel futuro	42,5	97,0	61,2	78,9	64,7
La mancanza di tempo libero da dedicare agli affetti e alla cura dei familiari	20,5	20,0	31,4	50,0	27,0
Il rimanere a lungo inoccupato	11,8	37,9	16,3	51,3	24,3
Il vivere per un lungo periodo in gravi difficoltà economiche	13,9	31,9	12,2	32,6	20,1
L'incapacità di adattarsi ai cambiamenti richiesti dal mercato del lavoro	9,3	19,4	3,5	33,6	13,4
Il farsi carico di un familiare malato o inabile	11,9	2,6	7,4	10,2	8,4

* Percentuale di intervistati che dichiarano molto o abbastanza probabile il verificarsi degli eventi elencati

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 23 - Aspetti del lavoro che, per il futuro, preoccupano maggiormente gli intervistati, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
La crescente difficoltà a trovare un lavoro più sicuro e tutelato	46,0	40,4	43,2
La possibile crisi del settore in cui opero	21,7	30,9	26,4
L'impossibilità di costruirmi una rete di protezione adeguata per contrastare i rischi di disoccupazione, malattia, vecchiaia	23,0	26,1	24,6
Il peggioramento delle condizioni retributive	25,6	19,0	22,2
La difficoltà nel sostenere a lungo lo stress legato alla precarietà del rapporto di lavoro	23,3	20,3	21,7
La competizione di persone che offrono le stesse prestazioni a prezzi più bassi	19,0	21,0	20,0
Il restringersi del mercato per la tipologia di prestazioni che offro	15,0	13,7	14,3
L'aumento della pressione fiscale e contributiva	12,4	15,6	14,0
La difficoltà a stare dietro all'evoluzione professionale e tecnologica richiesta alle mie competenze	7,4	5,9	6,6
Altro	1,8	1,1	1,5

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 24 - Aspetti del lavoro che, per il futuro, preoccupano maggiormente gli intervistati, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
La crescente difficoltà a trovare un lavoro più sicuro e tutelato	35,9	61,5	44,5	29,3	43,2
La possibile crisi del settore in cui opero	31,1	22,5	23,4	25,3	26,4
L'impossibilità di costruirmi una rete di protezione adeguata per contrastare i rischi di disoccupazione, malattia, vecchiaia	18,1	23,8	38,8	18,1	24,6
Il peggioramento delle condizioni retributive	23,4	24,2	14,5	30,0	22,2
La difficoltà nel sostenere a lungo lo stress legato alla precarietà del rapporto di lavoro	18,6	12,1	32,1	28,3	21,7
La competizione di persone che offrono le stesse prestazioni a prezzi più bassi	16,6	35,5	9,5	21,9	20,0
Il restringersi del mercato per la tipologia di prestazioni che offro	10,9	26,4	7,0	16,3	14,3
L'aumento della pressione fiscale e contributiva	16,7	15,1	10,9	10,2	14,0
La difficoltà a stare dietro all'evoluzione professionale e tecnologica richiesta alle mie competenze	6,1	5,2	8,6	6,7	6,6
Altro	1,9	-	2,3	1,3	1,5

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 25 - Sostegno ricevuto nel corso degli ultimi 12 mesi da parte di familiari, amici, vicini di casa, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Familiari					
Sì	50,1	63,4	57,3	60,1	56,4
No	49,9	36,6	42,7	39,9	43,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Amici/vicini di casa					
Sì	29,5	45,9	34,8	35,2	35,8
No	70,5	54,1	65,2	64,8	64,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 26 – Tipo di aiuto ricevuto dai familiari negli ultimi 12 mesi, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Aiuto economico	69,1	81,6	65,6	86,6	74,0
Appoggio morale in situazioni di stress lavorativo	56,6	46,3	40,1	37,3	46,9
Aiuto nella gestione della casa e nello svolgimento delle pratiche burocratiche	39,5	65,3	29,6	22,4	41,3
Sostegno nella ricerca del lavoro	22,1	64,0	25,6	33,1	35,6
Consigli utili per il lavoro	35,5	12,2	39,6	41,1	31,2

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 27 - Tipo di aiuto ricevuto da amici/vicini di casa negli ultimi 12 mesi, per età
(val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Consigli utili per il lavoro	57,1	54,7	55,8
Appoggio morale in situazioni di stress lavorativo	45,9	52,1	49,2
Sostegno nella ricerca del lavoro	43,8	41,7	42,7
Aiuto nella gestione della casa e nello svolgimento delle pratiche burocratiche	4,1	7,2	5,8
Aiuto economico	6,7	4,9	5,7

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

5. IL FUTURO? CI PENSERÒ DOMANI

L'individualizzazione del lavoro è fenomeno di lunga deriva della realtà socioeconomica italiana ed è uno dei veicoli cruciali della molecolarità crescente di condizioni sociali, percezioni identitarie e di percorsi di vita.

La forte personalizzazione delle forme di partecipazione al lavoro si riflette, ed è a sua volta potenziata, da quella dei percorsi di vita con una destrutturazione accelerata e già matura della tendenziale omogeneità che, invece, ha caratterizzato in passato il lavoro subordinato standard di tipo industriale. I *cococo* sono dentro queste dinamiche di molecolarità e, non a caso, le dimensioni socioeconomiche e politiche, ma soprattutto antropologiche, che li riguardano risultano ancora poco indagate.

Obiettivo dell'indagine è anche quello di scavare sulla dimensione privata, sui percorsi di vita dei *cococo*, enucleando gli aspetti inerenti alle situazioni lavorative che più condizionano le scelte di vita.

In questo quadro la progettualità individuale dal lavoro al privato è una cartina di tornasole fondamentale per individuare coordinate comuni in situazioni personali fortemente eterogenee e che, anche per effetto della specificità delle modalità di partecipazione al lavoro, sono fuori dalle appartenenze socioeconomiche e identitarie più classiche.

Se la molecolarità crescente del sociale ha al suo cuore la centralità della persona e la sua chiamata a responsabilità, è chiaro che la capacità e la possibilità individuale di esercitare la responsabilità rispetto al proprio futuro diventa assolutamente cruciale nel definire le traiettorie di un individuo.

Riguardo agli obiettivi a breve termine rispetto al proprio lavoro dall'indagine è emerso che l'incremento della remunerazione (42,4%) e il passaggio ad altre forme contrattuali o l'avvio di un'attività autonoma (34,7%) prevalgono, seguite dalla volontà di specializzarsi in una competenza più spendibile sul mercato (26,5%) e da quella di razionalizzare il numero di committenti (21,3%) (tab. 28).

Quindi, in misura minore, sono richiamati il rinnovo contrattuale (17,5%), la maggiore autonomia nell'espletamento delle mansioni (15,7%) e l'ampliamento dell'orizzonte temporale del contratto (11%).

L'incrocio con le principali variabili sociodemografiche evidenzia che:



- i maschi, più delle femmine, puntano sull'incremento retributivo (il 45,4% di contro al 39,8% delle donne), sul rinnovo contrattuale (20,2%, 15,3%) e sulla specializzazione su competenze più spendibili (29,4% di contro al 24%). Le donne, invece, più degli uomini hanno quale obiettivo il passaggio ad altra tipologia contrattuale (il 36,7% delle femmine di contro al 32,4% degli uomini) e l'ampliamento dell'orizzonte temporale del contratto (14%, 7%);
- per area geografica emerge che, rispetto ai valori medi nazionali, i *cococo* del Nord-Est puntano soprattutto sull'incremento retributivo (59%) ed il passaggio ad altre forme contrattuali (53%), al Nord-Ovest conta di più nel breve periodo la capacità di specializzarsi in mansioni più spendibili sul mercato (27,4%), mentre al Centro-Sud è più forte il richiamo all'obiettivo del rinnovo del contratto in scadenza (25,4% al Centro, 22,7% al Sud-Isole);
- l'età non esercita un peso altrettanto significativo e, tuttavia, i più giovani puntano in misura maggiore ad uscire dallo stato di *cococo* (il 37,5%, di contro al 32,2% dei 30-39enni, lo reputa obiettivo professionale a breve termine), mentre quelli della classe 30-39enni vorrebbero allungare l'orizzonte temporale del contratto (il 12,2% dei 30-39 anni di contro al 9,8% dei più giovani) (tab. 29).

Un lavoro stabile (54,2%) o più vicino alle proprie competenze (32,2%) sono gli obiettivi professionali di più lungo termine, seguiti dalla volontà di accrescere il proprio potere contrattuale potenziando il portafoglio di competenze e relazioni (28,6%) e dal desiderio di avviare un'attività imprenditoriale (19,6%) (tabb. 30-31).

Si tratta di un'articolazione di opinioni di estremo interesse poiché a fianco di coloro che pongono al centro della propria progettualità lavorativa le proprie competenze e su questo hanno intenzione di modulare la collocazione lavorativa, si registra una polarizzazione tra chi punta ad un lavoro stabile, presumibilmente con le caratteristiche del lavoro dipendente e chi, invece, o vuole rimanere nel lavoro atipico sia pure in posizione contrattuale più forte o vuole avviare un'attività di impresa.

Inoltre, tra coloro che si considerano in transizione verso altre tipologie contrattuali, la maggioranza punta sul valore stabilità. Tuttavia, non è da sottovalutare né la percentuale di *cococo* che fa del contenuto del lavoro il perno della programmazione professionale di lungo periodo né quella di chi indica l'assunzione del rischio imprenditoriale e professionale lo sbocco rispetto alla situazione attuale.



In sostanza, c'è piena conferma della molecolarità dei percorsi lavorativi e delle costellazioni di valori e aspettative su cui si modellano le programmazioni individuali. Non c'è una tipologia contrattuale che si afferma in modo preponderante sulle altre e, del resto, percentuali importanti considerano la tipologia contrattuale meno rilevante rispetto al contenuto del lavoro.

La voglia di stabilità e quella di trovare un lavoro più aderente alle proprie competenze emerge soprattutto tra i più giovani (il 59,9% vorrebbe un lavoro stabile ed il 36,2% un lavoro più vicino alle competenze) e tra i residenti nel Nord-Est (il 58,6% ed il 37,1%); i maschi (30,5%), gli abitanti del Nord-Est (38,8%) ed i 30-39enni (34,1%) vogliono rimanere nel lavoro atipico ma con più potere contrattuale individuale. Fare impresa è, invece, l'obiettivo di più lungo periodo soprattutto per i *cococo* residenti al Nord-Ovest (22%), al Sud-Isole (25,5%) e tra gli uomini (20,9%).

Passando all'analisi dei progetti di vita prevalenti dai dati emerge che il 45,3% punta a crearsi con il risparmio un piccolo patrimonio che gli dia sicurezza, il 34,9% a farsi una famiglia, il 25,5% a comprarsi una casa ed il 22,2% a dedicare più tempo a se stesso, ai propri hobby, agli interessi non professionali (tab. 32).

Trasversale rispetto al sesso ed all'età degli intervistati, la patrimonializzazione come veicolo di sicurezza è molto più sentito come obiettivo tra i *cococo* residenti nel Nord-Est (69,1%) (tab. 33).

E' chiaro che l'idea di costruire una solida retrovia finanziaria è anche frutto dell'esperienza di vita attuale dove le spalle sicure sono date dalla patrimonializzazione familiare che consente di fronteggiare i livelli remunerativi mediamente non elevati, l'irregolarità dei flussi di reddito e l'inoccupazione, ad esempio, nell'intervallo tra due contratti.

I *cococo* hanno introiettato l'idea che la sicurezza individuale è fondamentalmente legata alla propria disponibilità patrimoniale, piuttosto che a un sistema collettivo di garanzie. Sono le reti spontanee familiari, parentali e amicali a dare attualmente a questo segmento di lavoratori le retrovie finanziarie da "mettere in campo" contro i diversi aspetti della non stabilità lavorativa.

E' il welfare-fai-da te che ha come *provider* principale la famiglia e che si rappresenta come orizzonte di vita primario per i lavoratori atipici, poiché da esso fanno discendere la loro effettiva tranquillità economica e personale.



Appare stretto, pertanto, l'intreccio tra l'esperienza attuale dove i *cococo* sono una protuberanza, più o meno vicina, del nucleo familiare di provenienza e la programmazione di vita futura per la quale vogliono prolungare le caratteristiche preminenti di individualizzazione delle reti di tutela e in particolare l'internalizzazione da parte di famiglie e individui dell'offerta di sicurezza e stabilità.

Se i giovani hanno, ovviamente, in misura maggiore rispetto ai 30-39enni gli obiettivi di farsi una famiglia e comprarsi casa, gli intervistati della classe di età più elevata, oltre a volersi costruire un patrimonio che dia sicurezza, puntano ad ampliare il tempo di vita disponibile, a testimonianza di una fase del percorso di lavoro e di vita in cui esigenze proprie, familiari e individuali, assumono un peso molto consistente.

E' la residenza geografica ad avere un impatto rilevante sull'articolazione degli obiettivi di vita dei *cococo* poiché se nel Nord-Est è forte il già citato richiamo alla dimensione patrimoniale, al Centro la casa (35%) e la famiglia (47,1%) sono gli obiettivi prevalenti, mentre al Sud va segnalato anche il richiamo al trasferimento in altra città o paese (11,7% rispetto al 6% valore medio nazionale).

Rispetto alla costruzione del futuro il contratto di lavoro è stato percepito come un ostacolo dal 36,9% degli intervistati, con una punta del 71,5% tra i residenti nel Nord-Est (tab. 34).

Più in concreto, tra coloro che lo hanno percepito come un vincolo alla propria progettualità il 51% ha richiamato la difficoltà a fare programmazione di lungo periodo, il 40% ha detto che ha reso difficile l'approvazione di finanziamenti al consumo ed il 34,5% la concessione di un mutuo per l'acquisto della casa (tab. 35).

E' poi importante, da un punto di vista delle motivazioni con cui viene progettato il futuro e vissuto il presente, procedere ad un'analisi del grado di accordo rispetto ad alcune affermazioni riguardanti il futuro e il suo rapporto con il presente.

I dati hanno evidenziato che una netta maggioranza di intervistati (83,9%) dichiara di avere le idee molto chiare relativamente al proprio futuro, mentre l'88,9% ritiene che il futuro dipenda dalle sue scelte di oggi (tab. 36).

Entrando, però, nel merito di una sorta di saggio marginale di sostituzione tra presente e futuro oltre il 60% degli intervistati dichiara che fare delle esperienze interessanti nel presente è più importante che pianificare il futuro. Si tratta di una scelta valoriale ed operativa che non può non



riflettersi sulla distribuzione intertemporale delle risorse e, soprattutto, sulla logica che guida gli investimenti personali. Più precisamente emerge una preferenza per quelle pratiche che siano piacevoli nell'immediato piuttosto che funzionali rispetto al futuro.

In questo senso, si può parlare di individui che esplicitamente subordinano l'orizzonte temporale al presente, laddove questo si mostra stimolante e fonte di sperimentazione piacevole. Questa visione è trasversale rispetto ad età e sesso, anche se è da sottolineare una lieve prevalenza della percentuale di giovani e donne che definiscono più importante un presente interessante piuttosto che la pianificazione del futuro.

E' a livello territoriale che la distribuzione delle opinioni evidenzia importanti differenziazioni, poichè il 74,2% dei *cococo* del Nord-Est dichiara di essere molto o abbastanza d'accordo con l'idea che fare esperienze nel presente sia più importante che pianificare il futuro, mentre al Nord-Ovest (54,8%), al Centro (60,6%) e soprattutto al Sud-Isole (50,7%) la percentuale corrispondente è molto più bassa.

D'altro canto, l'immersione totalizzante nei problemi quotidiani rispetto alle possibilità di programmare il futuro, che a livello nazionale riguarda il 27,4%, nel Nord-Est è condizione di vita dichiarata dal 36,6% degli intervistati, percentuale nettamente superiore a quelle registrate nelle altre aree geografiche.

E' chiaro che la percezione del futuro ed il suo nesso con il presente rappresenta un fattore fondamentale nello spiegare i comportamenti prevalenti dei lavoratori *cococo*, soprattutto in relazione ad aspetti concernenti le scelte che impattano sulla distribuzione intertemporale delle risorse, sul *trade-off* tra consumo attuale e consumo differito, tra impiego immediato e investimento.

Sotto questo profilo è di estremo interesse l'analisi dei dati relativi agli strumenti con cui i *cococo* pensano di garantirsi una vecchiaia serena. In sostanza, si è proceduto alla rilevazione dei concreti comportamenti degli intervistati relativamente ad un aspetto cruciale quale quello delle modalità di produzione di un reddito differito capace di dare un tenore di vita accettabile nella vecchiaia.

Il 58,2% degli intervistati attualmente non ha attivato alcun tipo di strumento per garantirsi una vecchiaia serena, di contro al 47,2% che invece ha attivato almeno uno strumento tra la pluralità indicata (dal versamento all'Inps alla stipula di una polizza vita) (tabb. 37-38).



Il dato appare perfettamente in sintonia con una percezione del futuro come lontano e insondabile, che è possibile affrontare “più in là nel tempo” rispetto ad un impiego immediato, stimolante, delle proprie risorse.

Questo aspetto valoriale va tenuto in debita considerazione poiché risulta evidente che si tratta di soggetti che dispongono di una rete familiare piuttosto solida e che, già ora, vivono bruciando (almeno parzialmente e in certi momenti) le risorse accumulate dai genitori e che pertanto non danno (e spesso non sono in grado di dare) il peso adeguato all’idea di stornare quote di reddito o di patrimonio verso un consolidamento della propria condizione nella vecchiaia.

Quindi, se per l’immediato è la rete ed il patrimonio familiare a dare copertura rispetto ai rischi dell’instabilità lavorativa e dei flussi di reddito, per la vecchiaia il problema è rinviato a “data da destinarsi”. Sono soprattutto i più giovani (71,5%) ed i *cococo* residenti nel Nord-Est (72%) a non fare nulla per garantirsi una vecchiaia serena.

Il dato è parzialmente attenuato dal fatto che una quota (il 31,3%) di coloro che non fanno nulla ha dichiarato che vorrebbe informarsi sulla migliore forma previdenziale; la quota rimanente (il 26,9%) ha dichiarato di non avere né soldi né tempo da dedicare, per il momento, a questo problema.

Con riferimento agli strumenti attivati, prevale il versamento dei contributi alla gestione separata dell’Inps (21,6%, con punte del 35,2% tra i *cococo* del Sud, del 25,4% tra i 30-39enni e del 23% circa tra i maschi), segue la stipula della polizza vita (14,2%, con il 21,6% tra i *cococo* residenti al Centro, il 19,1% tra i 30-39enni ed il 16,3% tra le donne), il risparmio finalizzato all’acquisto di prodotti previdenziali (8,5%, il 13,1% nel Sud-Isole), gli investimenti finanziari (6,7%) e la disponibilità di un patrimonio che copre le spalle anche in vecchiaia (4,2%).

La sottoscrizione di una polizza sanitaria riguarda il 9,1% degli intervistati, con punte del 13,9% tra i 30-39enni, del 15,4% tra i *cococo* residenti nel Centro e dell’11,5% tra quelli del Nord-Ovest (tab. 39).

E’ da notare che le strategie individuali in ambito pensionistico e sanitario sono attivate a partire dalla convinzione prevalente che la copertura pubblica rispetto a questi ambiti ed a quello della formazione è destinata in futuro a contrarsi. Infatti, dai dati emerge che il 58,5% dei *cococo* intervistati è convinto che nei prossimi 3-5 anni il *welfare* pubblico subirà una restrizione, il 15,9% ritiene probabile una sostanziale stabilità ed il 5,4% punta su un ampliamento della rete pubblica di copertura (tab. 40).



E' da notare che:

- rispetto ai dati relativi all'intera popolazione quali sono emersi da un'indagine realizzata dal Censis su un campione di genitori, i *cococo* appaiono molto più pessimisti, poiché convinti in percentuale significativamente più alta (il 58,5% contro il 44,0) che la copertura pubblica sarà ridotta;
- è soprattutto nel Nord-Est (90,9% degli intervistati) e nel Nord-Ovest (59,8%) che si concentrano i pessimisti sull'evoluzione del welfare pubblico, oltre che tra i 30-39enni (60,6%).

Riguardo alla valutazione prevalente tra i *cococo* sugli strumenti della previdenza pubblica (in particolare i versamenti alla gestione separata dell'Inps) e di quella complementare emergono giudizi articolati, in cui si evidenzia un forte accento critico. Infatti il 33,4% degli intervistati definisce il versamento all'Inps una tassa aggiuntiva che non apporterà alcun beneficio, il 30,3% invece la considera importante perché finalizzata a produrre un reddito pensionistico, il 17,3% pur valutandola positivamente si lamenta per l'elevatezza dell'aliquota ed il 14,7% lo vede come l'appropriazione di una quota di reddito sul quale vorrebbe esercitare la propria libera scelta (tabb. 41-42).

Articolato il giudizio a livello territoriale, poiché solo al Sud prevale la valutazione positiva (il 59,1% lo ritiene importante), mentre nelle altre tre aree geografiche prevalgono i giudizi negativi, o perché è considerata un'ulteriore tassa senza alcun beneficio associato o perché è appropriazione di una quota di reddito su cui non è più possibile esercitare la libera scelta.

E, tuttavia, ancora più dura è la valutazione rispetto agli strumenti della previdenza complementare poiché il 38,9% ritiene che sarebbero interessanti ma in presenza di una incentivazione per i bassi redditi, il 30,9% li valuta come non interessanti perché l'instabilità lavorativa e dei redditi non rende possibile fronteggiare i piani dei versamenti e il 28,6% li valuta come indispensabili per integrare la pensione pubblica (tab. 43).

Sono soprattutto i giovani a chiedere incentivazioni per i redditi bassi ed a sottolineare la non corrispondenza tra rigidità dei piani di versamento e instabilità reddituale; i *cococo* residenti al Nord-Ovest (49,2%) e quelli residenti al Sud-Isole (54,5%) subordinano la valutazione positiva all'attivazione di incentivi per i redditi bassi, mentre i *cococo* del Nord-Est li reputano indispensabili. I lavoratori del Centro, invece, si dividono tra



coloro che puntano il dito sulle difficoltà di tenere il ritmo dei versamenti e quelli che vogliono gli incentivi per i redditi bassi.

Per l'immediato, relativamente agli strumenti di copertura assicurativa più utili per la propria condizione lavorativa, il 55% richiama l'indennità di malattia, il 21,8% la disoccupazione, l'11,8% la maternità, il 5,8% un'indennità in caso di ricovero ed il 5,6% una assegno al nucleo familiare (tab. 44).

Al Nord spicca il richiamo all'indennità di malattia, al Sud ovviamente il dato relativo all'indennità di disoccupazione che comunque è richiamato da una percentuale importante anche nel Nord-Est, mentre al Centro oltre il 21% ha richiamato la maternità.

Molto più bassa rispetto al resto della popolazione la produzione del risparmio con il 37% degli intervistati che non ha risparmiato nulla del proprio reddito annuale (di contro a meno del 10% nel campione dei genitori intervistato dal Censis nell'ambito di una indagine sulla famiglia); il 19,3% fino al 5%, il 24% tra 6 e 10%, il 19,7% oltre il 10% (di cui il 9,1% oltre il 20% del reddito annuale) (tab. 45).

La capacità di produrre risparmio è, ovviamente, superiore tra i 30-39enni e tra i *cococo* che risiedono al Centro. Spicca, in negativo, il dato dei *cococo* residenti nel Nord-Ovest che non risparmiano nulla (41%) e quella dei *cococo* residenti al Centro che hanno dichiarato di avere risparmiato oltre il 20% (22,5%). E' chiaro che la permanenza in casa dei genitori è un formidabile veicolo di facilitazione nella produzione del risparmio.



Tab. 28 - Principali obiettivi a breve termine (6 - 12 mesi) rispetto al lavoro, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Aumentare la remunerazione	38,8	59,0	33,3	40,6	42,4
Passare a forme diverse di contratto o avviare un'attività autonoma	17,1	53,0	45,9	31,8	34,7
Specializzarmi in una competenza più spendibile sul mercato	27,4	26,7	24,6	26,9	26,5
Ampliare/ridurre il numero di committenti	21,7	35,4	6,9	22,8	21,3
Fare rinnovare il contratto in scadenza	17,6	6,0	25,4	22,7	17,5
Avere più autonomia nell'espletazione delle attività (ad es. lavorare da casa, più flessibilità negli orari)	19,3	21,6	6,6	12,3	15,7
Ampliare l'orizzonte temporale del contratto	10,8	7,3	16,3	8,2	11,0
Ridurre il tempo realmente dedicato al lavoro	8,7	1,7	11,5	11,7	8,2
Altro	2,8	-	3,5	2,9	2,3

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 29- Principali obiettivi a breve termine (6 – 12 mesi) rispetto al lavoro, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Aumentare la remunerazione	41,8	42,9	42,4
Passare a forme diverse di contratto o avviare un'attività autonoma	37,5	32,2	34,7
Specializzarmi in una competenza più spendibile sul mercato	27,9	25,1	26,5
Ampliare/ridurre il numero di committenti	19,6	22,9	21,3
Fare rinnovare il contratto in scadenza	17,6	17,5	17,5
Avere più autonomia nell'espletazione delle attività (ad es. lavorare da casa, più flessibilità negli orari)	15,1	16,2	15,7
Ampliare l'orizzonte temporale del contratto	9,8	12,2	11,0
Ridurre il tempo realmente dedicato al lavoro	7,0	9,2	8,2
Altro	2,2	2,5	2,3

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 30 - Principali obiettivi a lungo termine rispetto al lavoro, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Ottenere un lavoro stabile	59,9	48,7	54,2
Trovare un lavoro più vicino alle mie abilità/competenze/interessi	36,2	28,3	32,2
Accrescere il mio potere contrattuale (ad esempio, potenziando il portafoglio delle competenze con esperienze e relazioni), rimanendo nel lavoro atipico	22,9	34,1	28,6
Avviare un'attività autonoma o imprenditoriale	20,3	19,0	19,6
Altro	2,3	4,1	3,2

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 31 - Principali obiettivi a lungo termine rispetto al lavoro, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Ottenere un lavoro stabile	54,5	58,6	56,3	41,6	54,2
Trovare un lavoro più vicino alle mie abilità/competenze/interessi	34,3	37,1	27,6	26,4	32,2
Accrescere il mio potere contrattuale (ad esempio, potenziando il portafoglio delle competenze con esperienze e relazioni), rimanendo nel lavoro atipico	19,9	38,8	30,5	31,4	28,6
Avviare un'attività autonoma o imprenditoriale	22,0	16,8	15,8	25,5	19,6
Altro	2,9	0,4	7,8	-	3,2

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 32 - Progetti di vita più rilevanti, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Crearmi col risparmio un piccolo patrimonio che mi dia sicurezza	42,6	47,8	45,3
Farmi una famiglia (sposarmi, andare a convivere, fare figli)	41,3	28,7	34,9
Comprare casa	28,1	23,0	25,5
Dedicare più tempo a me stesso, ai miei hobby e ai miei interessi non professionali	18,7	25,6	22,2
Dedicare più tempo alle relazioni di amicizia, sociali	12,2	13,9	13,1
Trasferirmi in un'altra città/paese/nazione	9,4	2,9	6,0
Altro	3,8	2,2	3,0

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 33 - Progetti di vita più rilevanti, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Crearmi col risparmio un piccolo patrimonio che mi dia sicurezza	41,8	69,1	29,0	45,5	45,3
Farmi una famiglia (sposarmi, andare a convivere, fare figli)	32,4	29,1	47,1	28,4	34,9
Comprare casa	23,3	22,2	35,0	18,9	25,5
Dedicare più tempo a me stesso, ai miei hobby e ai miei interessi non professionali	22,0	10,9	33,0	21,9	22,2
Dedicare più tempo alle relazioni di amicizia, sociali	14,9	9,6	15,1	10,1	13,1
Trasferirmi in un'altra città/paese/nazione	9,7	0,4	2,8	11,7	6,0
Altro	6,3	0,0	1,9	0,6	3,0

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 34 – Opinioni sull’impatto del lavoro sulla vita personale, per area geografica (val. %)

<i>Il suo contratto di lavoro ha mai rappresentato un ostacolo rispetto a quello che voleva fare (ad esempio, sposarsi, convivere, ottenere un mutuo, ecc.)?</i>	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Sì	15,0	71,5	36,7	39,6	36,9
No	85,0	28,5	63,3	60,4	63,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 35 - Occasioni nelle quali il contratto di lavoro ha rappresentato un ostacolo, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Fare una programmazione di più lunga durata di attività, acquisti, cose da fare, ecc.	27,6	54,2	52,7	63,7	51,0
Ottenere un finanziamento al consumo per acquisto beni (macchina, moto, ecc.)	30,3	54,2	26,5	32,0	40,3
Acquistare una casa/ottenere un mutuo	39,3	28,9	45,3	27,7	34,5
Andare in vacanza in un dato periodo	24,8	3,0	33,6	46,5	20,3
Farmi una famiglia	17,3	15,7	20,9	15,3	17,2
Dedicare tempo a me stesso e ai miei hobby	23,5	0,6	24,2	30,8	14,4
Altro	2,1	-	5,3	-	1,7

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 36 – Opinioni sul rapporto tra presente e futuro, per età (val. %)

<i>Accordo con le seguenti affermazioni*</i>	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Ciò che mi potrà accadere in futuro dipende dalle mie scelte di oggi	89,9	87,9	88,9
Sul mio futuro ho le idee abbastanza chiare	80,9	86,9	83,9
Fare esperienze interessanti nel presente è per me più importante rispetto alla pianificazione del futuro	60,5	59,9	60,2
Sono troppo immerso nei problemi quotidiani per pensare al futuro	27,4	27,3	27,4

* Percentuale di intervistati che si dichiarano molto o abbastanza d'accordo con le affermazioni elencate

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 37 - Opinioni sugli strumenti maggiormente idonei a garantire una vecchiaia serena, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Ancora non sto facendo nulla, ma vorrei iniziare ad informarmi sulla migliore forma previdenziale	35,6	27,2	31,3
Non sto facendo nulla perché non ho né il tempo né i soldi per farlo	35,9	18,5	26,9
Verso i contributi alla gestione separata Inps	17,6	25,4	21,6
Ho stipulato una polizza vita	8,9	19,1	14,2
Risparmio una quota di reddito con l'intento di utilizzarlo per costruirmi la pensione	6,3	10,5	8,5
Ho fatto investimenti finanziari sui quali conto per avere redditi quando sarò in età da pensione	4,5	8,7	6,7
Ho aderito ad un Piano di pensionamento individuale (Pip)	4,1	7,9	6,1
Mi sono iscritto ad un Fondo Pensione	3,1	7,4	5,3
Ho un patrimonio che mi dà tranquillità per la vecchiaia (case, terreni, ecc.)	2,0	6,3	4,2
Altro	0,7	1,8	1,2

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 38 - Opinioni sugli strumenti maggiormente idonei a garantire una vecchiaia serena, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Ancora non sto facendo nulla, ma vorrei iniziare ad informarmi sulla migliore forma previdenziale	24,4	41,4	33,5	29,0	31,3
Non sto facendo nulla perché non ho né il tempo né i soldi per farlo	28,5	30,6	25,2	19,3	26,9
Verso i contributi alla gestione separata Inps	25,3	5,2	24,2	35,2	21,6
Ho stipulato una polizza vita	16,8	2,2	21,6	13,0	14,2
Risparmio una quota di reddito con l'intento di utilizzarlo per costruirmi la pensione	4,3	12,1	9,0	13,1	8,5
Ho fatto investimenti finanziari sui quali conto per avere redditi quando sarò in età da pensione	6,1	7,3	6,3	8,0	6,7
Ho aderito ad un Piano di pensionamento individuale (Pip)	7,3	10,3	3,4	-	6,1
Mi sono iscritto ad un Fondo Pensione	9,2	2,6	4,8	-	5,3
Ho un patrimonio che mi dà tranquillità per la vecchiaia (case, terreni, ecc.)	4,7	2,2	5,7	3,7	4,2
Altro	2,3	-	1,4	-	1,2

I totali non sono uguali a 100 perchè erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 39 - Stipula di polizze sanitarie, per area geografica (val. %)

<i>Lei ha sottoscritto una polizza sanitaria?</i>	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Sì	11,5	0,4	15,4	5,4	9,1
No	88,5	99,6	84,6	94,6	90,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 40 - Confronto fra l'opinione dei collaboratori coordinati e continuativi e quella delle famiglie sull'andamento futuro dell'ampiezza della copertura pubblica (val. %)

<i>Ritiene che nel futuro (3-5 anni) l'ampiezza della copertura pubblica (sanità, previdenza, formazione) andrà incontro a:</i>	Collaboratori	Famiglie
Una diminuzione	58,5	44,0
Una sostanziale stabilità	15,9	27,4
Un ampliamento	5,4	17,6
Non so	20,2	11,0
Totale	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 41 - Opinioni sull'importanza del versamento dei contributi alla gestione separata Inps, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Un'ulteriore tassa che non mi apporterà alcun beneficio	40,1	33,3	31,9	20,9	33,4
Importante, perché mi consentirà di avere un reddito pensionistico	34,7	16,7	24,5	32,0	30,3
Importante, ma l'aliquota è troppo alta	12,8	25,0	15,4	27,1	17,3
L'appropriazione di una quota del mio reddito che vorrei utilizzare come meglio credo	10,7	25,0	14,9	20,0	14,7
Altro	1,7	-	13,3	-	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 42 – Opinioni sull'importanza del versamento dei contributi alla gestione separata Inps, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Un'ulteriore tassa che non mi apporterà alcun beneficio	30,5	35,2	33,4
Importante, perché mi consentirà di avere un reddito pensionistico	30,7	30,0	30,3
Importante, ma l'aliquota è troppo alta	14,7	19,1	17,3
L'appropriazione di una quota del mio reddito che vorrei utilizzare come meglio credo	19,6	11,4	14,7
Altro	4,5	4,3	4,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 43 - Opinioni sull'utilità degli strumenti di previdenza complementare per i collaboratori coordinati e continuativi, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Potrebbero risultare interessanti se fosse attivata un'incentivazione fiscale per i bassi redditi	49,2	17,0	35,9	54,5	38,9
Non sono interessanti, perché l'instabilità lavorativa e dei redditi difficilmente consente di fronteggiare i piani dei versamenti	25,1	37,1	34,5	29,4	30,9
Sono indispensabili per integrare la pensione pubblica	25,2	45,9	24,1	15,5	28,6
Altro	0,5	-	5,5	0,6	1,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 44 - Strumenti di copertura assicurativa ritenuti utili in ambito lavorativo, per età (val. %)

	20-29 anni	30-39 anni	Totale
Indennità di malattia	53,1	56,8	55,0
Disoccupazione	23,0	20,7	21,8
Maternità	12,6	11,2	11,8
Indennità in caso di ricovero	5,1	6,3	5,8
Assegno al nucleo familiare	6,2	5,0	5,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 45 - Quota di reddito annuale destinata al risparmio, per area geografica (val. %)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e isole	Totale
Nessuna	41,0	38,8	27,7	39,8	37,0
Fino al 5%	19,6	18,1	18,3	22,9	19,3
Dal 6% al 10%	23,3	29,3	20,7	23,0	24,0
Dall' 11% al 20%	9,4	13,8	10,8	8,1	10,6
Oltre il 20%	6,7	-	22,5	6,2	9,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

6. SOTTO LA SUPERFICIE DELLA FLESSIBILITÀ: QUATTRO MODI DI ESSERE *ATIPICI* NEL MERCATO DEL LAVORO

6.1. L'imperativo della flessibilità e la nuova vulnerabilità sociale

Una delle caratteristiche, che meglio inquadrano la transizione in atto nella realtà sociale ed economica contemporanea, è il passaggio da una “società salariale”, in cui il lavoro funzionava da meccanismo quasi automatico di integrazione, ad una “società dei lavori”, in cui questo sistema tradizionale d'inclusione si consuma, si erode nelle sue dimensioni costitutive: fra tutte, la continuità occupazionale e la stabilità retributiva.

La deregolamentazione del mercato del lavoro ha prodotto la diffusione di nuove forme di impiego: la distinzione tra lavoro dipendente e lavoro autonomo non funziona più; ci sono molti modi di essere “dipendenti” almeno quanti ce ne sono di essere “autonomi”. Co.Co.Co., lavoratori interinali, a tempo determinato, con o senza partita I.V.A., part-time sono solo alcune di queste forme: una varietà di sigle e diciture che hanno in comune il richiamo al dettame della “flessibilità”. Oltre alla produzione snella e alle imprese con organigrammi piatti, ci sono anche i lavoratori flessibili, *pronti* ad essere impiegati in una varietà di contesti e situazioni, per un tempo determinato. Economisti, sociologi, *top manager*, istituzioni nazionali e sovranazionali hanno da tempo affermato che questi processi di frammentazione dell'offerta occupazionale sono la risposta inevitabile, se non fisiologica, agli “umori” mutevoli dei mercati globali.

Rimane una questione da chiarire: se di essere flessibili non si può fare a meno, il lavoro può ancora essere considerato la porta principale per l'ingresso stabile delle persone nella società? A prescindere dalla risposta a tale quesito, si rischia di commettere un errore se si continua a considerare l'impiego come metro di giudizio della marginalità sociale dei cittadini. Infatti, stabilire chi è *dentro* e chi è *fuori* diventa sempre più difficile: ai gruppi tradizionalmente più a rischio di esclusione (inattivi, disoccupati, *drop out*), si aggiunge infatti oggi una nuova e composita fascia della popolazione: chi è occupato e quindi percepisce redditi ma a volte, non in modo stabile e duraturo.



Per “società dei lavori”, si deve quindi intendere una società in cui l’impiego è divenuto precario, nel senso di tanto fragile quanto provvisorio: “oggi lavoro, domani chissà”. Il lavoro è in breve *a rischio*: a rischio di essere perso o di essere cambiato, di aumentare come di diminuire. In passato, la non occupazione prolungata era vista come il presagio dell’entrata nei programmi di tutela ed assistenza pubblica; sembra, invece, che oggi l’instabilità occupazionale origini nuove figure di lavoratori per cui l’essere vulnerabili ai sommovimenti del mercato del lavoro non è più un evento remoto, dettato da circostanze o situazioni contingenti (malattia, incidenti, ecc.), ma “una situazione di vita in cui l’autonomia e la capacità di autodeterminazione dei soggetti è permanentemente minacciata da un inserimento instabile dentro i principali sistemi di integrazione sociale e di distribuzione delle risorse”¹.

Se durante il regime della piena occupazione si interveniva sui “momenti di crisi” di chi non poteva o non riusciva a stare dentro le società del salario; ora, al tempo delle forme di produzione flessibile, si profilano strategie “permanenti” di gestione della crisi.

Fino a qualche decennio fa, perdere il lavoro era la cosa peggiore che potesse accadere ad una persona; oggi milioni di individui lo perdono e lo ritrovano di continuo, più volte all’anno. I cosiddetti lavoratori “atipici”, hanno capito di essere soggetti produttivi fragili, intercambiabili e sostituibili: è sufficiente non aver il rinnovo contrattuale per ritrovarsi in una condizione di precarietà esistenziale. Questa condizione sembra essere divenuta la normalità: i cosiddetti lavoratori atipici sono più o meno consapevoli di quanto sia vulnerabile il loro status di “occupati a termine”. In questo senso, integrazione ed esclusione sociale non sono più meccanismi automatici: lavorare o meno, non determina più chi è autosufficiente da chi non lo è. L’essere impiegati in modo flessibile determina una nuova categoria di disagio, un disagio “normale”, perché ormai cronico. Essere in cerca di prima occupazione, disoccupati, o male occupati, non sono più situazioni transitorie e superabili una volta per tutte, come si è andati avanti si può tornare indietro più e più volte. Il disagio può divenire la norma, si può oscillare tra occupazione ed inoccupazione senza soluzione di continuità: *dipende solo da dove tira il vento*. L’idea di essere esposti alle intemperie del mercato del lavoro, penetra all’interno delle sicurezze delle persone, facendole sentire perennemente vulnerabili, oggetto potenziale di un qualsiasi cambiamento organizzativo o gestionale.

¹ C. Ranci, *Le nuove disuguaglianze sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2002, p. 28.



Certo, il concetto di vulnerabilità è sfumato e complesso: oltre a fare riferimento ad indicatori oggettivi di inclusione/esclusione dal mercato del lavoro (reddito, tutele contrattuali, coperture previdenziali), investe anche altre dimensioni della biografia lavorativa; infatti, “l’incertezza relativa alla stabilità del lavoro e quindi del reddito, oltre ad influire sulle risorse a disposizione degli individui, ha anche un effetto più sottile sulle loro capacità reali di azione²”. Di conseguenza, per valutare l’impatto della flessibilità del lavoro sulle posizioni individuali dei collaboratori professionali, occorre tener presenti diversi fattori legati al vissuto occupazionale di queste figure inedite.

In tale prospettiva, la presente indagine offre spunti interessanti per collocare gli intervistati lungo il *continuum* della vulnerabilità sociale. Scorrendo questo asse è possibile intravedere più di una via al lavoro flessibile. Nello specifico, attraverso un’analisi per gruppi, sono stati isolati quattro *cluster* di intervistati che, nell’insieme, offrono uno spaccato diversificato dei modi di essere atipici nel mercato del lavoro attuale. Ne emerge un quadro suggestivo, che mette ordine nella galassia frammentaria delle occupazioni flessibili.

6.2. Quattro ritratti del lavoro minuscolo

I Surfisti

Il percorso intricato che si snoda lungo l’asse della flessibilità lavorativa e della vulnerabilità sociale, trova in questo gruppo una prima rappresentazione (tab. 1). Difatti, nel cluster in questione, si delinea un’immagine del lavoro in cui la vulnerabilità è attenuata da posizioni lavorative tutto sommato forti. In questo primo raggruppamento, si collocano infatti, prevalentemente gli intervistati che hanno ormai acquisito esperienze, abilità e conoscenze tali da consentirgli di gestire il proprio destino lavorativo. I surfisti sono in prevalenza lavoratori di lunga durata, in una fascia d’età compresa tra i 35 e i 39 anni (31,8% contro il 23,6% del campione), che hanno costituito nel tempo un proprio nucleo familiare (20,8% nel gruppo e 13,1% nel totale) e residenti soprattutto nel Nord Ovest del paese (+4,7% rispetto al totale degli intervistati). Il livello elevato di

² Cfr. G. Fullin, *Instabilità del lavoro e vulnerabilità*, in “Rassegna Italiana di Sociologia”, 4, 2002, p. 559.



professionalità raggiunto e la condizione lavorativa dei surfisti (svolgono mansioni ad alta professionalità il 40,2% degli intervistati rispetto al 25,5% del totale), si riflettono sull'immagine che essi hanno del lavoro, in cui la possibilità di esprimere a pieno la propria professionalità risulta essere un tratto peculiare (+ 17,7% sul totale).

Questa immagine, tuttavia, trova dei fattori di ostacolo nel "pieno" dispiegamento della professionalità acquisita: assenza di una certificazione delle competenze (20,4% nel gruppo, 15,4% del campione), mancanza di una programmazione delle attività ed elevata pressione fiscale e contributiva (con scarti dal totale rispettivamente di +3,3% e +2,9%). Inoltre, il mantenimento dei livelli di benessere (economico e professionale) di tale gruppo, poggia anche su una duplice modalità d'intervento: investimento nella formazione continua (62%) ed accantonamento di denaro (risparmio oltre il 10% del reddito 34,1%). Pertanto, i surfisti attraverso le leve della formazione e del risparmio, creano i presupposti per la loro stabilità lavorativa ed economica. Accanto a ciò, le strategie lavorative poste in essere dai rappresentanti del gruppo in oggetto, prendono forma su un doppio livello d'azione: relazionale e (in)formativo. Nel primo criterio, la costruzione di una rete di rapporti di lavoro stabili nel tempo (78,6%) e la tendenza a lavorare con più committenti (35,9%), permettono di definire una piattaforma professionale multidimensionale, in cui la trama dei legami deboli è elemento strategico nella ricerca di nuove opportunità occupazionali. Il secondo criterio verte sulla possibilità di tenersi informato sui cambiamenti del mercato del lavoro (43,7%) e sull'investimento nella formazione continua (51,3%); queste strategie, risultano essere determinanti nell'implementazione del potere contrattuale del cluster in oggetto.

Pertanto, i *surfisti* sono tali in quanto fuoriescono da una concezione negativa della flessibilità (precarità, marginalità, instabilità lavorativa); per loro, la flessibilità è l'elemento costitutivo della propria *espressione professionale*. Un'attribuzione di senso che si declina nei fatti in strategie composite rivolte sia all'esterno (definendo incessantemente relazioni), sia all'interno (investendo nella formazione e nell'informazione del proprio ambito lavorativo). Un *agire flessibile* capace di *governare l'imprevisto* calmierando, altresì, il *prezzo* dell'insicurezza lavorativa: questi intervistati dichiarano che per loro e poco o per niente probabile vivere per un lungo periodo in gravi difficoltà economiche (81,1%); rimanere a lungo inoccupato (70,4%); infine, incapacità di adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro (82,9%). Una *vulnerabilità* che viene *mitigata*



perseguendo alcuni obiettivi futuri: ampliare la durata del contratto (13,8%) e comprare casa (21,4%).

I Sospesi

Il secondo *cluster* di lavoratori flessibili (tab. 2) che è stato possibile individuare rappresenta il 27,6% del campione. Gli individui che compongono questo gruppo, rispetto all'asse della vulnerabilità sociale, occupano una posizione intermedia: sono attori pienamente coinvolti nei processi contraddittori di flessibilizzazione del lavoro, in prevalenza 4Co.Co.Co. (66,8% a fronte di un quota campionaria del 57%); anche se, nell'universo del lavoro flessibile, occupano una posizione relativamente privilegiata, disponendo di una forma contrattuale che può anche abbracciare un arco temporale ampio. Nonostante ciò, sembrano vivere le contraddizioni dell'odierno mercato del lavoro: instabilità e discontinuità delle prestazioni, scarsa normazione del settore, e frammentarietà dell'impiego. In generale, la metà di questi intervistati (50,1%, +13,5% sul totale del campione) afferma che la condizione occupazionale ha rappresentato un ostacolo rispetto ai propri progetti: la perfetta spaccatura del gruppo introduce una caratteristica che determina fortemente il loro profilo. I *sospesi* rappresentano il volto tipico e non ancora conciliato della flessibilità: all'interno di questo gruppo l'ambivalenza e la coesistenza di aspetti contraddittori, confermano la temporanea *impasse* di una soluzione che non è una bacchetta magica. La flessibilità lascia *sospesi* tra un lavoro che oggi c'è e domani potrebbe non esserci. Stilandone un profilo socio-anagrafico, questi collaboratori sono giovani-adulti (il 32,6% a tra i 25 e i 29 anni), che vivono in famiglia (61,0%) e in un quarto dei casi (25,2%) risiedono nel sud e nelle isole. La loro rappresentazione della lavoro è ambivalente: costi e vantaggi del regime di produzione flessibile, sono percepiti con chiarezza. Rispetto alla professione le possibilità di crescita e di evoluzione, date da un impiego di collaborazione, operano sia dal punto di vista delle motivazioni personali (uno stimolo per crescere professionalmente 17,2 %, +5,4%), sia per la dimensione interpersonale (possibilità di stabilire contatti sociali 12,3%, +4,8%). Le indiscutibili opportunità che offre il frequentare ambienti lavorativi differenti vengono considerate anche alla luce dei costi e delle problematicità.

Infatti, essere dei collaboratori impone di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro: non sempre il compromesso riesce. Questo aspetto viene considerato rilevante dal 10% degli appartenenti al gruppo (+3,9% rispetto al totale



degli intervistati). Le difficoltà di una posizione lavorativa stimolante, ma instabile, vengono affrontate riservando una quota, per quanto limitata (inferiore al 5% annuo), di reddito al risparmio: strategia attuata dal 30% degli appartenenti al *cluster* (con un significativo scarto del +10,9% rispetto alla media del campione). Visto che l'assenza di una certificazione delle competenze acquisite viene indicata come una criticità significativa dal 21,8% dei *sospesi*, i problemi originati da un lavoro in cui occorre continuamente reinventarsi non sono sostenibili solo attraverso le quote di risparmio, occorre quindi attivare la propria rete di sostegno informale (attivata in questo *cluster* dal 37,8% degli intervistati). Amicale o parentale che sia, avere una rete di salvataggio (sostegno) assolve un'importante funzione. Lo status dei collaboratori e le loro strategie individuali dimostrano come, per questi intervistati, l'impiego "atipico" sia vissuto come difficile opera di equilibrio, sul filo teso della flessibilità: il cadere è una possibilità che va messa in conto; difatti, le opinioni rispetto alla propria sicurezza lavorativa sono molto concentrate sulla probabilità (media) che situazioni negative, come la non disponibilità economica e l'inoccupazione prolungata si verifichino. In particolare, la consapevolezza che la disoccupazione sia una situazione possibile, se non probabile, è fortemente sentita (58,1% contro 27,2% più del doppio rispetto al campione: +30,8%); di conseguenza è normale che secondo i *sospesi*, i problemi economici rappresentino una preoccupazione reale (35,9%). Questi timori sono fondati su un'analisi lucida del momento economico presente. L'altra faccia della flessibilità, è la rapida obsolescenza delle competenze e delle conoscenze: la corsa al ricambio e all'aggiornamento delle professionalità, secondo i nostri intervistati, avverrà sulle spalle di chi a questi cambiamenti si deve adattare. Il 42,3% pensa sia ragionevole aspettarsi che ad un certo punto della propria vita professionale non ci sarà più bisogno di loro. Per il 57,5% (con un eloquente +20,9% rispetto al campione) una strategia a breve termine è l'accettare qualsiasi genere di richiesta dal proprio datore di lavoro; atteggiamento quest'ultimo, funzionale all'obiettivo di farsi rinnovare il contratto (priorità futura del 23,5% dei *sospesi*).

La continua rincorsa alla conferma del contratto richiede una gestione quasi quotidiana della propria condizione lavorativa. Tutto ciò, ovviamente, a scapito della proprio tempo libero e dei propri affetti che vengono visti a rischio di fagocitazione da parte degli affanni professionali: secondo il 45,9% del gruppo, contro un più contenuto 33,5% del campione (+12,4%). Essere *sospesi* sul filo teso della flessibilità, è esercizio impegnativo che necessita attenzioni e cautele e che impegna gran parte delle energie dei lavoratori a scapito della progettualità per il futuro: stare concentrati sul qui



ed ora è una necessità; il 29,5% dei *sospesi* dichiara di essere troppo occupato con i problemi quotidiani per poter pensare al futuro. Tale ripiegamento sul presente, è confermato anche da un dato apparentemente in controtendenza; “fare esperienze interessanti nel presente” è importante per il 54,9% del *cluster* (nel totale del campione: 40,4%). *Spremere* il più possibile l’oggi, è l’atteggiamento che connota chi è “tra color che son sospesi” tanto più che il domani promette poco di buono: il 72,6 % dei *sospesi* è convinto di non riuscire a ricevere una pensione adeguata.

I Novizi

Il profilo strutturale di questo gruppo consente di identificare gli individui in esso inseriti come appartenenti ad una ben determinata categoria sociale (tab. 3): i giovanissimi; infatti il 33,8% ha tra i 20 e i 24 anni, vivono per lo più in famiglia (58,1%) e abitano in gran parte nel Nord Ovest (71,9%); volendo chiarire sin dall’inizio il quadro, si potrebbe dire che i giovani alle prese con la flessibilità lavorativa non sembrano farsi tanti problemi, la prendono per quello che è: un’occasione tra le tante.

La flessibilità spesso viene indicata come la porta d’ingresso nel mondo del lavoro, un approccio *soft*, preliminare a impegni ben più consistenti. La flessibilità è perfettamente adeguata alle esigenze di persone che, oltre al lavoro, hanno altre priorità, come il coltivare relazioni interpersonali, finire gli studi, e presumibilmente anche divertirsi. Cosa rappresenta dunque per questi giovani il lavoro (flessibile)? Semplicemente, una parte della propria vita, spesso nemmeno la più importante. Difatti, per il 21,3% svolgono lavori saltuari (+6,5% rispetto al campione), a bassa professionalità nel 60,8% dei casi (a fronte di un equilibrato 48,4% totale) e cosa più significativa, per l’88,2% degli appartenenti al gruppo, la propria condizione lavorativa non rappresenta un ostacolo rispetto ai propri progetti. Il lavoro intermittente, per tempi ed impegno, consente loro di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro (53,3%); i giovani, non pensando al futuro, ritengono dunque che il lavoro non possa intaccare il tempo da dedicare ad affetti ed interessi (81,2%, +43,2% rispetto al totale degli intervistati); ciò conferma che per questo gruppo la flessibilità (almeno ora) non è un problema.

Impegnati come sono nel vivere la propria vita, i giovani dimostrano interesse per il rinnovo del contratto (23,5%) poiché esso è la condizione necessaria per perseguire l’obiettivo a breve termine maggiormente significativo: nel 19% dei casi la propria autonomia (+11,3% sul totale). Data la giovane età, si tratta di un’autonomia rispetto alla famiglia; il



desiderio di emanciparsi è ostacolato solo dalla discontinuità nei pagamenti che rappresenta un problema per ben il 43,6% dei rappresentanti il *cluster*. L'emancipazione non sembra comunque percepita come un progetto a lunga scadenza: è un'autonomia per l'oggi, parziale e per lo più finanziaria. La saltuarietà dell'impiego, la discontinuità dei pagamenti, la non presenza di quote dedicate al risparmio (50,8% dei casi) non consentirebbero di certo un'uscita definitiva dalla famiglia d'origine: questo desiderio d'autonomia, sembra più rispondere alla necessità di avere qualche soldo in tasca, piuttosto che di un concreto desiderio di fuoriuscita dal nucleo familiare.

La percezione che i giovani hanno del proprio impiego, è decisamente non problematica; essi non si sentono affatto esposti alle intolleranze del mercato flessibile: il 74,5% non pensa sia possibile vivere un periodo prolungato di ristrettezze economiche; il 78,1% non ritiene plausibile rimanere a lungo inoccupato (entrambe le posizioni ed, in particolare, la seconda hanno scarti molto forti rispetto al totale +17,1 e + 30,9%). In buona sostanza questo 21,7% del campione ritiene che come ha trovato il lavoro attuale ne potrà trovare un altro: la sicurezza nelle proprie capacità di adattamento ai cambiamenti del mercato è pressoché completa (93,1%); al punto da non richiedere strategie lavorative significative (questo *cluster* non è caratterizzato da strategie significative – vedi tabella 3). Il lavoro è per loro intercambiabile quasi automatico: nel 59,9% dei casi non attivano risorse come la formazione, né la rete di sostegno informale (il 56,5%). Vivendo in famiglia ed essendo in età giovane, queste reti sono attive autonomamente; solo che i giovani non ne sono probabilmente consapevoli poiché, date le prospettive di vita concentrate sul momento presente, non ne hanno bisogno.

L'immagine che emerge da questi intervistati è che il futuro sia lontano, l'oggi è ben più importante: nonostante il presente sia problematico e nel 29,5% dei casi assorba gran parte dei loro interessi, rappresenta uno stimolo continuo a fare nuove esperienze (54,9% contro 40,4%). La leggerezza con cui viene affrontata la professione consente di affermare che la flessibilità professionale non sia un problema per questi giovani, dal momento che il lavoro in genere non ha ancora acquisito una parte centrale nella loro vita. Ciò non toglie che in termini di vulnerabilità sociale, questo gruppo nella sua "incoscienza" rappresenti una quota sensibile di potenziali soggetti a rischio: per ora fin quando il lavoro è saltuario e serve ad arrotondare le *entrate*, essere lavoratori flessibili ed intercambiabili non rappresenta un problema, in futuro quando sentiranno la necessità di passare da



un'autonomia di nome ad una di fatto, non è detto che rimangano della stessa opinione.



I Naufraghi

Il viaggio nei “terreni” paludosi della flessibilità, trova nei *naufraghi* un punto di arrivo (tab. 4). Il gruppo dei *naufraghi* è composto in prevalenza da giovani lavoratori (20/24 anni, 25,7% contro il 19,9% del campione) che vivono in famiglia (70,1% rispetto al 56,1% del totale) e residenti nel Sud ed Isole (33,1% nel gruppo, 18,1% nel campione). La condizione lavorativa attuale è percepita in modo penalizzante nella realizzazione del loro progetto lavorativo (e di vita): infatti, i *naufraghi* oscillano tra l’inattività lavorativa (11%) e l’impiego saltuario (33,7% nel *cluster* contro il 13,9% nel campione), svolgendo perlopiù mansioni a bassa professionalità (80,6%, con uno scarto positivo dal valore medio di 32,2 punti percentuali). La fragilità della condizione occupazionale dei *naufraghi*, è acuita dalla carenza delle risorse a loro disposizione: non risparmiano perché non possono risparmiare (72,5%) e non partecipano a corsi di formazione (63,2%).

La sopravvivenza di questi lavoratori è garantita dalla rete informale (parenti ed amici), che assume nel 38,3% dei casi una funzione di contenitore della marginalità occupazionale. Quello dei *naufraghi* sembra essere un *patto generazionale silenzioso e vulnerabile* al cui interno si agitano gli spettri dell’insicurezza lavorativa: inoccupazione prolungata (86,9%); incapacità di adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro (47%); impossibilità di ricevere una pensione (90,9%), vivere in gravi difficoltà economiche (71,5%). Ciò si riverbera sulla rappresentazione della propria condizione lavorativa, in cui affiora un pessimismo diffuso (non vedo aspetti positivi nel mio lavoro, 41,8%), alimentato dall’instabilità dell’impiego (57,3% nel gruppo contro il 30,4% del campione). Da queste prime analisi, si delinea un tipo di flessibilità che nei fatti non è flessibile, bensì uno stato permanente di bisogno che comporta un indebolimento nella forza contrattuale di questi atipici. Accettare qualsiasi mansione (53,2%, +31,8% rispetto al campione); non porre problemi di natura contrattuale (58,8% contro il 26,6% nel totale); lavorare a buon mercato (43% rispetto al 17,6% dei rispondenti) e rendersi disponibile alle richieste del datore di lavoro sacrificando all’occorrenza il proprio tempo libero (50,9%, +15,3% dal totale), sono le strategie poste in essere dai *naufraghi* per il mantenimento del posto di lavoro.

In questa ottica, i (non) lavoratori afferenti al gruppo in esame, sono preda di un mercato (quasi) sommerso in cui i diritti vengono sacrificati sull’altare di una fragile continuità lavorativa. In tal senso, i *naufraghi* non guardano al



futuro, presi dalla risoluzione di problemi di un quotidiano incerto (41,4%); le loro prospettive, sono legate al giorno per giorno con l'obiettivo di incrementare il loro livello di benessere economico per poter così costituire un piccolo patrimonio che gli permetta di sentirsi più sicuri e meno vulnerabili.

6.3. Conclusioni

I *naufraghi*, unitamente ai *surfisti*, sono le due facce della moneta della flessibilità. Tirando a sorte (testa o croce), i *surfisti* sono la *testa*: l'investimento nella formazione e nell'elevata professionalità, li mette a riparo dalle intemperie di un mercato del lavoro dalle repentine oscillazioni; i *naufraghi* sono la *croce*: la bassa professionalità e la mancanza di risorse (formative, relazionali ed economiche), li espone alle ricadute negative di una posizione lavorativa fragile. Questi sono i risultati della sorte, mentre i *sospesi* sono la scommessa. Nel loro volteggiare tra una flessibilità sicura ed una vulnerabile, la posizione di questi collaboratori risulta essere, ad oggi provvisoria, ancorata ad equilibri deboli e passeggeri, in cui la prospettiva e la fiducia in un futuro, fatto se non di stabilità, quantomeno di una flessibilità sostenibile, *normata* e tutelata, è avversata dai continui rovesci della propria condizione occupazionale. Sullo sfondo, una schiera di nuove leve (i *novizi*), nuove forze produttive inconsapevoli, pronte ad essere piegate e rese flessibili nella speranza che qualcosa (il futuro) non si spezzi.



Tab. 1 - I Surfisti (29,9%): veleggiare da imprenditori di se stessi nel mare della flessibilità

Media nel gruppo	Media nel campione	Modalità	Variabile
<i>Variabili di struttura</i>			
31,8	23,6	35/39 anni	Fascia di età
20,8	13,1	Coppia con figli	Tipologia nucleo familiare
40,3	35,6	Nord ovest	Ripartizione geografica
<i>La condizione attuale</i>			
40,2	25,5	Ad alta professionalità	Mansioni svolte
75,6	62,7	No	L'attuale condizione lavorativa è un ostacolo a quello che voleva fare
<i>Rappresentazioni del lavoro</i>			
35,5	17,8	Possibilità di esprimere a pieno la mia professionalità	Aspetti positivi del lavoro
6,7	3,4	Assenza di una programmazione	
5,7	2,8	Elevata pressione fiscale e contributiva	
20,4	15,4	L'assenza di una certificazione delle competenze	Aspetti negativi del lavoro
<i>Risorse a disposizione</i>			
62,0	48,7	Sì	Partecipazione a corsi di formazione
34,1	19,5	Oltre il 10% del reddito	Quota di risparmio
<i>Percezione del livello di sicurezza lavorativa</i>			
81,1	57,4	Poco/per niente probabile	Vivere per un lungo periodo in grave difficoltà economica
70,4	27,2	Poco/per niente probabile	Rimanere a lungo inoccupato
82,9	63,4	Poco/per niente probabile	Incapacità di adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro
<i>Strategie lavorative</i>			
78,6	46,7	Costruire una rete di relazioni lavorative	
51,3	26,0	Investire nella formazione continua	
43,7	29,6	Rimanere informato sul mondo del lavoro	Tipo di strategia
35,9	29,6	Lavorare con più committenti	
<i>Opinioni, obiettivi e progetti futuri</i>			
53,4	41,2	Poco d'accordo	Affermazioni sul futuro: sono troppo immerso nei problemi quotidiani per pensare al futuro
13,8	7,9	Ampliare l'orizzonte temporale del contratto	Obiettivi a breve termine
21,4	15,1	Comprare casa	Progetti di vita

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 2 - I Sospesi (27,6%): navigare a vista nel mare della flessibilità

Media nel gruppo	Media nel campione	Modalità	Variabile
<i>Variabili di struttura</i>			
32,6	29,4	25/29 anni	Fascia di età
61,0	56,1	In famiglia	Tipologia nucleo familiare
25,2	18,1	Sud ed isole	Ripartizione geografica
<i>La condizione attuale</i>			
66,8	57,0	Co.Co.Co	Condizione occupazionale
50,1	36,6	Si	L'attuale condizione lavorativa è un ostacolo a quello che voleva fare
<i>Rappresentazioni del lavoro</i>			
17,2	11,8	Uno stimolo per crescere professionalmente	Aspetti positivi del lavoro
12,3	7,5	Possibilità di stabilire contatti con tanti ambienti professionali	
10,0	6,1	Difficoltà di conciliare i tempi di vita con quelli lavorativi	Aspetti negativi del lavoro
21,8	15,0	L'assenza di una certificazione delle competenze	
<i>Risorse a disposizione</i>			
30,0	19,1	Inferiori al 5% del reddito	Quota di risparmio
37,8	26,8	Si	Attivazione rete informale
Percezione del livello di sicurezza lavorativa			
35,9	21,8	Mediamente probabile	Vivere per un lungo periodo in grave difficoltà economica
58,1	27,2	Mediamente probabile	Rimanere a lungo inoccupato
42,3	21,9	Mediamente probabile	Incapacità di adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro
72,6	63,7	Molto/Abbastanza probabile	Impossibilità di ricevere una pensione adeguata
45,9	33,5	Mediamente probabile	Mancanza di tempo libero da dedicare agli affetti e alla cura dei familiari
<i>Strategie lavorative</i>			
57,5	36,6	Rendersi disponibile ad ogni richiesta del datore di lavoro	Tipo di strategia
<i>Opinioni, obiettivi e progetti futuri</i>			
29,5	21,0	Abbastanza d'accordo	Affermazioni sul futuro: sono troppo immerso nei problemi quotidiani per pensare al futuro
54,9	40,4	Abbastanza d'accordo	Affermazioni sul futuro: fare esperienze interessanti nel presente è per me più importante che pianificare il futuro
23,5	17,2	Fare rinnovare il contratto	Obiettivi a breve termine

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 3 - I Novizi (20,3%): tuffarsi ad occhi chiusi nel mare della flessibilità

Media nel gruppo	Media nel campione	Modalità	Variabile
<i>Variabili di struttura</i>			
33,8	19,9	20/24 anni	Fascia di età
58,1	56,1	In famiglia	Tipologia nucleo familiare
71,9	35,6	Nord Ovest	Ripartizione geografica
<i>La condizione attuale</i>			
21,3	14,8	Svolgo lavori saltuari	Condizione occupazionale
60,8	48,4	A bassa professionalità	Mansioni svolte
88,2	62,7	No	L'attuale condizione lavorativa è un ostacolo a quello che voleva fare
<i>Rappresentazioni del lavoro</i>			
53,3	31,0	Possibilità di conciliare i tempi di vita con quelli lavorativi	Aspetti positivi del lavoro
43,6	22,0	Discontinuità nei pagamenti	Aspetti negativi del lavoro
<i>Risorse a disposizione</i>			
50,8	36,5	Nessuna	Quota di risparmio
59,9	50,8	No	Partecipazione a corsi di formazione professionale
56,5	36,7	No	Attivazione rete informale
<i>Percezione del livello di sicurezza lavorativa</i>			
74,5	57,4	Poco/per niente probabile	Vivere per un lungo periodo in grave difficoltà economica
78,1	47,2	Poco/per niente probabile	Rimanere a lungo inoccupato
93,1	63,4	Poco/per niente probabile	Incapacità di adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro
43,2	22,1	Mediamente probabile	Impossibilità di ricevere una pensione adeguata
81,2	38,0	Poco/per niente probabile	Mancanza di tempo libero da dedicare agli affetti e alla cura dei familiari
<i>Strategie lavorative</i>			
Non significative ad un valor test inferiore a 2			
<i>Opinioni, obiettivi e progetti futuri</i>			
29,5	21,0	Abbastanza d'accordo	Affermazioni sul futuro: sono troppo immerso nei problemi quotidiani per pensare al futuro
54,9	40,4	Abbastanza d'accordo	Affermazioni sul futuro: fare esperienze interessanti nel presente è per me più importante che pianificare il futuro
23,5	17,2	Fare rinnovare il contratto	Obiettivi a breve termine

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)

Tab. 4 - I Naufraghi (22,2%): annaspire nel mare della flessibilità

Media nel gruppo	Media nel campione	Modalità	Variabile
<i>Variabili di struttura</i>			
25,7	19,9	20/24 anni	Fascia di età
70,1	56,1	In famiglia	Tipologia nucleo familiare
33,1	18,1	Sud ed isole	Ripartizione geografica
<i>La condizione attuale</i>			
33,7	13,9	Svolgo lavori saltuari	Condizione occupazionale
11,0	4,3	Attualmente non lavoro	
80,6	48,4	A bassa professionalità	Mansioni svolte
70,5	36,6	Si	L'attuale condizione lavorativa è un ostacolo a quello che voleva fare
<i>Rappresentazioni del lavoro</i>			
41,8	9,4	Non vedo aspetti positivi	Aspetti positivi del lavoro
57,3	30,4	Instabilità del posto del lavoro	Aspetti negativi del lavoro
<i>Risorse a disposizione</i>			
72,5	36,5	Nessuna	Quota di risparmio
63,2	50,8	No	Partecipazione a corsi di formazione professionale
38,3	25,6	Si	Attivazione rete informale
<i>Percezione del livello di sicurezza lavorativa</i>			
71,5	19,9	Molto/Abbastanza probabile	Vivere per un lungo periodo in grave difficoltà economica
86,9	23,8	Molto/Abbastanza probabile	Rimanere a lungo inoccupato
47,0	13,2	Molto/Abbastanza probabile	Incapacità di adattarsi ai cambiamenti del mondo del lavoro
90,9	63,8	Molto/Abbastanza probabile	Impossibilità di ricevere una pensione adeguata
36,0	26,4	Molto/Abbastanza probabile	Mancanza di tempo libero da dedicare agli affetti e alla cura dei familiari
<i>Strategie lavorative</i>			
53,2	21,4	Accettare qualsiasi mansione	Strategie lavorative
58,8	26,6	Non porre problemi di natura contrattuale	
50,9	35,6	Rendersi ad ogni richiesta del datore di lavoro sacrificando all'occorrenza il proprio tempo libero	
43,0	17,6	Lavorare a buon mercato	
<i>Opinioni, obiettivi e progetti futuri</i>			
41,4	21,9	Abbastanza d'accordo	Affermazioni sul futuro: sono troppo immerso nei problemi quotidiani per pensare al futuro
43,6	32,0	Aumentare la remunerazione	Obiettivi a breve termine
35,3	25,3	Crearmi con il risparmio un piccolo patrimonio che mi dia sicurezza	Progetti di vita più rilevanti

Fonte: indagine Censis, Iref (2003)