

Department of Communication, University of Teramo

wpcomunite.it ●●●○○○

Chi sono i lavoratori poveri?

Anna Di Bartolomeo
Giovanni Di Bartolomeo
Marcello Pedaci

Department of Communication, Working Paper No 55, 2009

Department of Communication Working Paper Series.

The Department of Communication Working Paper Series is devoted to disseminate works-in-progress reflecting the broad range of research activities of our department members or scholars contributing to them. It is aimed at multi-disciplinary topics of humanities, science and social science and is directed towards an audience that includes practitioners, policymakers, scholars, and students. The series aspires to contribute to the body of substantive and methodological knowledge concerning the above issues. Since much of the research is ongoing, the authors welcome comments from readers; we thus welcome feedback from readers and encourage them to convey comments and criticisms directly to the authors.

Working papers are published electronically on our web site and are available for free download (<http://wp.comunite.it>). Each working paper remains the intellectual property of the author. It is our goal to preserve the author's ability to publish the work elsewhere. The paper may be a draft that the author would like to send to colleagues in order to solicit comments or feedback, or it may be a paper that the author has presented or plans to present at a conference or seminar, or one that the author(s) have submitted for publication to a journal but has not yet been accepted.

Chi sono i lavoratori poveri?*

Anna Di Bartolomeo
Sapienza Università di Roma
anna.dibartolomeo@uniroma1.it

Giovanni Di Bartolomeo
Università di Teramo
gdibartolomeo@unite.it

Marcello Pedaci
Università di Teramo
mpedaci@unite.it

Sommario. L'idea di questo lavoro è quella di tracciare un profilo del cosiddetto lavoratore povero, ovvero delle persone che pur essendo occupate, percepiscono un basso reddito, normalmente inadeguato rispetto ai bisogni di mantenimento di sé e dei familiari a carico. Si tratta di una prima analisi esplorativa, che considera il ruolo delle determinanti tradizionali, evidenziate dalla letteratura, e la possibile influenza di alcune variabili soggettive che dovrebbero catturare l'effetto di caratteristiche non osservabili attraverso aspettative ed atteggiamenti dell'occupato. Attraverso l'utilizzo di un semplice modello di regressione logistica si vuole valutare l'impatto qualitativo e quantitativo di queste determinati.

Parole chiave: Povertà, bassi salari, disuguaglianza.

1. Introduzione

Negli ultimi dieci anni, in tutti i paesi europei, il numero di disoccupati è diminuito notevolmente, tuttavia è sempre più evidente l'insorgere di un nuovo segmento di forza lavoro (o di una nuova categoria sociale), composto di persone che, pur essendo occupate, percepiscono un basso reddito (*working poor class*). L'idea di questo lavoro è quella di esaminare le caratteristiche dei lavoratori a basso reddito e delinearne un profilo. Si tratta di una prima analisi esplorativa, che considera accanto alle determinanti tradizionali, evidenziate dalla letteratura, il possibile impatto di variabili soggettive che dovrebbero catturare l'effetto di caratteristiche non osservabili riguardanti aspettative e

* Gli autori ringraziano Nicola Acocella, Luigi Burrone, Guido Baronio e Marina Capparucci per i commenti su versioni preliminari.

attitudini dell'occupato (quali, ad esempio, il rapporto con i colleghi di lavoro nella condivisione dei problemi, aspettative riguardo alle politiche europee in termini di crescita economica, identità nazionale e migrazioni e la collocazione politica).

L'incidenza e la persistenza dei lavoratori poveri è divenuta gradualmente oggetto di grande preoccupazione in molte economie sviluppate, anche per il conseguente crescere della disuguaglianza. Una percentuale elevata di occupati a basso salario potrebbe implicare una maggiore povertà delle famiglie¹ ed essere accompagnata da un'offerta di lavoro poco qualificata e a bassa produttività (Lucifora e Salverda, 1998; Freeman, 1998a), lo stesso lavoro qualificato può risultare, inoltre, "sottopagato" e sotto utilizzato per via di processi di eccessivo investimento nell'istruzione (Freeman, 1976, McGuinness 2006). L'incidenza dell'occupazione a bassi salari è quindi, in genere, maggiore nei paesi che anche contrattualmente/sindacalmente accettano maggiori ventagli salariali e maggiore flessibilità contrattuale (Lucifora, 1998; OECD, 1997b; Blau e Kahn, 1996; Keese *et. al.*, 1998).

L'insorgere del fenomeno era già stato evidenziato negli Stati Uniti² a partire dalla fine degli anni Settanta ed è legato, in larga parte, al processo di de-regolazione dei mercati del lavoro e al moltiplicarsi delle formule *flessibili* di rapporto di impiego. In particolare, le riforme degli anni novanta hanno creato un mercato del lavoro *duale* (Saint-Paul, 1996). Questo mercato produce forti asimmetrie nelle carriere, poiché tutti i rischi sono concentrati su alcune categorie, meno protette, mentre il legame tra stipendi e produttività rimane debole.

Le riforme non hanno modificato, se non marginalmente, le condizioni degli occupati stabili, ma hanno ridotto la protezione per i nuovi assunti, aumentando il numero dei contratti a tempo determinato e introducendo nuove forme di contratti atipici, più flessibili. Dal punto di vista delle imprese, tale processo ha permesso l'abbattimento dei costi legati all'assunzione, al licenziamento e, più in generale, alle garanzie sul posto di lavoro, permettendo di perseguire politiche di gestione del personale più efficienti rispetto all'andamento del ciclo economico. Allo stesso tempo, però, una parte importante dei lavoratori, perlopiù giovani, è stata intrappolata all'interno del fenomeno della precarietà persistente (Lucifora, 1998; 2001; Lucifora e Salverda, 1998; Capparucci, 2004; Barbieri e Scherer, 2005; Berton *et. al.*, 2008; Mandrone, 2008).

Si è creata così una precarietà *permanente e in crescita*, poiché, secondo questo schema, le dinamiche del mercato del lavoro implicano, naturalmente, un flusso in uscita dalla forza lavoro di lavoratori con contratti a tempo indeterminato ed un flusso in entrata di lavoratori con contratti atipici, a scadenza, con un tasso di conversione di

¹ Sia a livello aggregato (Marx e Verbist, 1998), sia a livello disaggregato (OECD, 1997; Eurostat, 2000). Il punto non è, tuttavia, ovvio, dipende, infatti, dal contro-fattuale considerato. Se, ad esempio, l'alternativa è la disoccupazione, l'occupazione a basso salario non implica un incremento della povertà.

² Negli Stati Uniti, secondo il *Bureau of Labor Statistics* del Dipartimento del Lavoro, i lavoratori a basso reddito erano 7.4 milioni nel 2006 (6.4 nel 2000). I cosiddetti *working poor* sono definiti come coloro che fanno parte della forza lavoro per almeno 27 settimane con un reddito al di sotto del livello ufficiale di povertà. Secondo l'analisi del progetto nazionale *Working Poor Families Project* il fenomeno è più allarmante se si considera che dietro ogni lavoratore c'è una famiglia (si veda il rapporto del *Working Poor Families Project* scaricabile <http://www.workingpoorfamilies.org/>).

questi ultimi molto basso³. D'altro canto, sarebbe sbagliato soffermarsi solo sul tipo di rapporto di impiego, poiché il crescente numero di lavoratori intrappolati nella palude dei bassi salari dimostra che anche i contratti a tempo indeterminato possano essere offerti a condizioni assai svantaggiose per i lavoratori. La sola esistenza di forme contrattuali atipiche, anche se poco utilizzate, produce una forte concorrenza sulle condizioni di lavoro, che può ridurre il potere contrattuale dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato

Il presente lavoro è strutturato in quattro paragrafi. Nel prossimo paragrafo si descrivono sinteticamente i dati e la metodologia d'analisi utilizzati. Nel paragrafo 3 si espongono i principali risultati, ovvero i risultati delle nostre stime della probabilità di essere un lavoratore a basso salario. Il paragrafo 4 conclude.

2. Dati e metodologia

Per indagare sul fenomeno dei lavoratori a basso salario sono stati utilizzati i dati rilevati dall'indagine dell'Ires "L'Italia del lavoro" (Ires, 2006), condotta su un campione di 6.015 lavoratori con rapporti di impiego a tempo indeterminato o con rapporti di impiego non-standard. L'obiettivo dell'indagine era quello di acquisire elementi di conoscenza riguardo a condizioni e aspettative dei lavoratori. Il campione è stato stratificato secondo le ripartizioni territoriali e l'attività economica⁴. La rilevazione è stata condotta tra il maggio ed il settembre 2005 ed è avvenuta tramite somministrazione di un questionario strutturato, condotto con interviste faccia-a-faccia o, in parte minore, telefoniche (rispettivamente 4.815 e 1.200).

Il 56,0% del campione è costituito da uomini⁵. La distribuzione per classi di età segue quella tipica dell'occupazione dipendente italiana, con una più elevata incidenza delle classi di età centrali (il 6,3% ha 15-24 anni, il 24,7% 25-34, il 31,8% 35-44, il 28,3% 45-54, l'8,9% 55-64). A livello territoriale, le regioni settentrionali sono quelle più rappresentate (il 26,8% dei casi si colloca nel Nord-Ovest, il 23,4% nel Nord-Est, il 19,3% nel Centro, il 22,8% al Sud ed il 7,7% nelle isole). In merito al livello di istruzione, il 30,0% degli intervistati ha solamente la licenza elementare o quella media inferiore, il 10,5% un titolo professionale, il 41,6% un diploma e il 17,9% una laurea o un titolo superiore. Le donne hanno, in media, un livello di istruzione più elevato rispetto agli uomini. Va poi notato che i titoli universitari o post-universitari sono meno frequenti nelle regioni settentrionali, soprattutto del Nord-Est.

³ Si veda, ad esempio, Stewart e Swaffield (1999), che analizza le probabilità di uscita dalla parte bassa della distribuzione dei redditi negli anni Novanta nel Regno Unito. Si veda, per l'Italia, Cappellari (2000; 2007).

⁴ Per un approfondimento sugli obiettivi dell'indagine e sulle caratteristiche del campione si rinvia alla sintesi dei primi risultati di ricerca presentata nel settembre 2007 e disponibile sulle pagine web dell'Ires (www.ires.it). Si veda anche Altieri *et al.* (2007).

⁵ Occorre notare che nell'indagine Ires (2006) si è ritenuto opportuno determinare dei coefficienti di riporto all'universo che tenessero conto da una parte della struttura per sesso ed età della popolazione, dall'altra dei settori di attività economica. Inoltre, poiché il campione estratto sovrastimava gli iscritti ad una organizzazione sindacale, si è anche proceduto ad una post-stratificazione del campione in modo che i risultati finali correggessero anche questa anomalia. Ciò spiega le differenze tra le distribuzioni di frequenza del nostro lavoro e altre analisi descrittive che fanno riferimento alla medesima indagine, ma utilizzano i dati riportati all'universo attraverso coefficienti di riporto.

Circa un terzo del campione (31,8%) è occupato nel settore industriale, il 24,5% nella pubblica amministrazione; i due segmenti risultano sovra-dimensionati rispetto alla media nazionale. Il 13,4% del campione è occupato nel settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo. Il 17,9% è nel settore degli “altri servizi privati”. Il resto lavora nell’agricoltura (6,5%), nel settore delle costruzioni (4,4%) e nel comparto gas, acqua ed elettricità (1,6%). La maggioranza degli intervistati svolge la sua prestazione di lavoro in organizzazioni di medie o grandi dimensioni, composte di almeno 250 addetti (33,2%) oppure da 50 a 249 impiegati (31,7%). La parte restante del campione lavora in aziende di piccole dimensioni con un numero di addetti che varia da 15 a 49 (17,7%) o meno di 15 (17,5%). Le donne sono occupate più frequentemente nelle piccole imprese e nel settore dei servizi; gli uomini nell’industria, nelle costruzioni e nelle imprese più grandi.

Il 42,3% del campione è costituito da operai (il 23,8% specializzati, il 18,5% non specializzati) per lo più occupati nel settore privato, dove raggiungono il 53,4%, contro il 7,9% della pubblica amministrazione. Gli impiegati sono il 25,1% e sono più presenti nel settore pubblico, in cui rappresentano il 34,4%, contro il 22,1% di quello privato. Il 17,9% del campione svolge professioni tecniche, intellettuali e scientifiche; l’8,0% dichiara di svolgere professioni qualificate nel commercio e nei servizi (tuttavia, analizzando la tipologia di lavoro, emerge come nella maggior parte dei casi non si tratti di mansioni qualificate, e.g. commessi, cassieri, camerieri, e così via). Infine, il 6,7% è costituito da quadri e dirigenti. Dall’analisi di genere, emerge come le donne siano più presenti tra le professioni qualificate nel commercio/servizi e tra gli impiegati, mentre più tipicamente maschile è la posizione di operaio specializzato, ma anche quella di quadro e di dirigente.

L’indagine è riuscita a raggiungere un numero elevato di lavoratori con rapporti di impiego non-standard, che costituiscono il 23,6% del campione. Nella maggioranza dei casi si tratta di lavoratori con contratto a tempo determinato (12,0%) e di collaboratori a progetto o coordinati e continuativi (5,2%); più esigua è, invece, la percentuale di lavoratori con contratti a causa mista⁶ (1,5%), di lavoratori in somministrazione (1,5%), di collaboratori occasionali e soci-lavoratori (1,7%).

I lavoratori con rapporti non-standard si concentrano nelle classi di età più giovani, ma sono presenti anche nelle altre fasce anagrafiche. I più giovani sono quelli con contratti a causa mista (età media di circa 24 anni) e quelli in somministrazione (età media 29,8 anni); meno giovani sono, invece, i collaboratori (età media 32,4 anni) e quelli con contratto a tempo determinato (età media 34,5 anni). Le differenze tra uomini e donne sono rilevanti. I rapporti non-standard sono, infatti, più frequenti tra queste; si tratta un dato non nuovo, che conferma la connotazione di genere dell’instabilità occupazionale. Le donne costituiscono il 44,0% del campione, ma sono il 51,6% degli intervistati con “contratti a scadenza”; percentuali simili a quelle ottenute da altre indagini⁷.

I lavoratori con contratti a tempo determinato, con contratti a causa mista o in somministrazione sono più frequenti tra gli operai, impiegati generici, camerieri, commessi e cassieri. I collaboratori a progetto o coordinati e continuativi sono, invece,

⁶ Ossia apprendisti, con contratto di formazione-lavoro, e così via.

⁷ Si vedano la ricognizione delle stime contenuta in Accornero (2006) e le stime prodotte dall’indagine *Plus (Participation Labour Unemployment Survey)* condotta dall’Isfol (2006).

occupati prevalentemente nel settore pubblico e in quello dei servizi privati e svolgono frequentemente professioni qualificate, professioni tecniche, intellettuali, scientifiche e creative.

Riguardo la definizione di lavoratori poveri o a basso salario, si sono seguite le convenzioni tradizionali secondo cui la “povertà” è definita in termini relativi, lo stesso vale per l’individuazione dei lavoratori a bassa retribuzione⁸. L’OECD (1996) definisce i lavoratori *low paid* come quelli che guadagnano meno di due terzi rispetto alla retribuzione (mensile o oraria) della popolazione dei lavoratori a tempo pieno. L’Eurostat (2000) considera come soglia il 60,0% della retribuzione mensile mediana calcolata tra tutti i lavoratori. Altri studi considerano come valore soglia valori inferiori⁹. Nell’indagine da noi utilizzata, i dati sul reddito sono stati rilevati come una variabile di tipo ordinale con otto modalità di risposta alla domanda “quanto hai guadagnato al netto nell’ultimo mese tutto compreso?”. La seguente tabella descrive la distribuzione dei redditi mensili netti degli intervistati (le densità di frequenza sono introdotte per eliminare l’effetto della diversa ampiezza delle classi).

Tabella 1

Seguendo le definizioni OECD (1996) ed Eurostat (2000), consideriamo come lavoratori poveri quelli che guadagnano meno di 1.000 euro netti al mese, vale a dire il 36,4% degli intervistati. Metà del campione (50,1%) si colloca, invece, nella fascia di reddito compresa tra i 1.000 e i 1.500 euro, mentre solo il 13,5% supera i 1.500 euro di retribuzione mensile.

Per identificare le determinanti rilevanti della condizione di lavoratore povero, si è utilizzato un modello di regressione logistica, in cui la variabile dipendente è la probabilità di essere un *working poor*, definito come colui che guadagna mensilmente meno di 1.001 euro. I fattori esplicativi inseriti nel modello sono stati raggruppati in 5 “famiglie” corrispondenti ad altrettante aree di analisi. In particolare, il primo gruppo di covariate riguarda le caratteristiche familiari e socio-demografiche dell’intervistato (sesso, età, area geografica e numero di redditi familiari). Il secondo comprende le variabili relative all’accumulazione di capitale umano (titolo di studi, anzianità lavorativa, utilizzo delle conoscenze scolastiche sul luogo di lavoro, competenze richieste). Nel terzo gruppo sono inserite le determinanti inerenti il tipo di lavoro svolto (settore, professione, dimensione dell’azienda). Il quarto gruppo controlla la probabilità di essere un occupato a basso reddito per le caratteristiche del rapporto di impiego, le condizioni di lavoro e il grado di protezione (tipo di contratto, orario di lavoro, esistenza di un contratto integrativo, quota aggiuntiva discussa con il datore o con le organizzazioni sindacali, iscrizione al sindacato, flessibilità concordata o discussa con il datore, lavori svolti in precedenza). L’ultimo gruppo, infine, comprende alcune caratteristiche personali dell’occupato che dovrebbero definirne caratteristiche nascoste rispetto le sue aspettative ed attitudini (rapporto con i colleghi di lavoro nella condivisione dei problemi, aspettative sulle politiche europee in termini di crescita,

⁸ Townsend (1962) è stato uno dei primi ad evidenziare il carattere relativo della povertà.

⁹ In Germania la maggior parte degli studi considera come valore soglia il 75% della media nazionale, l’Istituto di Statistica e i sindacati norvegesi considerano come valore soglia l’85% del salario orario medio del settore manifatturiero.

identità nazionale e migrazioni, collocazione politica)¹⁰.

I risultati delle nostre stime sono presentati nel paragrafo seguente.

3. La probabilità di essere un *working poor*

Le nostre stime indicano che alcuni soggetti hanno una maggior probabilità di rientrare nella categoria dei lavoratori a basso reddito in base a delle caratteristiche osservabili perfettamente in linea con i risultati della letteratura¹¹. Questi soggetti sono i lavoratori che svolgono lavori razionalizzati, vincolati in modo sostanziale da fattori tecnico-organizzativi, lavori a qualificazione medio-bassa e ad alta intensità di forza lavoro (definiti, nella terminologia internazionale *middle-low skilled, labour intensive jobs*), quelli con rapporti di impiego non-standard, quelli che lavorano per le piccole-medie imprese. Importanti fattori discriminanti sono poi legati al livello di istruzione, al genere e alla ripartizione geografica.

Rispetto al settore di attività, emerge come i lavoratori impiegati nel settore del commercio, trasporti, spettacolo, turismo ed altri servizi privati non hanno una probabilità significativamente diversa di essere lavoratori a basso salario rispetto agli occupati nell'industria. Per quanto riguarda gli impiegati in agricoltura, invece, la probabilità di essere un *working poor* è ben tre volte maggiore rispetto a quella degli altri lavoratori del settore privato. L'agricoltura si conferma il settore in cui i posti disponibili sono più di frequente occupazioni "povere", caratterizzate da condizioni modeste, notevolmente al di sotto la media. Al contrario, quanti lavorano nella pubblica amministrazione hanno una probabilità minore. Si evidenzia quindi uno svantaggio per i lavoratori dei settori meno protetti ed un vantaggio, invece, per quelli maggiormente tutelati. Si noti che le stime ottenute sono calcolate – tra le altre cose – al netto dell'essere sindacalizzato o meno e del tipo di contratto cui si è sottoposti.

Tabella 2

Rilevante appare l'effetto esercitato dal mestiere svolto, ovvero dal gruppo professionale di appartenenza, che insieme al livello di istruzione è una "dimensione" tradizionale della disuguaglianza e della stratificazione sociale (Paci, 1993; Schizzerotto, 2002). I dati confermano che la probabilità di essere un lavoratore a basso salario decresce, fin quasi a scomparire, man mano che dalla classe operaia si passa alle classi medie, in particolare a quella media impiegatizia, ai quadri e ai dirigenti. Nello specifico, gli operai specializzati hanno una probabilità di essere lavoratori a basso salario molto superiore a quella di impiegati, di coloro che svolgono professioni tecniche, intellettuali, scientifiche e creative nonché di quadri e dirigenti. Peggiora invece, come prevedibile, la situazione degli operai non specializzati e di coloro che costituiscono il "proletariato post-industriale" o "proletariato dei servizi", ovvero quei lavoratori impegnati in attività poco qualificate e poco qualificanti nel commercio, nei trasporti negli altri servizi privati (Gallie, 1998; Crompton *et al.*, 2000). La probabilità di questi lavoratori di rientrare nella categoria del basso salario è significativamente maggiore. Al contrario di quanto prospettato da certi contributi

¹⁰ La regressione presentata è stata controllata anche rispetto ad altre variabili di questo tipo che sono risultate non significative.

¹¹ Cfr. Lucifora (1998; 2001) Lucifora e Salverda (1998), Barbieri e Scherer (2005), Berton *et al.* (2008).

teorici che immaginano e/o descrivono una società dell'informazione, la terziarizzazione dell'economia e la diffusione di potenti innovazioni tecnologiche non eliminano profili tradizionali che svolgono compiti semplici e ripetitivi (Castells, 2002; Gallino, 2001). In questo gruppo – costituito da operai non specializzati e proletario dei servizi – troviamo spesso coloro che compongono gli anelli “marginali” o “più deboli” delle *catene del valore*, o in altri termini dei *network* di grandi imprese e organizzazioni pubbliche. Molteplici indagini hanno dimostrato che in alcuni settori, e soprattutto in quello industriale, la qualità del lavoro si muove secondo un gradiente negativo, proporzionale al posto occupato nella catena di valore o network di imprese¹².

Come ci si attendeva, l'effetto esercitato dalla dimensione dell'organizzazione in cui si è occupati è altrettanto rilevante. Coloro che lavorano per imprese al di sotto dei 15 dipendenti hanno una probabilità quasi doppia di essere lavoratori a basso salario superiore ai dipendenti di realtà produttive più ampie, probabilità che tende a diminuire man mano che aumenta il numero degli addetti. Tra i fattori che determinano tale tendenza vanno menzionati: la minor presenza di rappresentanze sindacali e di pratiche di contrattazione integrativa e un numero più limitato di posizioni e livelli gerarchici, che vuol dire anche meno avanzamenti e aumenti di retribuzione. Nonostante la forte influenza dei contesti istituzionali (i.e. l'assetto della contrattazione collettiva e le relazioni industriali), queste dinamiche si riscontrano in molti altri paesi europei (cfr. European Foundation, 2007).

Riguardo agli effetti delle forme contrattuali e del rapporto di impiego più in generale, emergono interessanti risultati qualitativi e quantitativi, che completano quelli di altre analisi. Molteplici sono, infatti, le indagini, svolte in Italia ed in altri paesi europei, che evidenziano una stretta relazione tra instabilità occupazionale, inadeguatezza dei redditi da lavoro, situazioni di debolezza/in-capacità economica e situazioni di deprivazione o povertà¹³. Esse evidenziano, inoltre, il ruolo fondamentale che il tipo di relazione lavorativa ha assunto nel definire – a volte nel rafforzare, altre volte nel ri-articolare – le disuguaglianze sociali (Schizzerotto, 2002; Negri, 2007). La nostra analisi conferma tale relazione e ne evidenzia l'intensità. I lavoratori che svolgono la loro prestazione all'interno di rapporti di impiego non-standard¹⁴ hanno una

¹² Interessanti a tal proposito sono i risultati ottenuti dal recente progetto *The Work Organization Restructuring in the Knowledge Society* (WORKS) (www.worksproject.be); si veda in particolare il rapporto di ricerca Flecker *et al.* (2007).

¹³ Si veda, ad esempio, European Foundation (2002; 2007; 2008). Differenze retributive tra lavoratori temporanei e lavoratori assunti a tempo indeterminato, che ovviamente svolgono gli stessi compiti e hanno gli stessi profili professionali, si riscontrano un po' ovunque, in tutti i paesi europei. Assai diversa è però la loro intensità. Fondamentale a tal proposito risulta il *framework* istituzionale, ovvero le caratteristiche della regolazione dei rapporti di impiego non-standard, le caratteristiche del *welfare state*, le culture e le pratiche imprenditoriali più diffuse.

¹⁴ Si tratta di un concetto per il quale si propongono diverse qualificazioni: occupazioni non-standard, atipiche, non-tradizionali, nuove. In questo lavoro, per semplicità e comodità espositiva si è utilizzata l'espressione “rapporti di impiego non-standard” oppure “occupazioni non-standard”. La nostra definizione fa riferimento all'esistenza di un sistema occupazionale “standard”, contraddistinto dalla subordinazione ad un solo datore di lavoro, dall'integrazione in un'organizzazione produttiva, da un contratto di assunzione a tempo indeterminato e da una serie di tutele e protezioni legislative e contrattuali, in particolare contro il rischio di perdere il lavoro. Le occupazioni “non-standard” si definiscono per sottrazione rispetto a questo sistema: sono quelle prive di una o più delle caratteristiche menzionate. Si iscrivono in tale categoria il lavoro dipendente delimitato nel tempo (lavoro a tempo determinato, intermittente o a chiamata, interinale o somministrato), i contratti “a causa mista”

probabilità di percepire bassi salari di quasi tre volte più alta rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato¹⁵.

Le ragioni sono diverse, ad esempio, l'anzianità limitata che non consente di ottenere le relative indennità addizionali, la mancata fruizione della tredicesima mensilità, di premi speciali e buoni pasto. La spiegazione va, tuttavia, cercata soprattutto nelle caratteristiche strutturali dei rapporti di impiego non-standard. Innanzitutto un ruolo rilevante è giocato dalla loro "scarsa istituzionalizzazione" ovvero dalla scarsità di regole che pongono il lavoratore in un sistema di regolazioni deboli in uno scenario individualizzato¹⁶. In secondo luogo, questi contratti emergono in uno scenario individualizzato di relazioni, nel quale il datore di lavoro/committente gode di un'ampia discrezionalità nello stabilire il prezzo della prestazione, cioè il compenso per il lavoratore. A ciò si aggiunge la discontinuità del reddito da lavoro, che deriva e segue la discontinuità degli impieghi e degli incarichi. Il reddito da lavoro subisce, in altri termini, la frammentarietà del percorso occupazionale. L'avvicinarsi dei contratti, e ancor di più gli intervalli tra questi, ne spezzettano l'andamento; di conseguenza, difficilmente il flusso di redditi copre l'intero arco dell'anno, anche per coloro che dispongono di elevate competenze e che hanno una collocazione professionale medio-alta. Va infine precisato che qui si è deciso di considerare i differenti tipi di rapporto di impiego non-standard in modo aggregato, ma è chiaro – come è stato evidenziato da altre indagini – che la probabilità di bassi salari non è omogenea. Esistono anzi importanti differenze tra i vari istituti contrattuali, determinate oltre che dal tipo di regolazione, dalla loro diversa distribuzione per settori, gruppi occupazionali, ecc.

Un'altra variabile importante è il numero di lavori svolti prima di quello attuale. I rapporti di impiego non-standard si associano, infatti, di frequente a percorsi occupazionali frammentati, composti di diverse esperienze, spezzoni di lavoro, più o meno lunghi e più o meno coerenti, caratterizzati spesso da differenze, anche ampie, nelle condizioni di lavoro. Maggiore è la frammentazione del percorso occupazionale maggiore è la probabilità di essere un lavoratore a basso salario. Si tratta peraltro di una penalizzazione che mostra una forte rigidità o persistenza (Booth *et al.*, 2002; European Foundation, 2008).

I nostri risultati indicano che gli individui soggetti ad una maggiore *debolezza* nelle protezioni collettive (assenza di un sindacato, di un agire collettivo, di regolazioni generali) hanno una maggiore probabilità di rientrare nella categoria dei lavoratori a basso salario. Questi individui vivono/lavorano in contesti organizzativi in cui più netta è la differenza di forza contrattuale tra le parti e in cui prevalgono le scelte unilaterali del datore di lavoro. Nello specifico, la probabilità è più elevata per i soggetti occupati in imprese in cui temi importanti, quali gli orari della prestazione, la flessibilità del lavoro e la retribuzione aggiuntiva, non sono negoziati con i rappresentanti sindacali, ma sono – verosimilmente – lasciati alla discrezionalità del datore di lavoro. Infine, la

(apprendistato, formazione-lavoro, inserimento), il lavoro para-autonomo o para-subordinato, ovvero le molte forme di collaborazione sia continuative sia occasionali (Reyneri, 2002).

¹⁵ L'elevata frequenza tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard è evidenziata da tanti studi e rilevazioni sul campo realizzate in Italia-, alcuni stimano anche la penalizzazione economica di questi lavoratori rispetto ad un pari lavoratore assunto a tempo indeterminato. *Cfr* Di Nicola e Mingo (2006), Carrieri *et al.* (2005), Ires (2006), Altieri *et al.* (2007).

¹⁶ *Cfr.* Fullin (2004), Boltanski e Chiappello (1999).

probabilità è più elevata per i non iscritti ad un sindacato.

In merito alle caratteristiche socio-demografiche, viene confermata l'importanza di un'altra dimensione tradizionale delle disuguaglianze nei redditi e nelle ricchezze: il livello di istruzione. Chi ha un livello di istruzione basso (licenza elementare o media, titolo di corso professionale) ha una probabilità di essere un lavoratore a basso salario più alta rispetto a chi ha raggiunto il diploma. Chi, invece, ha ottenuto la laurea o un titolo superiore ha una probabilità più bassa. Il titolo di studi è, naturalmente, indicativo della produttività e capitale umano accumulato dell'individuo sia in termini di acquisizione di capitale umano (Becker, 1993) sia in termini di segnalazione sul mercato del lavoro (Spence, 1973; Stiglitz, 1975). D'altro canto è spesso anche una proprietà strettamente legata alle origini sociali, cioè alla collocazione di classe della famiglia di origine; il titolo di studi è spesso lo strumento attraverso il quale, all'interno delle organizzazioni, avviene la cernita per l'accesso alle professioni ed alle condizioni di lavoro migliori (Schizzerotto, 2002).

Si conferma anche la dimensione di genere del fenomeno. Si può, infatti, affermare che, rispetto agli uomini, le donne hanno una probabilità più di tre volte maggiore di trovarsi in occupazioni caratterizzate da salari bassi. Questo risultato è, sottolineiamo ancora, ottenuto al netto di eventuali differenze di orario, livello di istruzione, settore, mestiere svolto e tipo di rapporto di impiego. Le ragioni utilizzate più di frequente per spiegare i differenziali salariali fanno riferimento al minor numero di ore di lavoro straordinario e al maggior numero di congedi e di interruzioni del percorso occupazionale e del tragitto professionale, alla minore mobilità, spesso associata a indennità, premi, componenti aggiuntive del salario, ma soprattutto si fa riferimento ai fenomeni di "segregazione orizzontale" e "segregazione verticale" delle donne¹⁷. La forza-lavoro femminile ha giovato dell'espansione dell'occupazione nei servizi, privati e pubblici; e questo processo è senz'altro un fatto positivo. Va però notato che questi settori comprendono un numero cospicuo di occupazioni di non alta qualità e che in tutte le economie occidentali le donne risultano più presenti proprio in queste occupazioni (Esping-Andersen, 1999; Crouch, 1999). Le donne tendono ad essere sovra-rappresentate nelle posizioni meno elevate delle gerarchie occupazionali. Incontrano ancora molte difficoltà nei percorsi di carriera; il *glass ceiling* o *tetto di cristallo* si sta sicuramente assottigliando, ma rimane ancora. Alcuni autori suggeriscono, infine, che datori di lavoro/committenti scelgono frequentemente di utilizzare le donne a salari più bassi in base all'assunto secondo cui il loro coinvolgimento nel lavoro è secondario rispetto al coinvolgimento nelle attività familiari (Francois e van Ours, 2000).

Importante risulta la dimensione territoriale. Si conferma, come previsto, la maggiore penalizzazione dei lavoratori che vivono e lavorano nelle regioni centro-meridionali, che mostrano una probabilità di percepire bassi salari superiore a quella dei lavoratori delle regioni settentrionali. Tale fenomeno chiama in causa la "dotazione" del

¹⁷ La segregazione orizzontale riguarda la distribuzione nei diversi settori, nelle professioni, nei mestieri. In tutti i paesi europei si ha una massiccia concentrazione delle donne solo in alcuni settori, professioni, mestieri. La segregazione verticale riguarda la collocazione nella gerarchia professionale, e cioè nel sistema che differenzia le professioni in termini di autorità e ricompense. Sia pur con intensità diverse, in tutti i paesi europei, le donne risultano collocate nei mestieri e nelle professioni con minore autorità e minor prestigio cui è generalmente associato un basso reddito. Cfr. Barile (1984).

territorio in termini di ricchezza del mercato del lavoro, adeguatezza ed efficacia dei servizi e delle infrastrutture, delle prestazioni del welfare state, delle politiche sociali, delle politiche per la casa, per la sanità, per l'istruzione, e così via. In altre parole, la minore dotazione delle regioni centro-meridionali potrebbe spiegare la maggiore probabilità dei lavoratori occupati in queste regioni di percepire salari più bassi e – verosimilmente – di precipitare in situazioni di difficoltà economica.

Riguardo l'influenza delle opinioni e atteggiamenti sulle politiche dell'Unione Europea sul reddito percepito, emerge come coloro che dichiarano una maggiore fiducia nell'efficacia delle politiche dell'Unione Europea in termini di crescita economica hanno una probabilità maggiore di non essere dei *working poor*, rispetto a chi invece si mostra più pessimista. Gli "ottimisti" hanno probabilmente una maggiore consapevolezza delle opportunità offerte dall'Unione in termini di incentivi alle imprese, enti pubblici e amministrazioni locali, opportunità di cui, probabilmente, usufruiscono in maniera diretta o indiretta. Al contrario, chi mostra delle riserve sulle politiche dell'Unione, e.g. chi dichiara che l'integrazione europea rappresenta una sorta di minaccia all'identità nazionale, è più probabilmente associato a bassi salari rispetto a chi, invece, non mostra tali preoccupazioni. Infine, la collocazione politica non sembra influenzare lo status di lavoratore povero, eccetto per quanti dichiarano di appartenere al centro-destra, che hanno più bassa probabilità di percepire bassi salari rispetto a quanti si definiscono di destra.

4. Conclusioni

La linea che divide flessibilità e precarietà è sottile e le conseguenze di quest'ultima non possono essere ignorate. Il fenomeno è di crescente interesse soprattutto per i suoi risvolti demografici, economici e sociali. Ad esempio, le implicazioni in termini di crescente insicurezza nella pianificazione familiare ed economica e la conseguente tardiva transizione allo stato adulto con tutto quello che ne consegue (bassi livelli di fecondità, aumento dell'età media al primo figlio e al matrimonio, e così via). Non sorprende, quindi, che siano crescenti anche le perplessità associate alle politiche italiane del mercato del lavoro e che esista la preoccupazione che se non si invertirà almeno in parte la tendenza alla precarizzazione, piuttosto che alla flessibilizzazione dei lavoratori, un aumento vertiginoso delle disuguaglianze socio-economiche sarà pressoché inevitabile.

Quest'articolo è un'indagine esplorativa che tenta di tracciare un primo profilo del cosiddetto lavoratore povero, ovvero delle persone che pur essendo occupate, percepiscono un basso reddito. In altri termini, nel nostro lavoro si è cercato di disegnare il ritratto del lavoratore povero; grazie alla ricchezza di informazione dei dati utilizzati, è stato possibile quantificare l'impatto delle tradizionali determinanti del fenomeno, disarticolandole in modo profondo, ed evidenziare le tendenze alla segmentazione di un mercato del lavoro, sempre più duale, che tende a svantaggiare soprattutto alcune categorie "deboli", per le quali vi è una maggiore probabilità di essere lavoratori poveri a parità delle altre caratteristiche. Accanto alle determinanti tradizionali e oggettive sono state, inoltre, considerati ulteriori fattori di carattere soggettivo, al fine di controllare, almeno parzialmente, le stime per l'effetto di caratteristiche non osservabili riguardanti aspettative e attitudini dell'occupato. I dati sono stati, infatti, estratti dall'indagine Ires (2006) che aveva proprio l'obiettivo di

analizzare condizioni e aspettative dei lavoratori. Per quanto riguarda la metodologia utilizzata, si è fatto ricorso al modello di regressione logistica, che permette di delineare i fattori che maggiormente influenzano la probabilità di essere un *working poor* e di stimarne l'effetto.

Si identificano alcune categorie di soggetti con una maggior probabilità di rientrare nella "classe" dei lavoratori a basso reddito in base a delle caratteristiche osservabili. I risultati sono in linea con la letteratura internazionale, uno dei valori aggiunti della nostra analisi è la misurazione del loro impatto in termini quantitativi che ci permette di identificare quali tra queste determinanti, identificate degli studi internazionali, siano maggiormente rilevanti per il caso italiano¹⁸.

I lavoratori poveri sono quelli che svolgono lavori razionalizzati, vincolati da fattori tecnico-organizzativi, a qualificazione medio bassa e ad alta intensità di lavoro, con rapporti di impiego non-standard nelle piccole-medie imprese. Importanti fattori discriminanti sono legati al genere, alla classe di età, al livello di istruzione e alla ripartizione geografica: il lavoratore povero è più probabilmente donna, giovane (15-34 anni), con un basso titolo di studi e vive nelle regioni centro-meridionali. In merito alle caratteristiche soggettive, emerge come gli ottimisti, nel nostro caso coloro che riservano maggiori aspettative nell'efficacia delle politiche dell'Unione Europea, sono più probabilmente associati ad una più alta retribuzione mensile.

Occorre, infine, sottolineare che la nostra indagine sottolinea il profilo del lavoratore povero, ma ne sottostima il problema a causa della sua natura sezionale. I lavoratori poveri, soprattutto quelli con contratti atipici, infatti, pagano notevolmente la discontinuità lavorativa (con conseguenti scarse opportunità di formazione "continua") e reddituale.

Riferimenti bibliografici

- Accornero, A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano.
- Altieri, G., M. Carrieri e A. Megale (2007), "L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme", *Quaderni di Rassegna sindacale-Lavori*, anno VIII, n. 1.
- Asplund, R., P. Sloane e I. Theodossiou (1998) *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Atella, V. e N. Rossi (2004). "Le mani vuote. Una società con più costi e meno sussidi", *Il Mulino*, 412: 299-308.
- Bagnasco, A. (2004). "Quasi poveri e vulnerabili", *Il Mulino*, 412: 278-289.
- Baldini, M. (2004). "Prezzi, reddito e impoverimento delle famiglie", *Il Mulino*, 412: 290-298.
- Barbieri, P. e S. Scherer (2005), "Le conseguenze sociali della flezzibilizzazione del lavoro in Italia", in *Stato e mercato*, n. 74.

¹⁸ Si evidenziano come determinanti della probabilità di essere un lavoratore povero, nell'ordine, a) il genere; b) il settore di occupazione (in particolare quello agricolo); c) la qualifica professionale; d) il tipo di contratto; e) la classe di età; e) il titolo di studi.

- Barile, G. (a cura di) (1984), *Lavoro femminile, sviluppo tecnologico e segregazione occupazionale*, FrancoAngeli, Milano.
- Becker, G. (1993), *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bentolila, S. e G. Bertola (1990), "Firing costs and labour demand: How bad is Euro sclerosis?" *Review of Economic Studies*, 57: 381-402.
- Bentolila, S. e G. Saint-Paul (1994), "A model of labour demand with linear adjustment costs," *Labour Economics*, 1: 303-326.
- Berton F., F. Devicienti e L. Pacelli (2008), *Temporary jobs: Port of entry, Trap, or just Unobserved Heterogeneity?*, Laboratorio Riccardo Revelli, Working Paper n. 79
- Boltanski, L. e E. Chiappello (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Parigi.
- Booth, A., M. Francesconi e J. Frank (2002), "Temporary jobs: stepping stones or dead ends?" *The Economic Journal*, 112: F189-F213.
- Booth, A.L. (1997), "An analysis of firing costs and their implications for unemployment policy," in D. Snower, G. de la Dehesa (a cura di) *Unemployment Policy*, Cambridge University Press, Cambridge: 359-388.
- Capparucci M. (2004), *Il mercato del lavoro e la flessibilità*, Giappichelli, Torino.
- Cappellari, L. (2000), "Low-wage mobility in the Italian labour market," *International Journal of Manpower*, 21: 264-90.
- Cappellari, L. (2007), "Earnings mobility among Italian low-paid workers," *Journal of Population Economics*, 20: 465-482,
- Carrieri, M., C. Damiano e B. Ugolini (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse. Roma.
- Castells, M. (2002), *La nascita della società in rete*, Egea, Milano [*The Rise of the Network Society*, 1996].
- Crompton, R., F. Devine, M. Savage e J. Scott (a cura di) (2000), *Renewing Class Analysis*, Blackwell, Oxford.
- Crouch, C. (1999), *Social Change in Western Europe*, Oxford University Press, Oxford.
- Di Nicola, P. e I. Mingo (2006), *I lavoratori attivi iscritti alla gestione separata Inps. Consistenza e caratteristiche. Anno 2005*, Rapporto per Nidil-Cgil, Roma.
- Esping-Andersen, G. (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2008), *Flexibility and security over the life course*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), *Non Permanent Employment. Quality of Work and Industrial Relations*, Office for

- Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Eurostat (2000), "Low-wage employees in EU countries", *Statistics in Focus*, no. 11.
- Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A., Dunkel W. e Meil P. (2007), *Restructuring across value chains and changes in work and employment. Case study evidence from the Clothing, Food, IT and Public Sector. Organisational Case Studies – Synthesis Report*, WORKS report.
- Francois, P. and J.C. van Ours (2000), "Gender and wage differentials in a competitive labour market: the household interaction effect," CEPR Discussion paper No. 2603.
- Freeman, R. (1998), "Low-wage employment: Is more or less better" in Lucifora, C., Salverda, W. (1998).
- Fullin, G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Gallie, D. (1998), *Restructuring the employment relationship*, Clarendon Press, Oxford.
- Gallino, L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Ires (2006), *Il lavoro para-subordinato a rischio di precarietà in Italia: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, IRES - Istituto di Ricerche Economiche e sociali, Roma.
- Isfol (2006), *Indagine plus - Participation labour unemployment survey*, Isfol, Roma.
- Lucifora, C. (1998): "Working poors? An analysis of low-wage employment in Italy", Asplund *et al.* (1998).
- Lucifora, C. (2001): "Wage inequalities and low pay: The role of labour market institutions", M. Gregory, W. Salverda e S. Bazen (a cura di) *Labour Market Inequalities*, Oxford University Press, Oxford.
- Lucifora, C. e W. Salverda (1998), *Policies for Low Wage Employment and Social Exclusion*, FrancoAngeli, Milano.
- Mandrone E. (2008), "La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica," Studi Isfol 2008/6, Isfol, Roma,
- Marx, I. e G. Verbist (1998), "Low-Paid Work and Poverty: A Cross-Country Perspective", in S. Bazen, M. Gregory e W. Salverda (a cura di), *Low-Wage Employment in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham: 63-86.
- Negri, M. (2007), "Disuguaglianze, povertà, esclusione", in M. Regini (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Laterza, Roma-Bari.
- OECD (1996), "Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility", *Employment Outlook 1996*, OECD, Parigi: 59-108.
- OECD (1997a), "Labour market policies: New challenges policies for low-paid workers and unskilled job seekers", OECD Working Papers, vol. 5, n. 86.
- OECD (1997b), "Earnings mobility: Taking a longer run view", *Employment Outlook 1997*, OECD, Parigi: 27-61.
- Paci, M. (a cura di) (1993), *Le dimensioni della disuguaglianza*, Il Mulino, Bologna.

- Reyneri, E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Saint-Paul, G. (1996), *Dual labor markets: A macroeconomic perspective*, MIT Press, Cambridge.
- Schizzerotto, A. (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna.
- Spence, M. (1973), "Job market signalling," *Quarterly Journal of Economics*, 87: 355-379.
- Stewart, M. e J. Swaffield (1999), "Low pay dynamics and transition probabilities", *Economica*, 66: 23-42.
- Stiglitz, J. (1975), "The theory of 'screening', education and the distribution of income", *American Economic Review*, 64: 283-300.

Tabella 1 – Distribuzione del campione per classi di reddito netto mensile.

Classi di reddito (in euro)*	Frequenze relative (%)	Densità di frequenza**
Fino a 400	3,1	0,007
Da 400 a 800	13,6	0,033
Da 800 a 1000	19,8	0,097
Da 1000 a 1300	35,7	0,117
Da 1300 a 1500	14,4	0,071
Da 1500 a 2000	9,6	0,019
Da 2000 a 3000	3,2	0,003
Da 3000 in poi	0,7	0,000
Totale	100,0	

Legenda: * Le classi di reddito sono chiuse a sinistra. ** La densità di frequenza è calcolata come rapporto tra le frequenze relative e l'ampiezza della classe.

Fonte: Nostra elaborazione su dati Ires (2006).

Tabella 2 – Probabilità (*odds ratio*) di essere un *working poor*. Risultati del modello di regressione logistica.

	Coeff.	E.S.	Sign.	Exp(β)
Sesso (rif. Maschi)				
Femmine	1,21	0,08	***	3,35
Classe di età (rif. 45-54 anni)				
15-24 anni	0,77	0,24	***	2,15
25-34 anni	0,34	0,17	*	1,41
35-44 anni	0,19	0,11	n.s.	1,21
55-64 anni	-0,10	0,15	n.s.	0,90
Area geografica (rif. Nord)				
Centro	0,22	0,10	*	1,25
Sud e isole	0,50	0,09	***	1,65
Numero dei redditi familiari (rif. Uno)				
Due	0,19	0,09	*	1,21
Tre	0,12	0,13	n.s.	1,12
Quattro	0,53	0,23	*	1,70
Cinque o più di cinque	0,88	0,45	*	2,41
Titolo di studi (rif. Diploma)				
Licenza elementare o media	0,61	0,11	***	1,84
Titolo/corso professionale	0,46	0,13	***	1,59
Laurea o titolo superiore	-0,55	0,13	***	0,58
Anzianità lavorativa (rif. Fino 5 anni)				
Fino a 10 anni	-0,20	0,16	n.s.	0,82
Fino a 15 anni	-0,58	0,18	***	0,56
Fino a 20 anni	-0,90	0,20	***	0,40
Più di 20 anni	-1,04	0,22	***	0,35
Uso della formazione scolastica (rif. Sì, mi è molto utile)				
Sì, ma solo in parte	0,03	0,12	n.s.	1,03
No, il lavoro non lo richiede	0,51	0,13	***	1,66
No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	0,42	0,14	**	1,52
Valutazione lavoro (rif. Elevate competenze riconosciute)				
Elevate competenze non riconosciute	0,30	0,11	**	1,34
Non richiede elevate competenze	0,61	0,12	***	1,83
Settore (rif. Industria)				
Agricoltura	1,10	0,17	***	3,01
Commercio, trasporti, spettacolo, turismo	0,13	0,14	n.s.	1,14
Altri servizi privati	0,15	0,13	n.s.	1,16
Pubblica amministrazione	-0,37	0,14	**	0,69
Professione (rif. Operai specializzati)				
Operai non specializzati	0,85	0,11	***	2,34
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	0,38	0,17	*	1,46
Impiegati	-0,33	0,13	**	0,72
Professioni tecniche, intellettuali, scientifiche	-0,78	0,17	***	0,46
Quadri e dirigenti	-1,45	0,30	***	0,23
Dimensione aziendale (rif. 250 o più addetti)				
Da 100 a 249 addetti	0,15	0,11	n.s.	1,17
Da 50 a 99 addetti	0,19	0,12	n.s.	1,21
Da 16 a 49 addetti	0,28	0,11	**	1,33
Fino a 15 addetti	0,64	0,12	***	1,90

Tabella 2 – Probabilità (*odds ratio*) di essere un *working poor* (continua).

Tipologia di contratto (rif. Tempo indeterminato)				
Tempo determinato	0,94	0,10	***	2,57
Lavori svolti in precedenza (rif. Zero)				
Uno	0,12	0,11	n.s.	1,13
Due	0,26	0,11	*	1,29
Da tre a cinque	0,43	0,12	***	1,54
Cinque o più	0,53	0,15	***	1,70
Orario di lavoro (rif. Da 37 a 40 ore)				
Fino a 24 ore	2,10	0,15	***	8,15
Da 25 a 36 ore	0,66	0,10	***	1,94
Oltre 40 ore	-0,31	0,11	***	0,73
Nel luogo di lavoro esiste un contratto integrativo? (rif. No)				
Si	0,20	0,09	*	1,23
La quota aggiuntiva è discussa con i rappresentanti sindacali? (rif. No)				
Si	0,37	0,09	***	1,44
Sei iscritto al sindacato? (rif. No)				
Si	0,27	0,08	***	1,30
La flessibilità è decisa dal datore di lavoro (rif. No)				
Si	0,21	0,08	**	1,23
Con chi ti senti di condividere i tuoi problemi (rif. Nessuno)				
Collegi nel posto di lavoro	0,01	0,13	n.s.	1,01
Svolgono la mia stessa professione	-0,24	0,15	n.s.	0,79
Lavoratori dipendenti	0,16	0,14	n.s.	1,18
Con i lavoratori atipici	0,27	0,21	n.s.	1,31
Aspettative UE su crescita (rif. Positive)				
Negative	0,23	0,09	**	1,26
Aspettative UE su identità nazionale (rif. Positive)				
Negative	-0,17	0,09	*	0,84
Aspettative UE su migrazioni (rif. Positive)				
Negative	0,11	0,08	n.s.	1,11
Collocazione politica (rif. Destra)				
Centro-destra	-0,49	0,25	*	0,61
Centro	0,15	0,23	n.s.	1,17
Centro-sinistra	0,09	0,20	n.s.	1,09
Sinistra	0,27	0,20	n.s.	1,31
Costante	-3,54	0,37	***	

Legenda: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$