





LIBERA LA RICERCA

Un progetto Odoya - Libri di Emil nato per consentire la pubblicazione a costo zero dei libri dei ricercatori precari. La selezione dei testi è effettuata attraverso un sistema di *blind referee*. Le opere sono coperte da licenza Creative Commons, disponibili on line su Google Libri.

Direttore della collana: Michele Filippini

Emiliana Armano, Annalisa Murgia
(a cura di)

Generazione precaria

Nuovi lavori e processi di soggettivazione

a cura di
Emiliana Armano
Annalisa Murgia



© 2014 Casa editrice Emil di Odoya srl
ISBN: 978-88-66800-95-8



Creative Commons
some rights reserved

I libri di Emil
Via Benedetto Marcello 7 - 40141 Bologna
www.ilibridiemil.it

In un'epoca di turbamenti la vita quotidiana diventa un esercizio di sopravvivenza. Gli esseri umani vivono alla giornata, raramente guardano al passato, perché temono di essere sopraffatti da una debilitante "nostalgia", e se volgono l'attenzione al futuro è soltanto per cercare di capire come scampare agli eventi disastrosi che ormai quasi tutti si attendono.

In queste condizioni l'identità personale è un lusso, e in un'epoca in cui incombe l'austerità, un lusso disdicevole.

L'identità implica una storia personale, amici, una famiglia, il senso di appartenenza a un luogo. In stato d'assedio l'io si contrae, si riduce ad un nucleo difensivo contro le avversità. L'equilibrio emotivo richiede un io minimo, non l'io sovrano di ieri.

Christopher Lasch, *L'io minimo*, 1996, p. 7

Indice

Generazione precaria, nuovi lavori e processi di soggettivazione. Introduzione alla riflessione collettiva <i>di Annalisa Murgia e Emiliana Armano</i>	9
---	---

PRIMA PARTE

Giovani, formazione e mobilità

1. Giovani culture nella precarietà. Principi di orientamento e di azione <i>di Carlo Genova</i>	25
2. Mobilità geografica in Europa e precarietà. Indagine comparativa internazionale sui Laureati Erasmus delle università <i>di Magali Ballatore</i>	43

SECONDA PARTE

Nuovi lavori e creatività

3. Tra autonomia e subordinazione, la precarietà sociale ed economica dei lavoratori a partita IVA <i>di Luisa De Vita</i>	63
4. Genere, precarietà e carriere scientifiche <i>di Daniela Falcinelli e Simona Guglielmi</i>	81
5. Precarietà, lavoro emotivo e creatività nel giornalismo e nell'editoria. La narrazione come strumento e oggetto della con ricerca <i>di Cristina Morini, Kristin Carls, Emiliana Armano</i>	103
6. Intermittenza di lavoro nella precarietà della vita. Le temporalità del vivere la precarietà <i>di Denis Giordano</i>	125

TERZA PARTE

Oltre la crisi narrata: soggetti e rappresentabilità

7. Lavori in corso. Storie di precarietà lavorativa e pratiche narrative di costruzione identitaria <i>di Elisabetta Risi</i>	147
8. Rappresentazioni della rappresentanza: entro e contro il sindacato. Quadri cognitivi e schemi d'azione dei precari della ricerca <i>di Valerio Lastrico</i>	167
9. La crisi narrata. Storie di lavoratori tra rischi sociali e strategie di fronteggiamento soggettive <i>di Rachele Benedetti</i>	185
Lista delle autrici e degli autori	203

Generazione precaria, nuovi lavori e processi di soggettivazione. Introduzione alla riflessione collettiva

di *Annalisa Murgia e Emiliana Armano*

A fronte dei numerosi studi di tipo quantitativo realizzati negli ultimi anni sulla precarietà, nei quali si sottolinea il carattere oggettivo della ricerca, la posizione avalutativa del ricercatore e la misurabilità dei fenomeni indagati, il volume collettaneo che proponiamo in questa sede muove le mosse da un approccio prevalentemente qualitativo che riconosce il fatto che chi narra e chi ascolta – i soggetti intervistati così come ricercatori e ricercatrici – elaborano le proprie rappresentazioni e narrazioni all'interno di sistemi situati di potere e di conoscenza. Si tratta di una raccolta di riflessioni, in continuità con i due precedenti volumi collettanei *Mappe della precarietà*, di tipo subject oriented (Armano, Murgia, 2014), che si propone di assumere il punto di vista dei soggetti, e di assumere questa parzialità come una parzialità euristicamente importante. Questo percorso conoscitivo non è tanto interessato alla verifica dei “fatti” delle vite, considerata meno saliente rispetto alla comprensione della pluralità delle esperienze e delle storie di vita che ogni individuo può elaborare (Personal Narrative Group, 1989).

In questo caso, al centro della nostra attenzione vi è la *génération precaire* (Bourdieu, 1998) che vive a ridosso e dentro il tempo della recente crisi finanziaria globale, con particolare attenzione alle costruzioni intersoggettive di significato attraverso cui lavoratori e lavoratrici rappresentano in Italia la propria condizione sociale e lavorativa. Ci siamo dunque chieste: in qual modo i soggetti rappresentano la propria condizione? E come affrontano la precarietà? Come si articolano, più in generale, le vite di quella che viene definita la *generazione precaria*? Per rispondere a queste domande abbiamo raccolto un ricco insieme di riflessioni critiche sulle traiettorie e le soggettività per meglio comprendere quali politiche e quali forme di coalizione possano essere costruite, proprio a partire dalle rappresentazioni dei soggetti (Chicchi, 2012).

Per ripercorrerne il contenuto, questo volume collettaneo raccoglie i risultati provenienti prevalentemente da ricerche empiriche qualitative (o che integrano studi quantitativi con focus qualitativi e etnografici) condotte in più contesti geografici e territoriali nell'Italia negli anni 2000 (Genova, 2014; Falcinelli, 2009; Guglielmi, Falcinelli, 2010; Benedetti, 2011; Risi, 2012; Morini, Carls, Armano, 2014; Lastrico, 2012); tali studi sono integrati da due ulteriori contributi che propongono comparazioni e confronti a livello europeo, con la situazione della generazione pre-

caria in Francia (Giordano, 2009) e rispetto alla relazione tra mobilità territoriale e precarietà dei giovani, in tre paesi: Italia, Francia e Inghilterra (Ballatore, 2006, 2010). L'esperienza del mappare la precarietà dunque prosegue come atto esplorativo per comprendere una pluralità di luoghi, contesti e soggetti. Potremmo definirle mappe della soggettività, che rivelano itinerari sociali e esistenziali, e mappe concettuali che vogliono tentare di descrivere lo spazio delle rappresentazioni sociali a partire dai soggetti.

Génération precare: tra “precarity”, “precariousness” e “precariat”

Dopo aver delineato l'approccio e le domande che sottendono questo progetto editoriale passiamo ora ad esporre sinteticamente le cornici teoriche e il contesto in cui collochiamo i contributi che compongono il volume, per poi passare, nel prossimo paragrafo, a delineare più nel dettaglio alcuni elementi conoscitivi di rilievo dei singoli articoli.

Investigare sulla condizione e sulla soggettività dei giovani in Italia attiene anzitutto alla formazione di un giovane precariato. Da questo punto di vista, la breve riflessione teorica che proponiamo in questo paragrafo rappresenta una sorta di approfondimento ma anche una sistematizzazione di quanto già esposto nei due precedenti volumi *mappe della precarietà*.

Una delle ipotesi che orientano la nostra analisi è che per comprendere come la diffusione della precarietà e dei processi di precarizzazione costituisca uno dei tratti fondamentali delle forme attuali della soggettivazione è necessario estendere il concetto di precarietà oltre gli stretti confini del mercato del lavoro (Murgia, 2010; Arienzo, Borrelli, 2012; Murgia, Armano, 2012). Questo volume non intende fermarsi, dunque, all'analisi del lavoro temporaneo, discontinuo, incerto e dalle fragili tutele, nel quale peraltro l'esperienza della precarietà risulta essere particolarmente evidente, ma ritiene che occorra andare oltre il termine precarietà nella sua accezione ristretta di *job precarity* tanto presente nel dibattito dell'Europa continentale (Booth et al., 2002; Clark, Postel-Vinay, 2009) e in Italia (Berton, Richiardi, Sacchi, 2009), ma poco sviluppata nel mondo anglosassone e nord europeo.

Per comprendere e interpretare le esperienze dei soggetti in relazione al lavoro così come ad altri ambiti di vita, riteniamo sia invece particolarmente significativo e caratterizzante, seppur con molte declinazioni e sfumature, il concetto di *precariousness*, che può ricavarsi dall'elaborazione di numerosi autori per indicare la trasformazione delle relazioni sociali nel segno dell'incertezza della esperienza quotidiana e della percezione del futuro (Bourdieu, 1998), soprattutto in una fase di de-regolazione spinta del sistema capitalistico (Castel, 1995; Sennett, 1998). Ciò non sarebbe tanto il portato di una condizione di *job precarity* quanto il prodotto della liquefazione delle istituzioni moderne (Bauman, 2000) e il portato dell'insicurezza e della vulnerabilità che investe l'intero corpo delle relazioni sociali ormai de-strutturato dalla diffusione del rischio (Beck, 2000). In tale scenario al singolo è ora chiesto di farsi carico da sé della propria condizione, diventando artefice del proprio destino, delle scelte della propria vita e della propria protezione sociale (Ross, 2009; Chicchi, Leonardi, 2012). Una condizione che mirerebbe a trasformare i soggetti in imprenditori del proprio

“capitale umano” e cui sarebbero pertanto sottesi processi di costruzione del sé incentrati sull’individualizzazione.

Un terzo concetto, collocabile nell’alveo del pensiero critico anglosassone, differente sia da quello di *job precarity*, ma anche da quello di *precariousness*, è quello proposto da Guy Standing, che utilizza il termine *precarariat* per individuare un attore sociale, un soggetto emergente e potenzialmente capace di diventare una nuova classe politica, portatrice di diritti universali, che ha in sé la legittimità di esprimere un’innovativa politica segnata da equità e solidarietà sociale (Standing, 2011). Anche in questo caso, il soggetto precario non si caratterizza principalmente e solo per il proprio essere lavoratore discontinuo e a termine, ma per il suo posizionamento in una relazione di assoggettamento, manchevole di diritti riguardo alla vita pubblica e sociale. Il precariato si compone dunque di un ampio ventaglio di lavoratori autonomi o dipendenti, freelance, migranti, studenti, donne e giovani, figure sempre meno tutelate da un welfare lacunoso e insufficiente. Ne fanno peraltro parte non solo i lavoratori temporanei, ma anche i profili contrattualmente stabili, ma le cui condizioni di lavoro vengono minacciate e poste sotto ricatto. L’affermarsi del precariato, occorre sottolineare, non consegue univocamente dai mutamenti del mercato del lavoro e dall’aumento di forme contrattuali temporanee, ma è il frutto della trasformazione delle forme di produzione, dei diritti ad esse connessi e, soprattutto, di strategie consapevoli di governo della società capitalistica. Di qui la ragione del passaggio da una condizione di generale precarizzazione – *precariousness* – alla formazione del *precarariat*, un soggetto collettivo capace di mettere in atto delle pratiche collettive di (auto)riconoscimento e rivendicazione.

Fin dagli anni ’80 nei paesi occidentali l’uso di contratti meno regolati e di lavoro formalmente autonomo ha consentito di de-localizzare e trasferire funzioni all’esterno dell’impresa, per aumentare la flessibilità organizzativa e per ridurre i costi (Harvey, 1990; Standing, 2011). La precarietà degli anni 2000 arriva però a fare un ulteriore passo in avanti e a scaricare sul singolo il rischio in tutte le sue forme: produttivo, finanziario, creditizio e sociale. E soprattutto tenta di assoggettare il singolo alla logica dell’“impresizzazione”. Il nuovo profilo di partecipazione pro-attiva e di promozione delle proprie risorse compie appieno il rovesciamento del sistema della disciplina e dell’obbedienza tipico della società fordista (Armano, Murgia, 2012). Siamo di fronte a un dispositivo di finanziarizzazione delle vite (Formenti, 2011) che si realizza in un insieme di pratiche che sostituiscono nella quotidianità l’universo precedente. Il risultato è che al posto delle retribuzioni incentrate su diritti e contrattazione collettivi – che permangono talora formalmente – vi sono retribuzioni individualizzate sulla base di rendimento, produttività e affidabilità, fondi integrativi con remunerazioni incentrate sul mercato, leasing, indebitamento e credito, tutto ciò accompagna relazioni sociali sempre più asimmetriche e di assoggettamento (Chicchi, 2012). Le retoriche di auto-realizzazione, il principio imperante del merito e del “premio alle capacità”, concorrono a posizionare i soggetti in un campo di intenti e aspirazioni da loro stessi interiorizzato (Lazzarato, 2012, 2013). Com’è possibile, dunque, in tale scenario, costruire forme di azione collettiva? Sulla comprensione di questi mutamenti, questo volume intende sollecitare l’attenzione.

Le riflessioni presentate nel volume si basano prevalentemente su ricerche empiriche qualitative incentrate su interviste narrative, in profondità o su focus group e studi di tipo etnografico.

Il volume è organizzato in tre sezioni. La prima pone al centro il rapporto tra condizione generazionale, precarietà e percezione di sé, anche in relazione alla mobilità geografica in Europa. La seconda riguarda l'accesso ai nuovi lavori della conoscenza che mixano la richiesta di alta qualificazione, flessibilità, creatività a scarse tutele sociali e contrattuali, e comportano spesso forme di lavoro temporaneo, dipendente, parasubordinato e freelance. In particolare saranno messe in luce due dimensioni che caratterizzano le vite dei lavoratori e delle lavoratrici della conoscenza: da un lato la ricerca di autonomia e di espressione della propria creatività, dall'altra i rischi particolarmente evidenti nella crisi economica, di mancato riconoscimento e depauperamento delle conoscenze, con attenzione alle discriminazioni di genere, manifeste o implicite. Infine, la terza sezione presenta contributi che discutono le (insufficienti) forme di rappresentanza e auto-rappresentanza sociale, politica e sindacale dei/lle precari/e, cercando di capire quali siano le possibili strategie di coalizione e pratiche di resistenza che, anche attraverso la rete e l'uso dei social network, possono fronteggiare la frammentazione delle esperienze.

Presenteremo e discuteremo ora i singoli capitoli.

Il primo sguardo, offerto dal contributo di **Carlo Genova**, è volto alla questione della precarietà giovanile. L'analisi si basa su fonti di secondo livello, con una ricca ricognizione di letteratura rilevante, ri-analisi di dati tratti dalle principali survey sulla condizione generazionale in Italia, integrate da fonti qualitative. L'ipotesi generale al centro del contributo è che tra le giovani generazioni si possa osservare un affievolimento dei legami sociali. L'essere precario, in questo quadro, si caratterizza per il protrarsi nel tempo dell'esperienza dell'instabilità delle relazioni, nell'esposizione nel tempo ai mutamenti di cui non si possiede il controllo, e nel prolungarsi della dipendenza dagli altri e dalle loro scelte. La precarietà assume dunque completo significato solo in relazione alla rappresentazione sociale del futuro; e non riguarda solo il contesto o l'individuo, ma la relazione tra essi. In che senso da questo punto di vista si può parlare di precarietà, in particolare in riferimento alle generazioni più giovani? A questo proposito, l'autore sottolinea l'immagine di giovani che tendono perlopiù a considerare il proprio futuro senza possedere un orizzonte a lungo termine, di esistenze vissute proiettate verso obiettivi a breve medio, in cui le scelte che vengono fatte sono attente anzitutto a non precludersi possibili percorsi alternativi. Emerge una soggettività segnata dalla *precariousness* che è definibile nella difficoltà di comprendere il presente e di agire anche nella progettazione del futuro, e il diffondersi di insicurezza, senso di smarrimento e isolamento.

La prima sezione del volume si sviluppa poi con un approfondimento di tipo empirico che risulta utile a comprendere come l'esperienza di precarietà possa strutturarsi in contesti concreti. A partire da uno studio comparativo in tre paesi, Italia, Francia e Inghilterra, **Magali Ballatore** indaga le nuove articolazioni tra forme

occupazionali e vita sociale di giovani qualificati che cercano di entrare nel mercato del lavoro del paese di appartenenza o in quello di destinazione. L'autrice sviluppa una ricerca qualitativa con un'approfondita analisi delle esperienze di laureati Erasmus italiani, francesi e inglesi, e mostra come la mobilità degli giovani studenti universitari risponda a precise pressioni del mondo economico e sociale. Dai risultati di ricerca emerge come i percorsi soggettivi abbiano un carattere non lineare e siano reversibili, modificando quindi le fasi e le modalità di ingresso nella vita adulta (Chauvel, 2006). In particolare, la mobilità geografica sembra essere utilizzata come strumento di promozione sociale e tentativo di fuoriuscita dalla precarietà da parte dei giovani delle "classi medie" provenienti dal sud del continente europeo (*to move out in order to move up*) (Smith, Favell, 2006). La ricerca, che ben mette in luce il fatto che l'Erasmus rappresenti in alcuni casi l'inizio di una cultura della migrazione intensiva, permette di gettare uno sguardo comparato sul nesso tra *job precarity* e *precariousness* in varie realtà nazionali, restituendo la parola ai soggetti che le vivono.

La seconda sezione del volume – focalizzata su nuovi lavori e creatività – si apre con il contributo di **Daniela Falcinelli** e **Simona Guglielmi**, che affrontano l'esperienza della precarietà vissuta dalle giovani ricercatrici, mettendo in luce i modi in cui contribuisce a generare e riprodurre i meccanismi di segregazione di genere all'opera nella ricerca scientifica. Lo studio è stato realizzato nel territorio milanese, in alcuni settori tecnico-scientifici (ICT, Energia e Biotecnologie). Dai risultati di ricerca emerge che la precarietà lavorativa, sociale ed esistenziale delle giovani ricercatrici è un elemento ricorrente, emerge l'immagine di giovani donne motivate e competenti impegnate in questo segmento del lavoro della conoscenza, ma chiamate non semplicemente ad una "doppia presenza" ma ad un "triplo carico" (Gupta et al., 2005). I vissuti individuali e le soggettività delle giovani ricercatrici appaiono infatti segnati dalla difficoltà di poter essere contemporaneamente donna, ricercatrice e con una vita privata e familiare nel caso in cui si sperimenti la precarietà dei contratti di lavoro, la frammentazione delle reti familiari, e le carenze del welfare e dei servizi di cura per i minori. Tali ostacoli sono alla base delle rappresentazioni, del posizionamento di sé e dei processi decisionali: accettare o meno un lavoro precario, trasferirsi o meno all'estero, impegnarsi o meno in una relazione di coppia, favorire o no la carriera del partner a scapito della propria. Di fronte a tali dilemmi, le scelte delle giovani ricercatrici appaiono spesso incerte, in bilico tra aspirazioni alla realizzazione e rassegnazione al perpetuarsi di modelli di genere tradizionali.

La seconda sezione prosegue con il contributo di **Luisa De Vita** che si incentra sulla particolare esperienza di precarietà di lavoratori e lavoratrici inseriti con contratto di partita iva in grandi aziende sanitarie. Contrattualmente si tratta di forme di gestione retributiva e fiscale riservate ai lavoratori autonomi o a chi stipula contratti che hanno per oggetto una prestazione d'opera intellettuale o di servizio senza vincoli di subordinazione nei confronti del committente. Il fenomeno delle partite IVA insieme alla condizione del lavoro autonomo e dei freelance (Bologna, Fumagalli, 1997; Bologna, Banfi, 2012) è divenuta di rilievo anche nel mercato del lavoro italiano, come evidenziato da recenti ricerche (Ranci, 2012; Maestripieri, 2012; NIdiL-CGIL e Ires, 2011; Di Nunzio, 2011; Imola, 2011; ACTA, 2013). In questo caso l'attenzione è

rivolta ai vissuti soggettivi e alle conseguenze sociali ed economiche. La ricerca empirica mette in evidenza una soggettività caratterizzata da un disagio multiplo collegato alla mancanza di diritti e tutele sociali, ma anche all'assenza di autonomia e alla mancanza di uno status socio-lavorativo riconosciuto. Mentre le indagini internazionali (Arum, Müller, 2007), sul lavoro autonomo sottolineano come per questi/e lavoratori/trici sia impossibile pensare di rinunciare alla propria autonomia, l'autrice, nell'espone questo caso, ci mostra una situazione più ibrida e sfumata, che presenta anche molte caratteristiche del lavoro subordinato: scarsa autonomia, dipendenza gerarchica ed economica, dove le aspirazioni sembrano oscillare tra il desiderio di realizzazione e il bisogno di diritti, il quale sembra tuttavia convergere sulla richiesta di stabilizzazione contrattuale.

Proseguendo su questo filone di studi, all'interno del volume sono offerte alcune altre possibili letture del lavoro svolto da freelance. Un approfondimento che riflette nuovamente sul lavoro autonomo è contenuto nel contributo di **Cristina Morini, Kristin Carls e Emiliana Armano**, dedicato al caso dell'editoria. Come si vive la precarizzazione nell'editoria e quali sono gli effetti sui margini di autonomia in questo ambito di lavoro cognitivo per eccellenza? Il contributo ha come finalità di indagare il nesso tra lavoro cognitivo e autonomia intesa come passione-coinvolgimento-realizzazione. Dai risultati di ricerca emerge che la precarietà è rappresentata e sperimentata attraverso una pluralità di forme, non solo (o principalmente) contrattuali. Anche gli "stabili" del giornalismo ne sono investiti e la descrivono come esperienza di formattazione dell'attività e senso continuo di minaccia, in un'organizzazione del lavoro in cui la riduzione di margini di autonomia e creatività mette in questione le identità professionali. I più giovani, d'altra parte, inseriti prevalentemente con contratti freelance, in situazioni di precarietà e temporaneità contrattuale, mostrano una soggettività caratterizzata dalla speranza di imparare e inserirsi in un lavoro tutto sommato ancora stimolante (anche se in forma ridotta rispetto al passato). Tale aspettativa attenua e rende più vivibile la degradazione delle condizioni di lavoro. Il desiderio di un lavoro qualificato, creativo, autonomo e socialmente riconosciuto, insieme alla fiducia nelle proprie capacità di imparare, alla volontà di poter mostrare di essere performanti e disponibili e dunque di poter crescere professionalmente è vissuto dalle generazioni più giovani come pratica e strategia per dare un senso al proprio lavoro. Ma questo piano emotivo del desiderio costituisce per il management un formidabile veicolo di cattura e *messa a valore di soggettività* (Marazzi, 2005; Fumagalli, Morini, 2009) e comporta l'accettazione di condizioni contrattuali e lavorative pessime. La conricerca da questo punto di vista crea uno spazio condiviso di consapevolezza e riflessione nel quale le prassi quotidiane possono essere socializzate, ragionando insieme per provare ad uscire dalla trappola dell'individualizzazione dei rapporti di lavoro.

Una lettura complementare, e in parte divergente da quelle che ci suggeriscono i due casi precedenti di lavoro autonomo, è offerta dal contributo di **Denis Giordano** che – nel presentare un caso di lavoro temporaneo e freelance svolto nelle professioni artistiche – sottolinea come esse siano incardinate in maniera "stabilmente temporanea e a progetto" in quello specifico mercato del lavoro e come questa caratteristica tenda però ad essere paradigmatica delle opportunità di lavoro qualificato proposte alle

giovani generazioni. L'autore mette l'accento sulla temporalità strutturale di esercizio delle attività lavorative, siano esse retribuite o meno, e indaga la precarietà considerandola come un'esperienza sociale collegata alla discontinuità di reddito. I risultati di ricerca mostrano che le soggettività sono fortemente investite dall'immedesimazione nei progetti artistici e che il management utilizza come leva il bisogno identitario di appartenenza e di realizzazione nel mondo lavorativo. Questi aspetti fanno riferimento al "nuovo spirito del capitalismo" (Boltanski, Chiapello, 1999) che ha sostenuto la diffusione di un management interessato a captare le potenzialità della soggettività individuale (Lazzarato, 2004) e che cerca di imporre a lavoratori e lavoratrici anche quei valori fino ad allora considerati peculiari degli artisti (Menger, 2003). Tra questi si può citare un relativo disinteresse per le retribuzioni economiche e lo spirito di sacrificio come ingredienti fondamentali per poter svolgere delle attività lavorative animate da passione (Ross, 2009). Questo contributo ha inoltre il merito di sottolineare la priorità della continuità di reddito per chi vive situazioni di precarietà.

La terza sezione del volume, infine, si sofferma sul questo rapporto tra soggettività e forme di fronteggiamento della precarietà della giovane generazione al lavoro.

Apri questa ultima sezione il contributo di **Elisabetta Risi** nel quale, attraverso una ricerca teorica e empirica, l'autrice riflette su come il Web sia ambiente e strumento per socializzare e affrontare potenzialmente anche in maniera collettiva l'esperienza della precarietà, e ci parla delle forme di *voive*, visibilità, protesta e manifestazione (dentro e fuori la Rete). Per comprendere il ruolo che assumono le narrazioni pubblicate in Rete dai/lle precari/e, l'autrice realizza un'indagine etnografica online e offline. Dai risultati di ricerca emerge una soggettività attraversata da un rapporto complesso tra visibilità e invisibilità, come singoli piuttosto che come collettività. Anzitutto è possibile considerare gli spazi online analizzati come degli ambienti virtuali in cui i soggetti tendono a depositare le piccole e grandi storie sulle proprie esperienze di singoli, beneficiando della possibilità di "incontro" altrimenti difficilmente possibile. L'espressione di sentimenti di frustrazione attraverso la pratica del narrare agli altri via web conduce a benefici individuali nel processo catartico reso possibile dal riconoscimento reciproco. Ma ogni azione capace di esprimere solo il malcontento e la condivisione di emozioni sembra darsi e tuttavia terminare nell'azione stessa del *joining* online. I precari che superano la tentazione della semplice espressione del proprio vissuto negativo, e oltrepassano quello che Castells (2002, 2004) ha definito l'individualismo in Rete, possono affrontare sia la *precarity* che la *precariousness* creando attraverso la Rete gruppi tenuti insieme da un legame che riesce a connettere in un ordine simbolico, collocando lo scambio di opinioni oltre il reciproco conforto. La trama delle narrazioni e della messa a tema del discorso sulla precarietà in Rete può così avere una prospettiva generativa di identità collettive, nella costituzione di un *precariat* che passa dalle proposte online (ideali) ai progetti da attuare nella propria realtà, spesso ancorati territorialmente.

La questione dell'identità del precariato e della sua auto-determinazione in quanto soggetto politico-sindacale viene affrontata con un'altra angolatura empirica nel contributo di **Valerio Lastrico**. L'autore riporta il caso dei precari di alcuni enti

pubblici di ricerca e discute criticamente il loro percorso, la difficile visibilità della loro condizione, la sperimentazione in forme di auto-riconoscimento, organizzazione, rappresentanza del lavoro precario della conoscenza e il rapporto con le forme tradizionali di sindacato. Il primo aspetto sottolineato è l'allontanamento dal modello standard di occupazione, che non comporta semplicemente perdita di protezioni sociali di diritto, ma anche la crisi di fatto di diritti ormai dati per acquisiti, quali quelli di rappresentanza sindacale. L'assenza di una rappresentanza comune di lavoratori standard e precari fa inoltre precipitare la divisione tra *insiders* e *outsiders* (Lindbeck, Snower, 2002) e rischia di incrinare il carattere universalista del movimento sindacale, percepito come corporazione che difende solo chi già titolato di diritti collettivi (Leonardi, 2000). Dai risultati di ricerca emerge che se qualche spinta nella direzione dell'inclusione del lavoro a termine si è data, questa non è venuta dai sindacati confederali (se non marginalmente con la creazione di sigle dedicate), bensì dal basso, dai precari stessi, che in qualche caso sono riusciti a rompere l'isolamento e l'individualismo che portano le loro forme contrattuali e a sfidare in primo luogo i sindacati stessi e, secondariamente, controparti datoriali e *policy-makers*.

Completa la sezione un ultimo contributo che affronta la precarietà declinandola sulla centrale questione della crisi economica. **Rachele Benedetti** porta l'attenzione sugli effetti della crisi e sull'estendersi della *precariousness*, che secondo l'autrice attraversa le storiche segmentazioni del mercato del lavoro, tra *insiders* e *outsiders*. Le narrazioni al centro della ricerca sono state raccolte da un lato tra lavoratori e lavoratrici che un tempo lavoravano con un contratto a tempo indeterminato, e che sono stati colpiti dal processo di recessione economica, per i/le quali la perdita del lavoro costituisce l'evento di rottura principale, intorno al quale elaborare e interpretare una nuova costruzione di senso. Dall'altro lato vengono presentate le esperienze di lavoratori/trici definiti "tradizionalmente flessibili", da sempre occupati con impieghi temporanei, le quali convergono nel delineare uno scenario in cui è la precarietà, nelle sue diverse accezioni e declinazioni, a costituire la 'normalità'. Dal punto di vista delle implicazioni sul mercato del lavoro, l'effetto forse più diromponente è che la crisi ha declinato la precarietà come fattore comune o variamente esperibile sospingendo in questo orizzonte tutte le componenti sociali, riducendo anche per i lavoratori tradizionalmente considerati *insiders* gli spazi di tutela. Inserendosi in un processo di precarizzazione già ampiamente sviluppato e radicato, la crisi lo ha accentuato segnando le esistenze. I confini della normalità si vanno ridisegnando, per coincidere, se non proprio con la precarietà, con una condizione di crescente vulnerabilità, trasversale alle categorie di lavoratori/trici, alla classe anagrafica e al titolo di studio. In questa prospettiva, si pone in maniera generale la questione del *precarariat*, che possa esprimersi e agire come soggetto collettivo. Il lavoro non è oggi più leggibile nella dicotomia *insiders/outsiders*, stabili/instabili, garantiti/non garantiti, ma in una più complessa, sfumata e sfuggente coesistenza di forme in cui anche la più tradizionale distinzione tra occupati/disoccupati va confondendosi. Si assiste dunque ad una ulteriore riduzione degli spazi di costruzione identitaria, così come di crescita, non solo economica, ma anche sociale, perché rattrappiscono le possibilità individuali – e ancor più collettive – di progettare e aspirare, come chiaramente esplicitato dalle storie raccontate dagli intervistati.

I risultati delle ricerche empiriche raccolte in questo volume mostrano anzitutto una grande frammentarietà di condizioni particolari: ci sembra opportuno sottolineare anzitutto che la condizione della giovane generazione è caratterizzata dall'eterogeneità e dalla varietà.

Al di là delle differenti condizioni concrete emergono però alcuni tratti comuni e ricorrenti nelle interviste raccolte nei vari contributi. Emerge una fenomenologia della soggettività che esprime la precarietà generazionale da un lato facendo luce sul nesso immedesimazione/autosfruttamento, soprattutto per quanto riguarda il lavoro della conoscenza, dall'altro mostrando i rischi di depauperamento delle risorse, legati al progressivo disallineamento tra la formazione e l'attività lavorativa svolta (Ballatore, 2010). Ci viene descritta una condizione incentrata sull'orizzonte a progetto e sul senso del contingente, con una percezione del futuro a breve-medio termine in cui i soggetti posizionano se stessi (Genova, 2014).

La precarietà, dunque, non è solo contrattuale – e quindi non si riduce a quella che abbiamo definito *precarity*, intesa come precarietà lavorativa. Essa è collegata all'immedesimazione nel lavoro che è fonte di autosfruttamento e veicolo di susunzione di capacità, passioni e emozioni che vengono messe a valore nella trappola della precarietà (Murgia, Poggio, 2012a; 2012b). Come alcuni contributi raccolti in questo volume hanno sottolineato, l'essere immersi in una logica *task oriented* (coinvolgente, temporanea e revocabile) e nel senso del contingente (delle relazioni di lavoro, dei contatti professionali, delle conoscenze a rischio di obsolescenza) riconfigura in maniera peculiare le esperienze che sono incentrate sull'autonomia, sull'immedesimazione, sull'informalità delle relazioni, e ci porta a riflettere in maniera più ampia sui processi di precarizzazione, e sulla *precariousness*, vale a dire sulla precarietà esistenziale esperita dai soggetti. A nostro avviso, tale desiderio di autonomia e realizzazione non va interpretato solo in funzione del lavoro, in termini di autonomia economica, ma anche in relazione a ciò che significa, a livello simbolico per la giovane generazione, il diventare autonomi nel passaggio del diventare adulti e l'essere riconosciuti socialmente come persone in grado di decidere e di provvedere a se stesse. Analogamente, e in maniera doppiamente accentuata (anzi come scrivono Guglielmi e Falcinelli, in maniera triplice), ciò vale per le giovani donne: occorre allora ripensare in termini di genere il desiderio di autonomia e riconoscere la legittimità di istanze di realizzazione di sé e del poter compiere scelte (o non scelte) di maternità; l'accento è sul rispetto e sulla dignità, sulla dimensione pubblica e sui diritti sociali. Questioni che a partire dal genere si pongono evidentemente per tutti.

Tutto ciò ci porta a rielaborare e ad arricchire il concetto di *precariat* (Standing, 2011) alla luce della soggettività di una giovane generazione precaria e pensante, che ha messo al centro valori e desideri di autorealizzazione che non corrispondono necessariamente né al lavoro dipendente né al voler fare impresa. E il tema fondamentale che sottende queste riflessioni attiene alle implicazioni di tali processi sulle forme di rappresentanza e sui nuovi modelli di welfare.

A tal proposito vogliamo sottolineare un elemento che ci è parso particolarmente rilevante ed è stato evidenziato da alcuni contributi: quello del possibile depauperamento economico e sociale del lavoro cognitivo e della privazione della voce pubblica che è lo specchio di un'intera generazione, istruita, ricca di saperi, ma inserita prevalentemente in ruoli precari del lavoro della conoscenza, con contratti temporanei, di partita Iva, consulenza o a progetto.

E questo disallineamento tra capacità/competenze e possibilità agisce capillarmente e impersonalmente come dispositivo di controllo di una generazione. La precarietà risulta allora caratterizzata dall'essere composta da una generazione la cui esistenza pubblica è basata sul ricatto: o accettare un lavoro e una condizione precarissima (di cui il lavoro gratuito è l'emblema) pur di svolgere un'attività coerente con la propria formazione o – per riuscire a essere remunerati e minimamente tutelati – accettare di subire il de-mansionamento, la sotto-occupazione, e in questo caso rinunciare del tutto a esprimere le proprie conoscenze nel lavoro e nella società. A livello sistemico, l'esperienza di progressivo disallineamento tra la formazione e l'attività svolta significa depauperamento delle capacità e delle risorse.

In generale, tutti gli elementi tratteggiati sinora ci conducono a una ridefinizione del precariato alla luce della soggettività emersa dalle ricerche empiriche. Da quanto detto sinora è evidente il prendere forma sempre più chiara e definita di un nuovo giovane precariato. Allo stesso modo risulta evidente la frattura storica della rappresentanza che coincide nei territori con il passaggio al post della società fordista, che richiede di ripensare e riprogettare le forme di azione collettiva e di coalizione in grado di rispondere alle sfide del presente. Rivendicare soggettività politica intrinseca significa riconoscere la *precariousness* dei vissuti biografici e il *precariat* come soggetto collettivo come se fossero il centro e non la periferia concettuale di qualcosa d'altro. È più che mai necessario e urgente promuovere una visione che ponga al centro il soggetto come attore sociale al di là della tipologia contrattuale con la quale è inserita nel mondo del lavoro e provare a immaginare un nuovo sistema di tutele e ammortizzatori sociali che garantisca diritti a tutte e a tutti, qualunque sia il settore produttivo e la forma contrattuale e anche quando vi sia discontinuità o perdita del posto di lavoro. E non si tratta (solo o principalmente) di accrescere la disponibilità di reddito, quanto di rimuovere la condizione di ricattabilità contenuta nell'esperienza della precarietà e soprattutto di riuscire a modificare l'orizzonte temporale e la percezione del futuro.

Da questo punto di vista, sia la proposta del co-working, sia le forme universalistiche di continuità di reddito (reddito di cittadinanza) (Vercellone, 2013), sia il moltiplicarsi delle mobilitazioni del precariato cognitivo (Allegri, Ciccarelli, 2011, 2013; Caruso et al., 2010; Rete dei redattori precari, 2011; Rete san Precario e Intelligence precaria, 2011) offrono innumerevoli spunti per ripensare possibili e più idonee politiche del lavoro e del welfare (Rizza, 2012) che possano tenere conto della mutata situazione e siano capaci di intercettare queste soggettività.

Bibliografia

ACTA (2013) *Indagine sul lavoro autonomo di seconda generazione*, <http://www.actainrete.it/2013/01/indagine-acta-come-incide-la-crisi/>

- Allegri, G., Ciccarelli, R. (2011) *La furia dei cervelli*, Roma, Manifesto libri.
- Allegri, G., Ciccarelli, R. (2013) *Il Quinto Stato. Perché il lavoro indipendente è il nostro futuro. Precari, autonomi, free lance per una nuova società*, Roma, Ponte alle Grazie
- Arienzo, A., Borrelli, G. (2012) *Emergenze democratiche. Ragion di stato, governance, gouvernementalité*, Napoli, Giannini.
- Armano, E., Murgia, A. (2012) *Mappe della precarietà, vol. II. Knowledge workers, creatività, saperi e dispositivi di soggettivazione*, Bologna, Odoya.
- Armano, E., Murgia, A. (2014) *The precariousnesses of young knowledge workers. A subject-oriented approach*, Special Issue on “Precariat”, «Global Discourse: An Interdisciplinary Journal of Current Affairs and Applied Contemporary Thought», doi: 10.1080/23269995.2013.865313.
- Arum, R., Muller, W. (2007) *The reemergence of self-employment*, Princeton Paperbacks.
- Ballatore, M. (2006) *Le programme Erasmus en France, en Italie et en Angleterre: sélection des étudiants et compétences migratoires*, «Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs», n. 5, cres.revues.org/pdf/1181.
- Ballatore, M. (2010) *Erasmus et la mobilité des jeunes européens*, Paris, PUF.
- Bauman, Z. (2000) *Liquid Modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity press.
- Benedetti, R. (2011) *Esclusione e lavoro. Alcuni percorsi di ricerca tra crisi economica, traiettorie soggettive e welfare locale*, Pisa, Plus.
- Berton, F., Richiardi, M., Sacchi, S. (2009) *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità del lavoro diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Bologna, S., Banfi, D. (2011) *Vite da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (1997) *Il Lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli
- Boltanski, L., Chiappello, E. (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Booth, A.L., Francesconi, M., Frank, J. (2002) *Temporary jobs: stepping stones or dead ends?*, «Economic Journal», vol. 112, n. 480, pp. 189-213.
- Bourdieu, P. (1998) *La précarité est aujourd'hui partout*, in P. Bourdieu (ed.) *Contre-feux*, Paris, Liber-Raison d'agir, pp. 95-101.
- Caruso, L., Giorgi, A., Mattoni, A., Piazza, G. (2010) *Alla ricerca dell'Onda. I nuovi conflitti nell'istruzione superiore*, Milano, Angeli.
- Castel, R. (1995) *La métamorphose de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Castells, M. (2002) *La nascita della società in rete*, Milano, Università Bocconi.
- Castells, M. (2004) *Galassia Internet*, Milano, Feltrinelli.
- Chauvel, L. (2006) *Les classes moyennes à la dérive*, Paris, Le Seuil/République des idées.
- Chicchi, F. (2012) *Soggettività smarrita. Sulle retoriche del capitalismo contemporaneo*, Milano, Mondadori.
- Chicchi, F., Leonardi, E. (2012) *Lavoro in frantumi. Condizione precaria, nuovi conflitti, regime neoliberalista*, Verona, Ombre corte.
- Clark, A., Postel-Vinay, F. (2009) *Job security and job protection*, «Oxford Economic Papers», vol. 61, n. 2, pp. 207-239.
- Di Nunzio, D. (a cura di) (2011) *Professionisti a quali condizioni?*, Roma, IRES
- Falcinelli, D. (2009) *Il Paradosso dei sessi nella scienza*, «Diogene», n. 16.
- Formenti, C. (2011) *Felici e sfruttati, Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Milano, EGEA.
- Fumagalli, A., Morini, C. (2009) *La vita messa al lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto*, «Sociologia del lavoro», vol. 115, pp. 94-115.
- Genova, C. (2014, forthcoming) *Vita attiva, I giovani e l'attivismo come lifestyle*, in R. Rauty (a cura di) *La ricerca giovane. Percorsi di analisi della condizione giovanile*, Kurumuny, Calimera, LE.

- Giordano, D. (2009) “Gli intermittenti dello spettacolo francesi. Un caso di co-produzione del sapere a partire dalle pratiche di lavoro e di vita”, Paper presentato al *Terzo workshop di Etnografia e Ricerca sociale*, Università di Bergamo, 27-19 giugno.
- Guglielmi, S., Falcinelli, D. (2010) *Donne al lavoro in Re&ST. I percorsi le aspettative e gli ostacoli per le donne impegnate nella ricerca. Un'analisi qualitativa*, Milano, Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Milano, AFOL Milano.
- Gupta, N., Kemelgor, C., Fuchs, S. Etzkowitz, H. (2005) *Triple Burden on Women in Science: A Cross-Cultural Analysis*, «Current Science», vol. 89, n. 8, pp. 1382-1386.
- Harvey, D. (1990) *The condition of postmodernity. An enquiry of the Origin Of the cultural change*, Cambridge, Blackwell.
- Imola, D. (a cura di) (2011) *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Roma, Ediesse.
- Lastrico, V. (2012) “I giovani precari della conoscenza di fronte all’esclusione dai diritti sociali collettivi”, Paper presentato al convegno Espanet *Risposte alla crisi. Esperienze, proposte e politiche di welfare in Italia e in Europa*, Roma, 20-22 settembre.
- Lazzarato, M. (2004) *Les révolutions du capitalisme*, Parigi, Les empêcheurs de penser en ronde.
- Lazzarato, M. (2012) *La fabbrica dell'uomo indebitato*, Roma, Derive Approdi.
- Lazzarato, M. (2013) *Il governo dell'uomo indebitato. Saggio sulla condizione neoliberalista*, Roma, Derive Approdi.
- Leonardi, S. (2000) *Lavoro flessibile e crisi della rappresentanza sociale del sindacato*, «Democrazia e Diritto», n. 1, pp. 156-176.
- Lindbeck, A., Snower, D. (2002) *The Insider-Outsider Theory: A Survey*, IZA Discussion Papers, n. 534.
- Maestripieri, L. (2012) *La condizione precaria della consulenza* in A. Murgia, E. Armano, *Mappe della precarietà, Vol. I. Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*, Bologna, Odoya.
- Marazzi, C. (2005) *Capitalismo digitale e modello antropogenetico di produzione*, in J.-L. Laville, C. Marazzi, M. La Rosa, F. Chicchi (a cura di) *Reinventare il lavoro*, Roma, Sapere 2000, p. 113.
- Menger, P. (2005) *L'intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Parigi, EHESS.
- Morini, C., Carls, K., Armano, E. (2014, forthcoming) *Precarious passion or passionate precariousness? Narratives from a co-research in journalism and editing*, «Recherches Sociologiques et Anthropologiques», vol. 2.
- Murgia, A. (2010) *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, Odoya.
- Murgia, A., Armano, E. (2012) *Mappe della precarietà, Vol. I. Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*, Bologna, Odoya.
- Murgia, A., Poggio, B. (2012) *La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani highly skilled in Italia, Spagna e Regno Unito*, in G. Cordella, S.E. Masi (a cura di) *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, Roma, Carocci, pp. 105-123.
- Murgia, A., Poggio, B., Torchio, N. (2012) *Italy: precariousness and skill mismatch*, in M. Samek Lodovici, R. Semenza (a cura di) *Precarious work and high-skilled youth in Europe*, Milano, Angeli, pp. 71-111.
- NidiL-CGIL e Ires (2011) *Professionisti a quali condizioni?*, Rapporto di ricerca, n. 3.
- Personal Narrative Group (1989) *Interpreting Womens Lives: Feminist Theory and Personal Narratives*, Bloomington, University of Indiana Press.
- Ranci, C. (2012) *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Rete dei redattori precari (2011) *Voltiamo pagina. Indagine sul lavoro atipico nel settore editoriale*, «Quaderni di San Precario», vol. 2, pp. 91-104.
- Rete san Precario e Intelligence precaria (2011) *Manifesto dei lavoratori della conoscenza*, «Quaderni di San Precario», vol. 2, pp. 189-212.

- Risi, E. (2012) *Dimensioni e profondità dell'approccio etnografico in una ricerca empirica in Rete*, in A. De Lillo, C. Cipolla, E. Ruspini (a cura di) *Il sociologo, le sirene e gli avatar. Ricerca qualitativa e nuove tecnologie*, Milano, Angeli.
- Rizza, R. (2012) *Il "discorso" delle politiche di attivazione e della de-regolazione del mercato del lavoro*, in A. Murgia, E. Armano (a cura di) *Mappe della precarietà, vol. I. Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*, Bologna, Odoya.
- Ross, A. (2009) *Nice Work if You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*, New York, NY University Press.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York-London, Norton & Co.
- Smith, M.P., Favell, A. (a cura di) (2006) *The Human Face of Global Mobility. International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*, New Brunswick, NJ, Transaction.
- Standing, G. (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*, New York-London, Bloomsbury Academic.
- Vercellone, P. (2013) *Il reddito sociale garantito come reddito primario*, «I Quaderni di San Precario», vol. 5, pp. 41-49.

PRIMA PARTE
GIOVANI, FORMAZIONE E MOBILITÀ

1. Giovani culture nella precarietà. Principi di orientamento e di azione

di Carlo Genova

1. Uno sguardo ad ampio raggio

Se si scorrono le date di pubblicazione dei volumi italiani che nel titolo fanno riferimento alla «precarietà» o al «precariato» ci si rende immediatamente conto di due aspetti fondamentali: l'attenzione per il tema comincia a crescere in modo significativo all'inizio del decennio scorso; il campo principale sul quale è stata portata l'attenzione è quello lavorativo. Conseguenza di ciò è stata talvolta l'idea che il fenomeno fosse da un lato peculiare della post/iper/neo/seconda/... modernità e dall'altro lato di natura essenzialmente economica. Un'idea in realtà rapidamente tramontata non solo a partire da quanto gli studi storici sul mondo del lavoro mostravano e continuano a mostrare rispetto alle molteplici forme di precarietà lavorativa presenti nel passato, recente e remoto, ma anche sulla base degli approfondimenti sociali e culturali condotti sul tema, i quali hanno progressivamente evidenziato come il dato della precarietà sia caratterizzante campi di vita diversificati al di là di quello strettamente lavorativo.

Ma cosa si intende per precarietà? La letteratura, sia quella di ricerca sia quella di natura più teorica, fornisce numerose e diversificate proposte. Nella sua etimologia però il concetto di «precarietà» si riferisce in modo univoco a quanto è ottenuto attraverso la preghiera, concesso per grazia¹: ciò che è precario si delinea quindi come instabile nel tempo, ovvero esposto al mutamento, anzitutto in conseguenza del suo dipendere da scelte altrui, e più in generale in conseguenza del mutare di fattori ad esso esterni ma su di esso influenti. La precarietà è in tal senso attribuito del presente che acquista però pieno senso soltanto in riferimento al futuro; e parallelamente non è caratteristica propria soltanto del contesto né soltanto dell'individuo, ma invece di entrambi e in particolare della loro relazione. E da questi diversi punti di vista deve quindi essere analizzata.

Interesse di questo contributo è approfondire il tema della precarietà in tale prospettiva, osservandone le dinamiche allo snodo tra tre diversi livelli: il livello cognitivo-valoriale, dove gli attori definiscono i principi di rappresentazione della realtà e di orientamento nella realtà che fanno da sfondo al loro agire; il livello socio-strutturale,

¹ Si veda la voce *Precario* in Cortellazzo, Zolli, 1999.

dove il contesto definisce modelli di riferimento e risorse a disposizione degli attori; il livello delle azioni dotate di senso, dove l'attore opera tra obiettivi, rappresentazioni e risorse. L'universo di riferimento per tali analisi sarà il settore giovanile della popolazione, nell'ipotesi che proprio in questa fascia di età le diverse dimensioni della precarietà siano più facilmente osservabili. Le basi empiriche di tale analisi saranno costituite da un lato dai dati delle principali rilevazioni survey sulla condizione giovanile in Italia e dall'altro lato dai risultati di specifici approfondimenti qualitativi su alcuni fenomeni culturali di particolare interesse per il tema qui affrontato (attivismo socio-politico, partecipazione religiosa, consumi, forme di espressività artistica, ecc.). Non si tratterà qui naturalmente di condurre un'analisi organica della questione, che oltrepasserebbe evidentemente i confini di un articolo, ma più che altro di individuare spunti e ipotesi di lettura².

L'ipotesi al centro del lavoro è più in particolare che tra le giovani generazioni si possa osservare un indebolimento, o addirittura in alcuni casi una disarticolazione, tra i tre livelli precedentemente indicati. E che proprio tali processi costituiscano una delle radici fondamentali della precarietà spesso caratterizzante le loro condizioni di vita ed i loro quadri culturali.

2. I valori

Punto di partenza per questa ricognizione potrebbe essere l'analisi delle configurazioni valoriali attualmente presenti tra i giovani e della loro evoluzione nel tempo. Se si osservano i dati riportati in fig. 1 il quadro complessivo sembrerebbe da questo punto di vista piuttosto lineare: maggiore rilevanza è assegnata oggi a quelle sfere di vita più direttamente connesse agli orizzonti di prossimità del privato, minore importanza è invece riconosciuta a quanto oltrepassa tali confini. Ma se si considera un quadro più ampio di riferimenti (fig. 2), gli atteggiamenti delle giovani generazioni assumono un profilo più complesso³. Scorrendo infatti nella loro sequenza le assegnazioni di valore riconosciute alle diverse voci si può facilmente notare come assi di distinzione ormai tradizionali quali quello pubblico-privato, impegno-svago, materialismo-postmaterialismo non trovino chiara collocazione. Nella prospettiva di individuare delle chiavi interpretative differenti si tratta allora di ripartire dai dati cercando di abbandonare almeno in parte schemi di lettura predefiniti.

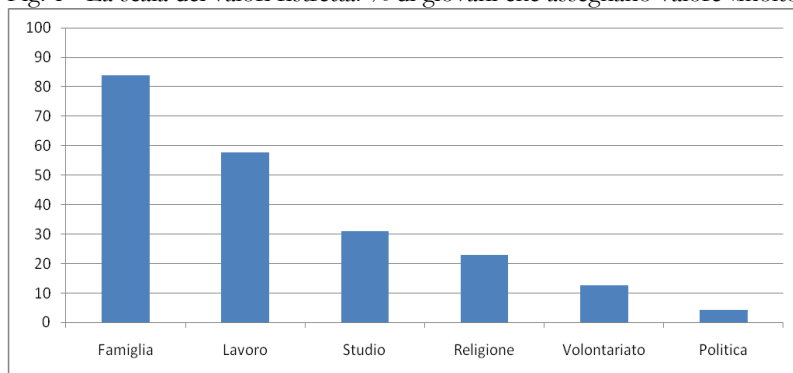
Se si osservano le preferenze espresse secondo la loro diffusione, in primo luogo si può così sottolineare come la sostanziale totalità dei giovani riesca oggi ad identificare almeno un valore, tra quelli proposti nelle ricerche, a cui riconoscere «molta» importanza. Da questo punto di vista l'idea di una assenza di riferimenti

² I dati quantitativi cui si è fatto riferimento nell'elaborazione di questo saggio provengono da ricerche survey pubblicate in: Cavalli, Cesareo, De Lillo, Ricolfi, Romagnoli, 1984; Cavalli, De Lillo (a cura di), 1988; Cavalli, De Lillo (a cura di), 1993; Buzzi, Cavalli, De Lillo (a cura di), 1997; Buzzi, Cavalli, De Lillo (a cura di), 2002; Cesareo (a cura di), 2005 (i relativi dati sono indicati in tabella come "Cesareo, 2005"); Garelli, Palmonari, Sciolla (a cura di), 2006; Buzzi, Cavalli, De Lillo (a cura di), 2007 (i relativi dati sono indicati in tabella come "Iard, 2007").

³ Il confronto è approssimativo poiché varia l'ampiezza della classe di età considerata.

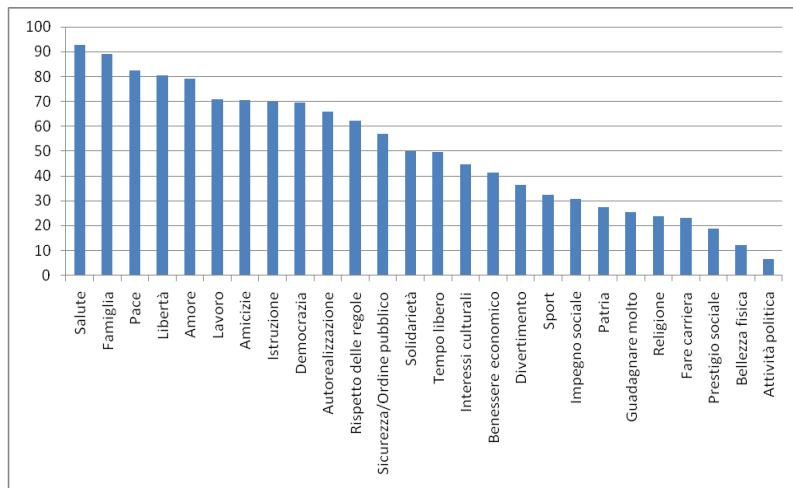
valoriali tra le giovani generazioni sembrerebbe quindi essere contraddetta dai dati. In secondo luogo si può notare come nell'insieme dei valori considerati sia possibile individuare tre diversi blocchi di rilevanza. Il primo blocco comprende le prime cinque voci, ovvero salute, famiglia, pace, libertà, amore. Cinque voci che da un lato delimitano evidentemente i confini essenziali del vivere privato e quotidiano, ma che dall'altro lato incorporano anche i due principi fondamentali che sono alla base del vivere collettivo, della dimensione pubblica: la pace e la libertà. Se per un verso, quindi, sembrerebbe di poter parlare di un privilegiare la sfera del privato più immediata da parte delle giovani generazioni, per altro verso tuttavia tale preferenza non va evidentemente a discapito dei valori pubblici.

Fig. 1 - La scala dei valori ristretta: % di giovani che assegnano valore «molto» a...



Dati Cesareo, 2005, 25-39 anni

Fig.2 - La scala dei valori allargata: % di giovani che assegnano valore «molto» a...



Dati Iard, 2007, 25-34 anni

La stessa situazione trova peraltro conferma anche nel blocco centrale della scala, dove voci apparentemente ossimoriche (quali lavoro-istruzione e amicizie,

autorealizzazione e rispetto delle regole, solidarietà e divertimento, benessere economico e impegno sociale) si ritrovano quasi perfettamente intercalate, così come nell'ultima parte della scala, che raccoglie quei valori meno condivisi, e che come si può notare di nuovo raccolgono voci del privato e del pubblico, del quotidiano e del generale, dell'impegnato e del "disimpegno".

Sinora si è portata l'attenzione sulla rilevanza assegnata alle singole voci proposte. Nella prospettiva però di identificare dei profili valoriali di riferimento emerge la necessità di un'analisi che provi a considerare in modo congiunto il posizionamento sulle diverse voci ovvero che provi ad individuare dei quadri di atteggiamento più complessivi. E particolarmente interessante da questo punto di vista è soprattutto osservare l'evoluzione che il legame tra la rilevanza assegnata alle diverse voci ha conosciuto nel tempo. In un numero significativo di casi, infatti, la relazione tra l'importanza assegnata a due diversi valori si è progressivamente indebolita⁴. L'impressione è quindi quella di essere di fronte a un universo giovanile che, attraverso le successive corti, sta progressivamente sviluppando modelli di analisi e di giudizio maggiormente personalizzati, che più difficilmente di quanto avveniva in passato si configurano all'interno di complessivi ed organici profili culturali condivisi. Un mutamento che plausibilmente è anche conseguenza di una crescente individualizzazione del piano etico personale, sempre meno influenzato in modo diretto dai modelli socio-culturali con i quali gli attori vengono a contatto.

3. I descrittori, la prossimità e l'influenza reciproca dei diversi campi di vita

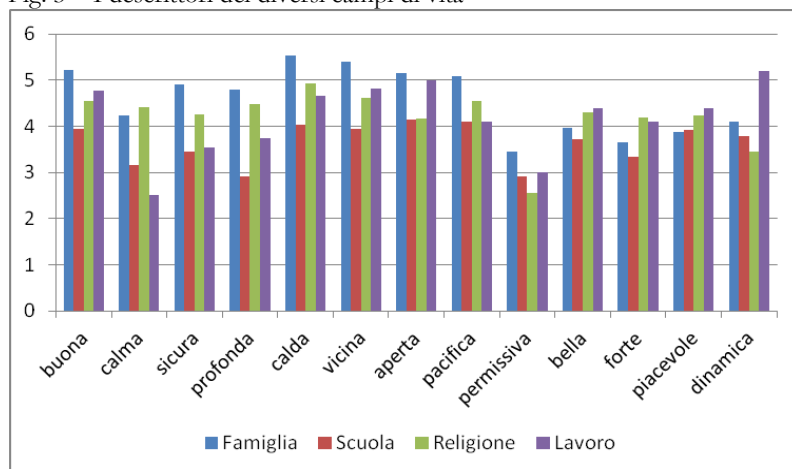
Attraverso le attribuzioni di valore è possibile ricostruire, seppur in modo parziale, la rilevanza e quindi lo spazio riconosciuto a ciascun campo di vita, da parte dei giovani, all'interno delle loro esistenze. Nella prospettiva però di ricostruire in modo più puntuale le rappresentazioni sviluppate nei confronti dei diversi campi può essere interessante considerare anche l'immagine che ne emerge attraverso un quadro di descrittori.

Per mezzo di questo strumento, come si può notare dalla fig. 3, anzitutto si può ricostruire una valutazione complessiva che permetta di ordinare i diversi campi considerati all'interno di una gerarchia di apprezzamento. La famiglia si delinea così come il contesto di vita che raccoglie giudizi maggiormente positivi, seguita dalla religione, e quindi dal lavoro e dalla scuola.

Ma parallelamente è anche possibile individuare tratti distintivi per ciascuna sfera: la famiglia si caratterizza soprattutto per essere calda e vicina; il lavoro per essere bello e piacevole; la religione per essere calma e forte; la scuola presenta invece da questo punto di vista un profilo meno definito. Si tratta naturalmente di un ritratto che mette in luce soprattutto le differenze relative tra i diversi campi, poiché come si può notare alcuni descrittori hanno raccolto preferenze mediamente più elevate rispetto agli altri su tutti e quattro i campi considerati.

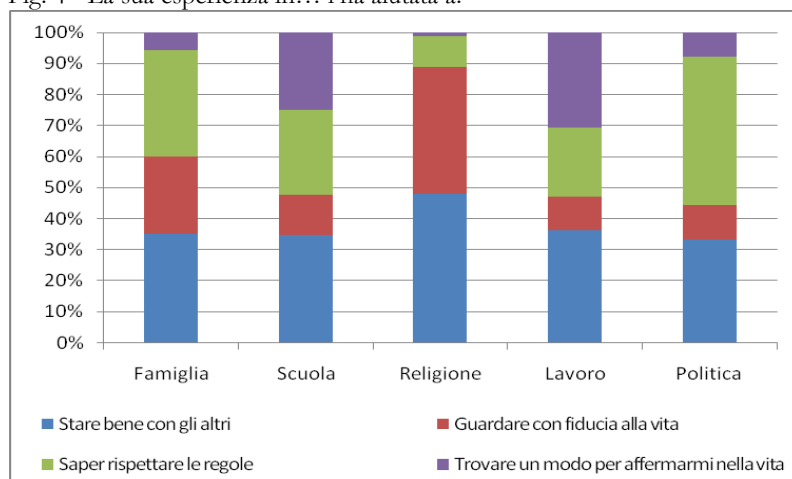
⁴ La valutazione è sviluppata analizzando l'evoluzione delle correlazioni valoriali nei dati delle sei rilevazioni Iard.

Fig. 3 – I descrittori dei diversi campi di vita



Dati: Cesareo, 2005, 25-39 anni

Fig. 4 - La sua esperienza in... l'ha aiutata a:

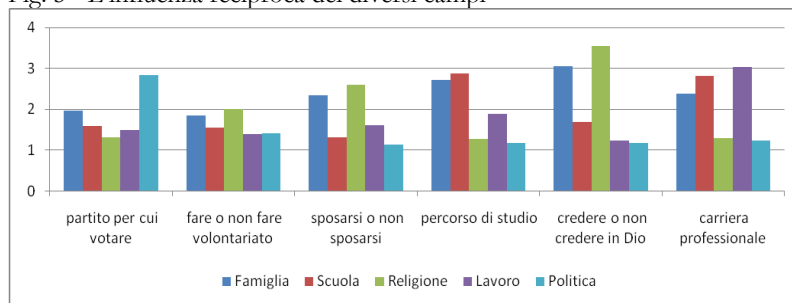


Dati: Cesareo, 2005, 25-39 anni

Una volta tracciato questo profilo dei diversi campi di vita considerati può essere poi interessante cercare di valutare anche l'influenza che le esperienze all'interno di ciascuno di questi campi ha portato, agli occhi dei giovani, sui più complessivi atteggiamenti nei confronti della vita. Da questo punto di vista, se si prendono in considerazione le diverse colonne della fig. 4, si può facilmente notare come ciascuno dei campi considerati possieda a seconda dei casi una posizione preponderante: l'esperienza religiosa è fondamentale per la dimensione relazionale, così come per l'elaborazione di maggiore fiducia nei confronti della vita; l'esperienza politica è centrale invece per l'acquisizione del rispetto delle regole; l'esperienza lavorativa infine ricopre un ruolo particolarmente rilevante nei percorsi di autoaffermazione.

Se si passa invece a considerare in modo più puntuale il legame tra le esperienze sviluppatasi nel passato all'interno dei diversi campi e le scelte poi messe in atto all'interno dei loro confini, il quadro si rivela ulteriormente complesso. Ci si sarebbe infatti potuti attendere che tra esperienze passate e scelte successive ci fosse un legame particolarmente stretto all'interno dei singoli campi di vita: ciò che avviene all'interno di un campo influenza anzitutto le scelte inerenti a quello stesso campo. Come si può notare dalla fig. 5 questo tipo di relazione si rivela invece, agli occhi di questi giovani, tutt'altro che prevalente: innegabilmente il legame esiste, ma in nessun caso (forse ad esclusione di quello politico) vi è una prevalenza netta di un solo fattore. Se per un verso quindi è difficile identificare una precisa gerarchia di influenza dei singoli campi trasversale ai diversi contesti di azione, per altro verso altrettanto debole sembra la relazione tra campo di esperienza e campo di influenza. Le diverse sfere di vita si influenzano reciprocamente attraverso configurazioni complesse, per analizzare le quali non è quindi sufficiente considerare soltanto i piani di azione così come non sembrano avere ampio potere esplicativo i riferimenti di valore. Ma su questi aspetti si tornerà più avanti.

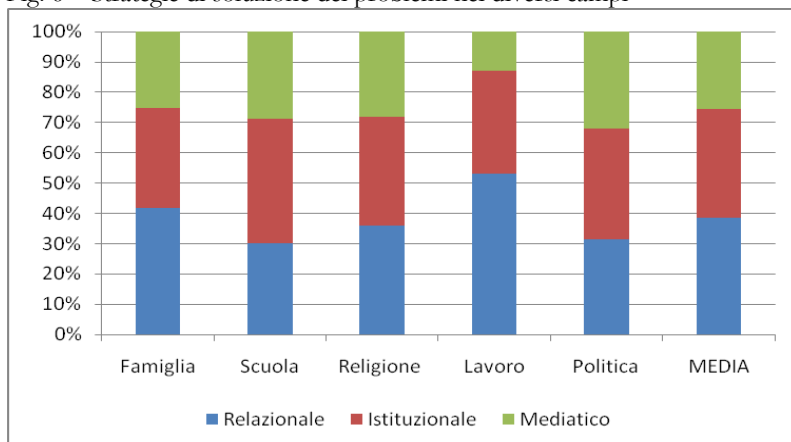
Fig. 5 - L'influenza reciproca dei diversi campi



Dati: Cesareo, 2005, 25-39 anni

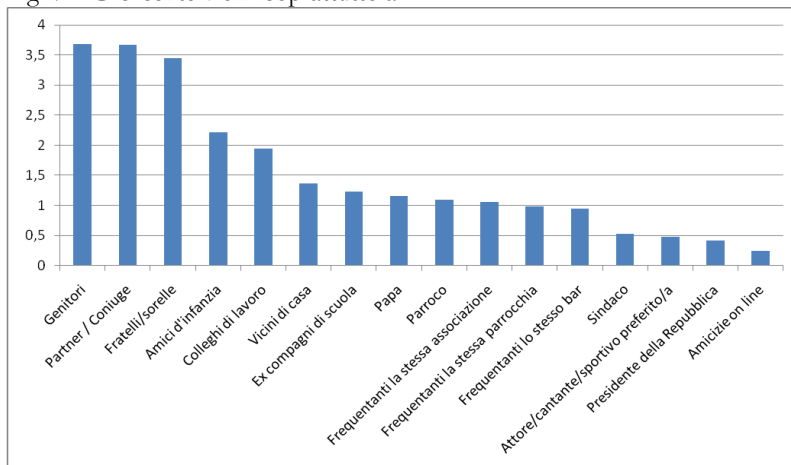
Prima si tratta di prendere ancora in considerazione le strategie di azione adottate dai giovani di fronte ad una situazione di difficoltà. E come si può notare dalla fig. 6, diversa è la strategia prevalentemente adottata all'interno di ciascun campo. Il ricorso alle reti sociali rappresenta lo strumento fondamentale, come ci si poteva forse aspettare, in campo familiare, ma anche, in modo meno scontato, in campo lavorativo. Nel contesto scolastico prevale invece in modo netto il ricorso a risorse di tipo istituzionale, e la stessa situazione si ripropone nel campo politico, sebbene con scarti decisamente più ridotti. In nessun campo è invece prioritario il ricorso a risorse provenienti dai media. Non ci si stupisce quindi di osservare come proprio questo tipo di risorse risulti nel complesso il meno utilizzato, mentre quelle relazionali e quelle istituzionali assumono un peso sostanzialmente equivalente.

Fig. 6 – Strategie di soluzione dei problemi nei diversi campi



Dati: Cesareo, 2005, 25-39 anni

Fig. 7 – Ci si sente vicini soprattutto a...

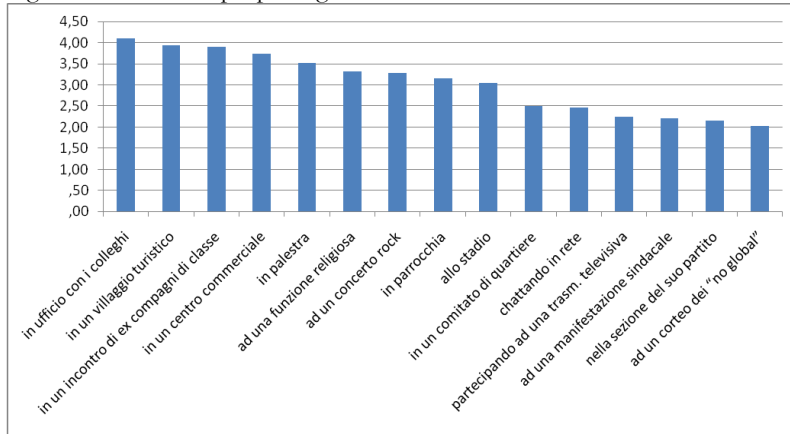


Dati Cesareo, 2005, 25-39 anni

Sulla base di tutti questi elementi è importante però approfondire ulteriormente la percezione che i giovani hanno sviluppato nei confronti dei diversi campi di vita, facendo più specifico riferimento alle reti sociali che li attraversano. Soprattutto per verificare se alle valutazioni di rilevanza e di influenza emerse precedentemente corrisponda una parallela percezione di prossimità dei diversi contesti di vita. E da questo punto di vista, come si può facilmente notare dalla fig. 7, la gerarchia di vicinanza sembra sostanzialmente ripercorrere quella di rilevanza: alla sequenza famiglia, amore, amici, istruzione, lavoro quali valori di riferimento corrisponde la sequenza famiglia, amici, colleghi di lavoro, compagni di scuola quali figure sociali di prossimità. Quanto più dunque un campo della propria esistenza è vissuto riconoscendogli maggiore rilevanza tanto più si svilupperà un senso di vicinanza nei confronti delle principali figure che lo costituiscono, e/o viceversa. Più in particolare si può poi

osservare come il nucleo familiare da un lato e le reti della quotidianità dall'altro costituiscano, come ci si poteva attendere, i contesti sociali percepiti come più prossimi.

Fig. 8 – Ci si trova a proprio agio ...



Dati Cesarco, 2005, 25-39 anni

Ma un ulteriore elemento da prendere allora in considerazione riguarda la percezione espressa dai giovani di sentirsi a proprio agio in riferimento a un più ampio insieme di contesti sociali. E significativamente in questo caso il quadro si rivela meno lineare. Se per un verso, infatti, i contesti meno favoriti coincidono con quelli della politica, ultima voce nella scala dei valori dei giovani intervistati, per altro verso più complessa è invece l'interpretazione dei contesti che raccolgono maggiore consenso, da un lato come ci si poteva attendere costituiti di nuovo dagli spazi del vivere quotidiano, ma dall'altro lato anche rappresentati da contesti più "neutri", quali villaggi turistici e centri commerciali, in riferimento ai quali sembrerebbe la dimensione dell'anonimato delle relazioni a prevalere. Forse però proprio per le giovani generazioni tale dimensione di anonimato in realtà viene meno, poiché anche all'interno di tali contesti ci si muove spesso a contatto con le proprie reti amicali di prossimità⁵.

4. Il rapporto tra i diversi piani e i diversi campi

Nelle pagine precedenti sono stati presi in considerazione atteggiamenti e posizionamenti dei giovani rispetto ai diversi campi di vita attraverso un'analisi distintiva di ciascun livello considerato: rilevanza (quanto un certo campo è importante all'interno della propria vita), descrittori (quale ritratto emerge di ogni campo), influenza (quanto le esperienze in un campo orientano e sostengono poi le scelte degli individui), prossimità (dove ci si colloca nei confronti di ciascun campo e dei suoi protagonisti).

⁵ Si vedano in proposito i risultati della ricerca presentata in Genova, 2010.

L'interesse è però qui soprattutto orientato ad individuare dei profili di relazione da un lato tra i diversi livelli di analisi e dall'altro lato tra i diversi campi di vita considerati (famiglia, scuola, religione, lavoro, politica). Si tratta quindi ora di provare a ricostruire un quadro sintetico dei profili in tal senso prevalenti⁶.

Si considerino anzitutto le dimensioni relative alla percezione di rilevanza, influenza e affinità nei confronti dei diversi campi.

Per quanto riguarda il collegamento tra valutazioni di rilevanza e di influenza all'interno dei singoli campi di vita, il dato più significativo mostra come soltanto nel campo religioso e nel campo politico il legame tra questi due piani si riveli particolarmente stretto (quanto più si assegna importanza alla politica tanto più se ne riconosce un'influenza consistente sulla propria vita, e lo stesso vale per la religione) mentre sia in riferimento alla scuola e allo studio, sia soprattutto in riferimento alla famiglia e al lavoro, questo tipo di relazione sembra scomparire. Viceversa si può notare come in tutti i campi considerati, ad esclusione di quello politico, una esplicita relazione sembra emergere tra giudizi di rilevanza e l'influenza giocata dalle esperienze vissute sul fatto di guardare con fiducia alla vita e imparare a rispettare le regole, mentre decisamente debole si è rivelato il legame con l'influenza nel favorire le capacità relazionali così come le capacità di autoaffermazione.

Piuttosto simile si rivela peraltro la situazione se si passa a considerare la relazione tra valutazioni di rilevanza e la percezione di sentirsi a proprio agio all'interno dei diversi contesti di vita. Se per un verso, infatti, la religione e la politica rappresentano anche in questo caso campi all'interno dei quali le valutazioni sui due diversi piani si rivelano strettamente connesse, scuola e lavoro costituiscono invece campi dove tra i due livelli non emergono relazioni chiare. E la stessa situazione si ripresenta peraltro passando a considerare il legame tra le valutazioni di influenza e la percezione di sentirsi a proprio agio all'interno dei diversi contesti di vita.

Si tratta di dati interessanti soprattutto considerando come anche il legame tra la percezione di vicinanza e il fatto di sentirsi a proprio agio all'interno di un determinato ambiente sociale si riveli consistente unicamente all'interno del campo religioso e, seppur in grado più limitato, proprio in quello lavorativo e scolastico. Proprio il campo religioso d'altra parte esprime da questo punto di vista forse la sua peculiarità più evidente, essendo parallelamente anche l'unico campo in riferimento al quale le valutazioni di rilevanza e di influenza sono maggiormente connesse alla percezione di vicinanza.

Osservando, infine, le valutazioni di vicinanza e di percezione di affinità nei confronti dei diversi ambienti e delle diverse reti sociali attraversati, il quadro si rivela più difficilmente interpretabile. Per quanto riguarda la prossimità delle reti sociali si delineano infatti tre gruppi fondamentali: le reti famigliari (coniuge, genitori, fratelli e sorelle), le reti del quotidiano, presenti e passate (colleghi di lavoro, ex compagni di scuola, amici d'infanzia) e le reti del tempo libero (frequentanti la stessa associazione, parrocchia o bar). Ma se si passa a considerare invece le valutazioni rispetto a quanto

⁶ Le relazioni cui si farà riferimento di seguito sono state sviluppate utilizzando V di Cramer e χ^2 di Goodman quali misure di associazione e cograduazione.

ci si sente a proprio agio nei diversi ambienti sociali, la sequenza non sembra ripetersi con significativa corrispondenza.

Se si volesse allora tracciare un quadro complessivo di riferimento si potrebbe osservare come, considerando i diversi campi di vita in modo distinto, soltanto quello religioso e, più debolmente, quello politico presentano delle relazioni significative tra il piano dei valori, il piano delle “distanze” e quello delle rappresentazioni. Cioè solo in questi due campi sembrano emergere dei processi espliciti all’interno dei quali il livello cognitivo-valoriale risulta connesso in modo più diretto con quello pragmatico e quello relazionale. Se si porta invece l’attenzione sugli altri campi di analisi, il quadro si rivela decisamente più complesso, non essendo possibile individuare delle connessioni forti tra le diverse dimensioni. Come se l’importanza assegnata ad un campo di vita, i giudizi nei suoi confronti e le esperienze sviluppate al suo interno rispondessero ad influenze e processi differenziati e non a modelli di pensiero unitari collettivamente condivisi.

5. L’approfondimento dei rapporti

A partire dal tema della precarietà, sin qui si è provato a tracciare alcune linee di riferimento della condizione giovanile in Italia considerando le valutazioni di rilevanza, impatto, utilità, vicinanza, connotazione ed affinità espresse dai giovani nei confronti dei diversi campi che, agli occhi della ricerca sociale, compongono le loro esistenze. E se si ripercorrono i risultati emersi sui diversi livelli sembra possibile individuare due tratti fondamentali caratterizzanti: da un lato la grande maggioranza dei giovani è oggi in grado di esprimere le proprie posizioni, le proprie sensibilità, i propri giudizi nei confronti di questi diversi campi e dei principali attori che si muovono al loro interno⁷; dall’altro lato però raramente queste valutazioni si configurano all’interno di profili culturali organici, che esprimono modelli interpretativi della realtà fortemente strutturati e all’interno dei quali quindi diventa possibile identificare degli schemi trasversali. Significativamente si è visto invece come da un lato è difficile sui singoli livelli di analisi identificare profili condivisi trasversali ai diversi campi; dall’altro lato è risultata altrettanto rara l’individuazione di relazioni forti tra i diversi livelli di analisi prendendo in considerazione i singoli campi di vita.

Se si volesse sintetizzare con un unico termine le peculiarità delle generazioni più giovani emerse dalle analisi sviluppate all’interno di questa ricerca il sostantivo forse più efficace sarebbe allora «complessità». Confrontando in particolare, per quanto possibile, l’evoluzione delle configurazioni di atteggiamenti e di comportamenti all’interno del mondo giovanile nell’arco di vent’anni, il dato più evidente sembra essere una progressiva scomposizione delle configurazioni di atteggiamenti e comportamenti che costituiscono l’ossatura degli stili di vita, tradizionalmente intesi, in una eterogeneità di forme particolari. Come si è visto, infatti, se per un verso la scala dei valori è rimasta sostanzialmente inalterata, per altro verso i legami tra le

⁷ Un dato tutt’altro che scontato, come mostrano chiaramente ad esempio le difficoltà emergenti nelle rilevazioni dell’autoposizionamento sull’asse destra-sinistra.

assegnazioni di valore ai singoli campi di vita si sono in molti casi progressivamente indeboliti. Se le esperienze biografiche influiscono sull'elaborazione di atteggiamenti e comportamenti, tali influenze si rivelano tuttavia trasversali ai diversi settori di analisi. E riconoscere importanza ad un campo di vita non significa che le esperienze vissute al suo interno sviluppino poi particolare influenza sulle scelte individuali.

Ecco che allora l'impressione è che tendenzialmente non si sviluppino relazioni forti tra il piano dei valori e quello dei comportamenti. Non si sviluppano forme dirette di riproduzione tra il piano dell'identità e quello delle identificazioni. E i comportamenti diventano sempre più spesso in se stessi elementi dotati di senso, a partire dai quali si elaborano forme di identità collettiva, di identificazione e di riconoscimento senza che tali processi passino necessariamente attraverso il riferimento al piano dei valori o a quello delle rappresentazioni.

Da questo punto di vista, tuttavia, le ricerche sin qui presentate presentano alcuni limiti importanti: da un lato perché, in relazione ai temi qui considerati, danno in qualche modo maggiore spazio alla rilevazione di atteggiamenti rispetto a quella di comportamenti, dall'altro lato perché solo in alcuni casi forniscono dati di posizionamento sui diversi campi sufficientemente omogenei da un punto di vista formale per permettere comparazioni inter-campo. Interessanti elementi possono tuttavia emergere in tal senso da ricerche di tipo qualitativo⁸. E al centro di tali ricerche sembrano trasversalmente presentarsi tre dati fondamentali.

In primo luogo si può osservare un'influenza piuttosto debole della posizione sociale sul piano dei comportamenti. Si tratta evidentemente di una valutazione che richiederebbe comparazioni diacroniche puntuali su dati di tipo quantitativo per poter essere sostenuta; analisi che tuttavia pongono importanti difficoltà proprio a partire dalle peculiarità delle basi dati attualmente disponibili, che vedono spesso un progressivo mutamento degli strumenti di rilevazione. Anche al di fuori di tale comparazione, si può tuttavia facilmente osservare come i modelli di azione sviluppati dai giovani in una molteplicità di campi (religione, politica, consumi, arte, ecc.) siano molto raramente riconducibili al quadro di risorse messe loro a disposizione dal contesto familiare così come ai percorsi di socializzazione "verticali" cui sono stati esposti. Non si vuole con questo dire che i valori, le credenze, le sensibilità culturali proposte in famiglia o nel contesto scolastico siano ininfluenti, né che i diversi capitali (economico, sociale e culturale in primis) derivanti dalla loro posizione sociale siano irrilevanti. E tuttavia la variabilità di comportamenti espressa da individui fortemente simili su questi livelli non può che mettere in crisi qualsiasi ipotesi di influenza "forte" tra status e profili di azione.

In secondo luogo si può notare come un legame altrettanto sfumato emerga tra il piano dei comportamenti e le configurazioni cognitivo-valoriali espresse da questi

⁸ Nell'elaborazione di quanto segue si è fatto riferimento ai risultati di ricerche sulla condizione giovanile, condotte con strumenti prevalentemente qualitativi, relative in particolare all'attivismo sociale e politico, alla partecipazione nei gruppi religiosi, all'espressività artistica, al tempo libero. I risultati di tali ricerche sono presentati in modo più esteso in: Berzano, Gallini, Genova, 2002; Cepernich, Genova, Massaro, 2005; Genova, 2006; Genova, 2008; Berzano, Genova, 2008; Genova, 2010; e nei saggi *Al di là dei partiti. L'attivismo giovanile nei gruppi politici; L'arte dell'impegno e l'impegno nell'arte. Giovani esperienze; Musica elettronica. Percorsi verso la ricostruzione di una scena* contenuti in Berzano, Genova, 2010.

giovani. Come noto diversi autori negli ultimi anni hanno parlato in tal senso sia di «caduta delle ideologie» che di «fine dei valori». Si tratta tuttavia di un tema complesso. Sul primo versante numerose ricerche mettono chiaramente in luce come non solo oggi sia difficile identificare organiche rappresentazioni sociali ad ampio raggio condivise da consistenti settori di popolazione giovanile, ma anche come sempre più raramente i singoli individui vadano alla ricerca di tali rappresentazioni. Anche tra quei giovani maggiormente impegnati in senso politico, sociale o religioso è raro trovare vere e proprie *Weltanschauungen* portatrici di organiche proposte su “come funziona la realtà” e su “come dovrebbe funzionare la realtà”. Sul secondo versante il quadro è invece più sfaccettato. Come si è visto, infatti, la quasi totalità dei giovani oggi è in grado di individuare alcuni valori ai quali riconoscere massima rilevanza, così come più in generale è in grado di riconoscere la rilevanza assunta dai diversi campi di vita all'interno della propria esistenza. E tuttavia tanto i dati survey quanto gli approfondimenti su fenomeni più specifici mostrano chiaramente come tra il valore assegnato ad un campo di vita e le azioni al suo interno vi sia sempre più raramente un legame diretto. Se per un verso quindi non è vero che riconoscere rilevanza ad un valore significa agire poi concretamente per la sua promozione, per altro verso si osservano sempre più spesso situazioni in cui l'azione in un campo precede l'attribuzione di valore a quello stesso campo.

In terzo luogo, infine, proprio a partire da tali elementi, si può rilevare come tra le giovani generazioni i processi di identificazione, distinzione e riconoscimento si sviluppino sempre più spesso a partire dalla condivisione di modelli di azione dotati di senso piuttosto che appunto di valori, credenze o rappresentazioni. Modelli di azione al centro dei quali sono perlopiù collocate delle «pratiche», ovvero azioni caratterizzate da ripetitività e che non richiedono processi riflessivi espliciti, sebbene siano comunque dotate di significato (Ansart, 1999). E proprio a partire da queste pratiche gli individui possono sviluppare innovative forme sociali, come nel caso dei lifestyles (Berzano, Genova, 2011).

È sulla base di questi tre elementi che si tratta quindi di mettere a fuoco, in una nuova prospettiva, la questione della precarietà, definita qui come *debolezza dei legami che interconnettono il piano dell'agire con il piano cognitivo-valoriale e con il piano socio-strutturale*.

6. Quale società della precarietà?

Da questo punto di vista particolarmente significative si rivelano le proposte interpretative di alcuni tra i principali interpreti della società attuale, quali Bauman, Beck, Dahrendorf, Giddens, Lash, pur secondo differenti approcci di analisi. Questa società è infatti descritta nelle loro pagine proprio come “società della precarietà”, tanto che già nei titoli dei loro volumi sono parole quali fragilità, liquidità, individualizzazione, mutamento, incertezza, frammentarietà, rischio, pericolo, solitudine, libertà a tracciare i contorni del contesto e della vita al suo interno. Al centro di tali riflessioni vi è più in particolare la percezione di un generalizzato indebolimento di importanti punti di appoggio e di orientamento in passato adottati come segnavia e sostegni ai percorsi individuali. Un indebolimento di fronte al quale sarebbe ancora difficile individuare se

e quali altri punti alternativi stiano emergendo, o se invece si stia assistendo al configurarsi di una differente forma di organizzazione socio-culturale, all'interno della quale sarebbe lo stesso modello di vita individuale ad essere trasformato, e non solo le sue componenti più specifiche.

Ma in che senso da questo punto di vista si può allora parlare di precarietà, in particolare in riferimento alle generazioni più giovani?

Trasversale a queste analisi della società attuale sembra anzitutto essere la rilevazione di un sostanziale indebolimento di legami, forme e processi sociali che in passato di fatto organizzavano le esistenze individuali al suo interno. Soprattutto nel mondo giovanile si rileva una trasformazione delle forme di partecipazione sociale e politica, una ridefinizione dei legami sentimentali, un'evoluzione delle forme famigliari, e più in generale l'emergere di nuove modalità di relazione sociale.

Più in particolare, se da un lato si osserva un impatto meno diretto e meno significativo della posizione sociale, delle appartenenze di genere, famiglia, classe, ceto sulle modalità di vita individuali, dall'altro lato e parallelamente sono gli stessi modelli culturali, le fonti di senso e le identità collettive a vedere indebolirsi il proprio ruolo (Beck, 2001b; Beck, Giddens, Lash, 1999; Beck, 2000c; Beck, 2000b; Giddens, 1999; Bauman, 2001; Bauman 1999).

Ecco allora le ricerche che, come sottolineato, mostrano una significativa debolezza dell'influenza giocata sull'agire dei giovani da un lato dalla posizione sociale e dall'altro lato dai valori e dalle rappresentazioni culturali. Sempre più spesso, come si è visto, ad un quadro di comportamenti condiviso da un settore di universo giovanile non corrisponde poi una rilevante omogeneità, sociale e culturale, all'interno di questo stesso settore. Non che le influenze strutturali vengano meno, ma la rielaborazione personale di tali influenze sembra rivelarsi particolarmente complessa.

A fianco di tale processo ne emerge però anche un altro, con la diffusione del cosiddetto «principio di autorealizzazione». La società spinge sempre più esplicitamente gli individui a pianificare autonomamente le proprie esistenze e ad impegnarsi per la realizzazione di tale progetto. L'individualizzazione assume così le fattezze di una sorta di destino. E con ciò identità e identificazioni sono sempre più spesso elementi di scelta (Beck, 2001a; Beck, 2001b; Beck, 2000c; Giddens, 1999).

In questa prospettiva, nei risultati delle ricerche sui diversi campi, i processi di socializzazione di tipo "verticale" proprio in questo caso mostrano la loro maggiore debolezza: sempre più difficilmente valori e rappresentazioni, e soprattutto forme identitarie, riescono ad essere trasmessi alle giovani generazioni da parte di genitori e istituzioni educative. Ed è sempre più raro osservare giovani che adottano modelli culturali e di azione secondo processi "ereditari". Questo tuttavia implica per loro come conseguenza l'esigenza di una scelta, e quindi di una ricerca, di riferimenti culturali e identitari all'interno del variegato quadro di possibilità messo a disposizione dalla società, o magari una elaborazione di riferimenti nuovi.

Il sé diventa così progressivamente vero e proprio progetto riflessivo per ciascun individuo, e la pianificazione dell'esistenza assume sempre più rilevanza all'interno dei percorsi individuali (Giddens, 1997). Significativamente le ricerche restituiscono l'immagine di giovani che tendono perlopiù a considerare il proprio futuro in termini di obiettivi e mete, ma a termine non troppo lungo, in una vita fatta di scelte attente

anzitutto a non chiudersi strade alternative, dove capacità e impegno sono sempre bilanciate da dinamicità e un po' di fatalismo. L'incertezza sul proprio futuro individuale, ma anche su quello contestuale, si affianca così a una strategica tendenza ad evitare legami stabili (Beck, 2000b).

Ma in questo modo le difficoltà a comprendere il presente e ad agire al suo interno creano ostacoli anche alla progettazione del futuro, con il diffondersi di insicurezza e senso di isolamento, in conseguenza di una mancanza (che come si è detto è però anche spesso esplicito rifiuto) di ancoraggi solidi.

La biografia normale diventa allora biografia delle opzioni, caratterizzata dal rischio, e anche del fallimento. E l'individuo è in modo crescente considerato come unico responsabile diretto dei propri successi ma anche delle proprie sconfitte (Beck, 2000a; Beck, 2001a). Proprio tra i giovani, ci dicono le ricerche, il senso della scelta, della possibilità, è così significativamente posto spesso al centro: legami e appartenenze reversibili e parziali, e strategie di medio raggio, da un lato ben si adattano alla vita di individui che faticano a collegare il piano dei valori, o degli obiettivi a lungo termine, con il piano dell'agire quotidiano, ma dall'altro lato diventano strumentalmente efficaci anche laddove invece tale collegamento si è sviluppato, ma si assume parallelamente anche la consapevolezza dell'instabilità del contesto.

E tuttavia è evidente che sulla qualità dei progetti così come sui loro esiti continuano ancora fortemente a incidere le risorse a disposizione di ciascuno. Con una corrispondenza non sempre presente tra ampliamento delle libertà e dotazione delle risorse per gestirla⁹ (Giddens, 1999). Le ricerche mostrano infatti come, in particolare tra i giovani, se per un verso sempre meno la posizione sociale individuale può essere intesa come predittiva di comportamenti e atteggiamenti, per altro verso proprio da tale posizione provverranno comunque risorse e modelli di riferimento a disposizione dell'individuo per l'elaborazione dei propri progetti di vita così come per la loro realizzazione.

E tale aspetto è particolarmente rilevante se si considera come questo ampliarsi delle possibilità di scelta si converte non di rado in una sorta di obbligo a scegliere. Venendo meno almeno in parte i processi di "riproduzione della tradizione", ecco che c'è obbligo di scelta, paradossalmente anche al limite della tradizione stessa. E c'è consapevolezza del rischio connesso alla scelta (Beck, Giddens, Lash, 1999; Giddens, 1999; Giddens, 2000). L'obbligo alla scelta logora peraltro le stesse routine, le

⁹ Come sottolinea Dahrendorf, la libertà riguarda le *chances* di vita, l'insieme delle possibilità o delle occasioni che vengono offerte al singolo dalla sua società e dalla sua specifica posizione sociale. Ma le *chances* di vita sono a loro volta definite da opzioni e legature. Le opzioni sono possibilità di scelta, alternative di azione nelle strutture sociali; dal punto di vista degli individui le opzioni sono possibilità strutturali cui corrispondono decisioni individuali. Le legature sono invece appartenenze, campi dell'agire umano strutturalmente precostituiti; dal punto di vista degli individui costituiscono al tempo stesso dei vincoli, ma anche dei punti di riferimento a partire dai quali compiere le proprie scelte. Se le legature sottolineano quindi soprattutto l'elemento del senso e dell'ancoraggio, le opzioni sottolineano soprattutto lo scopo e l'orizzonte dell'agire. Le legature istituiscono relazioni, le opzioni esigono decisioni di scelta. Le legature senza opzioni sviluppano costrizioni, le opzioni senza legami sono prive di senso. E poiché opzioni e legature possono variare in modo indipendente, c'è un rapporto ottimale tra i due versanti, e proprio questo rapporto è stato turbato nelle società odierne (Dahrendorf, 1995).

«abituallizzazioni collettive» (Beck, 2000b), e questo rende più complesso, e ancora più difficile, il reciproco coordinarsi dei percorsi individuali all'interno della società, e quindi possibili strategie di azione condivisa. Una questione particolarmente evidente in tutte le forme di azione collettiva considerate nelle ricerche sulla condizione giovanile (dall'associazionismo, di impegno o di svago, alle organizzazioni lavorative, dalla famiglia alle reti amicali): la debolezza delle appartenenze e delle identificazioni assieme alla personalizzazione dei percorsi si intersecano reciprocamente in un processo circolare.

Rappresentazioni e descrizioni di come la realtà “funziona”, valori e auspici relativi a come “dovrebbe funzionare”, obbiettivi individuali, risorse, modelli e azioni sembrano quindi nel complesso essere inseriti in un sistema di cui si rende anzitutto evidente la debolezza dei legami di interconnessione. Ed è questa debolezza forse il centro della questione “precarietà”.

Il reale percepito come mutevole invita allora ad adottare strategie di azione esse stesse mutevoli. E così, come emerso dai dati presentati, i valori non mancano, ma hanno effetto limitato sulle azioni. L'impatto delle esperienze passate sul futuro è sempre presente, ma secondo modalità complesse. E la percezione di un progressivo indebolimento dei punti di riferimento e delle strategie di azione tradizionali non è ancora affiancata dall'individuazione di nuovi modelli e referenti. Alla fine sono soprattutto il familiare, il quotidiano, ciò che è vicino e personalizzato/personalizzabile, ad essere individuati come spazi sicuri, in cui trovare “riparo” ma in cui cercare anche risorse per il proprio percorso. Ma proprio questa centralità del quotidiano, dell'intimo, dei legami primari, è evidentemente rischiosa, se gli stessi autori citati nelle pagine precedenti e i dati di molte ricerche segnalano come anche all'interno di questi campi di vita è sempre più spesso la «liquidità», la reversibilità, la fluidità ad emergere come tratto caratterizzante. Le risorse, i punti saldi, che i giovani oggi trovano in tali contesti sono allora probabilmente quelli ancora ereditati dalle generazioni precedenti (forse cresciute in un contesto di diversa, o davvero minore, precarietà), e quindi destinati a scomparire progressivamente.

Queste quindi alcune linee sintetiche e parziali di uno scorcio sulla precarietà giovanile. Si tratta naturalmente di ipotesi e direttrici di analisi soltanto abbozzate e che richiedono invece organici approfondimenti teorici e verifiche puntuali sul terreno empirico. Come sottolineato in apertura, interesse di questo contributo era unicamente riflettere su alcuni possibili spunti interpretativi.

L'attenzione per ciò che si indebolisce o viene meno non è però sufficiente, e non può svilupparsi indipendentemente dalla ricerca di ciò che al suo posto sta emergendo e si sta diffondendo. È importante allora in chiusura rimarcare come, parallelamente ai processi appena descritti di indebolimento di legami e relazioni, proprio tra le giovani generazioni si possa sempre più spesso osservare anche l'emergere di nuove forme sociali, forse più dinamiche e più facilmente reversibili di quelle passate, sicuramente spesso incentrate sulla condivisione di pratiche piuttosto che appunto di valori e rappresentazioni.

Sono così le azioni individuali abituali, le pratiche, ad essere sempre più spesso caricate del ruolo di referenti rispetto ai quali vengono elaborate e messe in gioco anche le identità collettive. Tali pratiche peraltro, pur dotate di significato sociale e

culturale agli occhi degli attori, non derivano appunto tale significato da valori e rappresentazioni, ma tendono invece ad essere ricondotte a gusti, sensibilità, interessi. Da questo punto di vista ecco perché allora sono forse i *lifestyles* (Berzano, Genova, 2011) a costituire una tra le principali forme sociali emergenti proprio all'interno del mondo giovanile. E riuscire a cogliere e interpretare in modo efficace queste forme sarà sicuramente una delle sfide più stimolanti per chi è interessato a conoscere questo mondo. Soprattutto dal punto di vista dei suoi tratti di precarietà, oggi forse peculiari di questo settore di popolazione, ma domani potenzialmente caratterizzanti un'intera società.

Bibliografia

- Ansart, P. (1999) *Pratique*, in A. Akoun, P. Ansart (a cura di) *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Le Robert/Seuil.
- Bauman, Z. (1999) *La società dell'incertezza*, Bologna, Il Mulino.
- Bauman, Z. (2001) *Voglia di comunità*, Bari, Laterza.
- Beck, U. (2000a) *Europa felix. Il vecchio continente e il nuovo mercato del lavoro*, Roma, Carocci.
- Beck, U. (2000b) *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*, Bologna, Il Mulino.
- Beck, U. (2000c) *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- Beck, U. (2001a) *Il manifesto cosmopolitico*, in U. Beck, *La società globale del rischio*, Trieste, Asterios.
- Beck, U. (2001b) *L'era dell'e*, Trieste, Asterios.
- Beck, U., Giddens, A., Lash, S. (1999) *Modernizzazione riflessiva. Politica, tradizione ed estetica nell'ordine sociale della modernità*, Trieste, Asterios.
- Berzano, L., Gallini, R., Genova, C. (2002) *Liberi Tutti. Centri sociali e case occupate a Torino*, Torino, Ananke.
- Berzano, L., Genova, C. (2008) *I lifestyles nella partecipazione religiosa*, Torino, Il segnalibro.
- Berzano, L., Genova, C. (2010) *La società delle pratiche orizzontali*, Bologna, Odoja.
- Berzano, L., Genova, C. (2011) *Sociologia dei lifestyles*, Roma, Carocci.
- Buzzi, C., Cavalli, A., De Lillo, A. (a cura di) (1997) *Giovani verso il Duemila. Quarto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Buzzi, C., Cavalli, A., De Lillo, A. (a cura di) (2002) *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Buzzi, C., Cavalli, A., De Lillo, A. (a cura di) (2007) *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto Iard sulla condizione giovanile*, Bologna, Il Mulino.
- Cavalli, A., Cesareo, V., De Lillo, A., Ricolfi, L., Romagnoli, G. (1984) *Giovani oggi. Indagine Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Cavalli, A., De Lillo, A. (a cura di) (1988) *Giovani anni '80. Secondo rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Cavalli, A., De Lillo, A. (a cura di) (1993) *Giovani anni '90. Terzo rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Cepernich, C., Genova, C., Massaro, A. (2005) *L'ultimo rave. Le feste del nuovo millennio tra analisi di costume e leggenda metropolitana*, Torino, Ananke.
- Cesareo, V. (a cura di) (2005) *Ricomporre la vita. Gli adulti giovani in Italia*, Roma, Carocci.
- Cortellazzo, M., Zolli, P. (1999) *Dizionario etimologico della lingua italiana*, Bologna, Zanichelli.
- Dahrendorf, R. (1995) *La libertà che cambia*, Roma-Bari, Laterza.
- Garelli, F., Palmonari, A., Sciolla, L. (a cura di) (2006) *La socializzazione flessibile. Identità e trasmissione dei valori tra i giovani*, Bologna, Il Mulino.

- Genova, C. (2006) *I giovani cattolici impegnati: la fede come engagement*, «Religioni e società», n. 55, pp. 81-89.
- Genova C. (2008), *Vita attiva. I giovani e l'attivismo come lifestyle* in R. Rauty (a cura di), *La ricerca giovane. Percorsi di analisi della condizione giovanile*, Calimera, Kurumuny.
- Genova, C. (2010) *La fruizione giovanile dei centri commerciali. Sperimentazione e immaginari di lifestyles*, in C. Loschi (a cura di) *Le città (in)visibili. Nuove mete e percorsi*, Castagnito, Antares, pp. 36-62.
- Giddens, A. (1997) *Oltre la destra e la sinistra*, Bologna, Il Mulino.
- Giddens, A. (1999) *Identità e società moderna*, Napoli, Ipermedium libri.
- Giddens, A. (2000) *Il mondo che cambia. Come la globalizzazione ridisegna la nostra vita*, Bologna, Il Mulino.

2. Mobilità geografica e precarietà in Europa. Indagine comparativa internazionale sui Laureati Erasmus

di Magali Ballatore

1. Introduzione

Le attuali trasformazioni delle istituzioni formative, la crescente segmentazione, così come i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro all'insegna della flessibilità ed adattabilità, sfidano i diritti sociali acquisiti (Castel, 2009) e spingono oggi i singoli all'individualizzazione e alla personalizzazione dei percorsi formativi e lavorativi. In questo contesto, le possibilità di mobilità geografica e sociale, accompagnate dall'adesione attiva degli attori sociali, creano sempre più situazioni transitorie e precarie. I giovani sperimentano in prima persona queste trasformazioni del mondo della formazione e del lavoro. Su tali aspetti si incentra la nostra attenzione e l'analisi che proponiamo in questo contributo. I giovani sono infatti tra i più colpiti dalla disoccupazione e dalle forme d'occupazione precaria: contratti a durata determinata, tempo parziale, tirocini, ecc. Vedremo in questo intervento come i laureati che hanno sperimentato l'esperienza del progetto Erasmus non sfuggano alla destandardizzazione dell'occupazione (Beck, 2003). Gli itinerari professionali al termine degli studi, infatti, prendono di frequente un andamento caotico, che fa sì che gli studenti universitari Erasmus debbano affrontare delle situazioni impreviste, modificare il proprio progetto formativo-lavorativo, effettuare scelte in corso d'opera, destreggiandosi in equilibri più o meno aleatori. Nel compiere le loro scelte essi privilegiano spesso opzioni di tipo liberatorio rispetto ad altre che avrebbero un significato costrittivo ma che sarebbero ammissibili nella situazione data, sentendosi tuttavia colpiti dalla deregolamentazione e dalla «cultura della precarietà» (Castel, 2009).

Attraverso i loro spostamenti, i giovani aderenti ai programmi Erasmus percepiscono le differenze tra i sistemi scolastici e professionali in Europa. Indubbiamente le loro traiettorie di mobilità ci appaiono essere di tipo reversibile. Ci domandiamo allora se questo fenomeno si presenta oggi con più frequenza che in passato. Possiamo parlare di percorsi senza origine né destinazione, come li definisce Vincent Kaufmann (2005)? Queste situazioni in effetti si sono date anche in passato, ma oggi la novità sembra consistere nella frequenza e nella rapidità con le quali si manifestano, negli strumenti innovativi che permettono di modificare l'accessibilità alle diverse forme di mobilità, nelle rappresentazioni che ne hanno gli attori a causa delle trasformazioni del mondo del lavoro, che induce a quella che chiameremo *flessi-mobilità*. Rimane il fatto

che gli studenti Erasmus, con lo spostamento geografico, non si trovano tutti davanti alla medesima necessità di premunirsi contro i rischi della disoccupazione o del declassamento. Le loro prospettive di occupazione, al termine dell'orientamento universitario, sono estremamente sensibili alla condizione generale dei segmenti dei mercati nazionali del lavoro. Per tale ragione abbiamo scelto di sviluppare la nostra indagine empirica con un approccio comparativo mettendo a confronto la loro condizione in tre paesi europei interessati dal programma Erasmus. La scelta dei paesi – Italia, Francia, Inghilterra – per il caso di studio è stata determinata dalla differenziazione operabile fra paesi che definiremo «esportatori» e paesi «importatori» in materia di scambi e di mobilità. La scelta delle istituzioni è scaturita dalla designazione dei tratti comuni e dei criteri utili a evitare errori di stima durante il raffronto (cfr. par. 2 Aspetti metodologici).

Vedremo in che maniera il ritorno degli studenti nei paesi d'origine sia esperito come evento atteso alla conclusione del soggiorno Erasmus. E indagheremo che cosa avviene una volta ottenuti i titoli formativi. Tale tipologia di mobilità genera altri tipi di mobilità? In questo contributo, quindi, dopo avere considerato i risultati delle principali ricerche che si sono interessate di mobilità geografica studentesca e di impatto sull'inserimento professionale, analizzeremo tramite una ricerca empirica qualitativa le traiettorie di circa cinquanta ex-studenti Erasmus italiani, francesi e inglesi delle Università di Provence, Bristol e Torino, intervistati tramite colloqui a 4 o 5 anni dal loro soggiorno di studi all'estero. Così procedendo, si individueranno anche, per contrasto, i limiti tanto metodologici quanto concettuali, della letteratura esistente sulla mobilità dei lavoratori qualificati.

2. Aspetti metodologici

Grazie alle Agenzie Nazionali e ai servizi delle Relazioni Internazionali delle università, che registrano sistematicamente l'insieme degli «entranti» e degli «uscenti», ogni anno a partire dalla creazione del programma (1987), è possibile seguire le evoluzioni e l'orientamento dei flussi di studenti. Tuttavia, una volta rientrati presso le loro istituzioni di origine e poi laureati, gli studenti e laureati Erasmus non sono più rintracciabili statisticamente. Se decidono di ritornare nei paesi d'accoglienza o continuare gli studi in un altro paese, per esempio, allora compaiono nella popolazione degli studenti stranieri delle università che raccolgono un'ampissima diversità di situazioni. Se scelgono poi di lavorarci, le difficoltà della stima si accrescono. Nemmeno le statistiche delle istituzioni comunitarie ci permettono di conoscere i percorsi migratori di questi studenti, né di analizzare con precisione le loro origini sociali e le loro traiettorie scolastiche e professionali, né di ricollocare le popolazioni e le istituzioni studiate rispetto alle graduatorie implicite o esplicite nazionali, che divergono da un paese all'altro. A titolo esemplificativo, l'università di Bristol è quella in cui le origini sociali degli studenti sono più elevate mentre l'università di Provence quella dove sono più basse.

2.1 Un percorso di indagine in quattro tempi

La ricerca sul campo si è sviluppata su diverse fasi, di seguito schematizzate:

- prima serie di colloqui esplorativi (17) con studenti Erasmus delle università della regione PACA (Francia) «partiti» in Erasmus nel 2001-2003;
- indagine attraverso questionari (758, elaborazione statistica della SAS) a studenti dell'università di Provence, Bristol e Torino, Erasmus «uscenti» nel 2004-2005 e non-Erasmus (popolazione «testimone») nel 2005;
- seconda serie di colloqui (37) con studenti Erasmus inglesi, francesi e italiani in soggiorno Erasmus tra il 1999 e il 2004-2006;
- terza sequenza di colloqui con studenti già intervistati sia con questionari, sia tramite precedenti colloqui (52) nel 2009.

Per conoscere le traiettorie post-soggiorno, sono state condotte delle interviste semi-strutturate con laureati ex-Erasmus dei tre istituti universitari scelti per l'indagine. Alcune sono state condotte attraverso skype, poiché una quindicina di laureati Erasmus si trovavano fuori da Italia/Francia/Inghilterra e talvolta in altri continenti al momento dell'ultima serie di colloqui (Cina, Singapore, India, Stati Uniti). Durante le interviste abbiamo tematizzato la condizione e le loro rappresentazioni orientandoci sui loro percorsi post-soggiorno Erasmus. In seguito, abbiamo introdotto delle sotto-tematiche che potevano essere non affrontate spontaneamente dall'intervistato. Nella nostra analisi di contenuto, una prima analisi, colloquio per colloquio, ha avuto come fine quello di individuare delle unità di suddivisione, ovvero dei frammenti di discorso significativi. Poi, attraverso l'analisi trasversale del corpus di interviste, abbiamo ricercato la coerenza tematica tra i colloqui. È stata dunque realizzata un'analisi del contenuto che si colloca tra una posizione illustrativa e rappresentativa, ponderando le parole degli attori così come le loro competenze linguistiche, preservando una posizione analitica. Abbiamo inoltre fatto ricorso al conteggio delle frequenze e a delle categorizzazioni in funzione di temi quali l'ambito lavoro/fuori lavoro. Infine, siamo ritornati su ogni colloquio per individuare dei legami tra le categorizzazioni effettuate in sede di analisi.

3. Studiare la mobilità studentesca e le sue conseguenze

Quando la mobilità si riferisce a un gruppo sociale che attraversa determinate frontiere, questa si interfaccia necessariamente, per svariati motivi, al fenomeno della migrazione. Ciò accade perché ogni sorta di mobilità geografica, indipendentemente dalla sua portata e dagli elementi che ne sono alla base, ci porta sul territorio altrui, ovvero in uno spazio costruito e abitato. Quanto appena descritto conduce a riflessioni sui rapporti sociali, sui codici culturali e sul rapporto a livello locale e globale. Queste considerazioni implicano un superamento delle concezioni per le quali l'individuo sarebbe completamente determinato nella cultura e nella storia dalla pura

razionalità individuale. Specularmente, le migrazioni non possono essere analizzate in termini micro riguardanti solamente le reti familiari e interpersonali o gli interessi economici immediati. Esse si realizzano sempre più all'interno di grandi organizzazioni come le università o le aziende. È dunque all'interno di un contesto di istituzionalizzazione che sarà analizzata la costruzione di un nuovo gruppo sociale di "migranti", composto da studenti e laureati la cui mobilità geografica non è estranea a una certa mobilità sociale.

In geografia, i fenomeni migratori si differenziano e si analizzano generalmente sulla base di due criteri principali: le scale – spaziali, temporali e quantitative – e i fattori determinanti la scelta di migrare – sociali, economici, politici e ambientali (Lerot, 1999). La storia ci ricorda che l'essere umano è sempre migrato, ma le distanze percorse, i territori attraversati e la velocità dei suoi spostamenti non sono sempre stati gli stessi. Dal punto di vista politico, la mobilità è considerata un metodo per indurre cambiamenti istituzionali e sociali. È considerata cioè come il risultato di condizioni di vita generali e specifiche (principalmente materiali) all'interno di varie istituzioni e organizzazioni (in questo caso di educazione terziaria). Gli individui, dal canto loro, la rappresentano a partire da alcuni vincoli nella situazione che vivono e sulla base dell'autonomia decisionale circa la scelta di spostarsi altrove. A sentire gli studiosi della migrazione, la mobilità sembra essere più una sfida che una costrizione, un «obbligo che l'individuo si crea in relazione a se stesso e all'ambiente che lo circonda», a prescindere dalla sua origine etnica e dalla classe sociale di appartenenza (traduzione di De Gourcy, 2005: 8). Eppure le popolazioni migranti sono considerate in maniera diversa a seconda delle diverse motivazioni, delle differenti forme di legittimazione e delle norme che stanno alla base del loro agire. La mobilità geografica è, infatti, sempre stata considerata favorevolmente nel mondo scientifico, come qualcosa di utile e arricchente, ma non bisogna trascurare il fatto che poteva e può tuttora anche essere vissuta e rappresentata come una minaccia. Non tutti i gruppi sociali sono uguali in termini di accesso alla mobilità, né tutti posseggono la stessa competenza nel gestire un progetto migratorio (Bonnet, Desjeux, 2000; Wagner, 1998). La mobilità esperita in maniera positiva per i gruppi socialmente avvantaggiati può peraltro trasformarsi facilmente in precarietà e in fragilità transnazionale per i gruppi sociali che possiedono meno risorse.

3.1 La mobilità studentesca: crescita e diversificazione dell'offerta

La mobilità internazionale studentesca può essere interpretata come sotto-fenomeno particolare delle migrazioni internazionali, annidato nell'*economia della conoscenza*, con le sue proprie caratteristiche:

- Individuale non obbligata
- Popolazione giovane
- Offerta restrittiva e/o selezione dei partecipanti
- Spostamento incoraggiato
- Partenza volontaria.

Quando si applica a studenti, docenti e ricercatori facenti parte del sistema di educazione terziario, essa designa uno spostamento da un'istituzione di un determinato paese ad un'altra istituzione all'estero, per un periodo determinato o in via permanente. La mobilità studentesca geografica fa parte di una determinata tappa della vita, quella degli studi. Si compone di una fase emigratoria e di una fase immigratoria, si basa sulla volontarietà di chi vi partecipa e alla base non vi è dunque una decisione forzata, anche se a volte è incoraggiata, perché integrata nel programma di studi di alcune discipline. Infine, si suppone produca effetti cognitivi e comportamentali e accresca le capacità generali e sociali degli individui, oltre che la valorizzazione delle loro competenze (Baumgratz-Gangl, 1996). Distinguiamo principalmente due tipi di mobilità studentesca, che si collegano a itinerari, tipologie di candidati e vissuti diversificati: la mobilità "spontanea" e la mobilità "organizzata" o "istituzionalizzata".

La mobilità spontanea riguarda gli studenti che hanno scelto "individualmente" di iscriversi a un'università situata al di fuori del loro paese d'origine, senza accordi intergovernativi o aiuti finanziari istituzionali. La maggior parte degli studi che risalgono alla seconda metà del ventesimo secolo sulla mobilità spontanea sono basati sulle statistiche che riguardano gli studenti internazionali. Ciò implica che gli studenti stranieri vengono considerati "mobili" con una sovrastima della mobilità studentesca. È quindi importante, come sottolineato da Jallade, Gordon e Lebeau (1996), distinguere tra "studenti stranieri residenti" e "studenti stranieri mobili". Questa mobilità sfugge a ogni sorta di istituzionalizzazione da parte delle autorità o delle università. Tuttavia, la mobilità spontanea ha una storia più lunga rispetto a quella che abbiamo scelto di analizzare.

La mobilità studentesca "organizzata" o "istituzionalizzata" può essere definita come mobilità temporanea esperita durante il corso di studi e si basa su scambi accademici internazionali svolti tra organizzazioni che hanno istituito degli accordi di scambio che prevedono una certa reciprocità. Questa mobilità può essere descritta come "a breve termine", perché a differenza della mobilità spontanea – che coinvolge gli studenti che hanno scelto di compiere un intero percorso di studi all'estero, sino al titolo – la mobilità organizzata si svolge nell'arco di un periodo non superiore a nove mesi, previsti dal piano di studi del paese di origine. In altre parole, a meno che non si tratti di corsi integrati, lo studente raggiunge la laurea presso la sua università di provenienza, e non nell'università ospitante.

3.2 Relativizzare l'importanza della espansione della mobilità studentesca intra-europea

Il programma Erasmus è una delle forme istituzionalizzate della mobilità studentesca intra-europea. Nel complesso interessa una minoranza di studenti, pari a meno del 3% degli studenti. Tuttavia nell'*Europa della conoscenza* che l'Unione auspica, in cui il livello medio di istruzione è in aumento, si può ipotizzare che i flussi migratori saranno sempre più legati alla mobilità studentesca. L'OCSE ne fa una stima basata sui dati relativi alla popolazione straniera proveniente dalle università, il che dimostra che non tutte le nazioni presentano fenomeni della stessa intensità, né hanno gli stessi orientamenti. Gli studenti britannici, per esempio, sembrano essere poco orientati

verso l'Europa, preferendo gli Stati Uniti, l'Australia e il Canada come principali destinazioni. Al contrario, la Gran Bretagna è la principale destinazione degli studenti provenienti dall'Unione Europea. L'Italia riceve invece pochi studenti stranieri, rispetto alla Francia e soprattutto alla Gran Bretagna. Inoltre, la migrazione internazionale degli italiani sembra riferirsi sia a laureati sia a studenti (Ballatore, 2010). I dati dell'UNESCO e dell'OCSE relativi alla mobilità degli studenti sembrano inoltre suggerire un certo isomorfismo con il flusso di lavoratori altamente qualificati. Molti studenti qualificati, infatti, sono in realtà stranieri che si sono stabiliti nel paese ospitante (Beltrame, 2007).

Per quanto riguarda le caratteristiche sociali degli studenti in mobilità istituzionalizzata, in genere questi appaiono in possesso di risorse scolastiche e sociali importanti (Jallade et al., 1996; Maiworm, Teichler, 1997; Cammelli, 2001; Pichon et al., 2002). I nostri risultati mostrano una sovrarappresentazione significativa di classi sociali abbienti tra gli studenti Erasmus, e inerente le discipline dove le lingue non sono parte di corsi obbligatori (Ballatore, 2010). Inoltre, gli Erasmus iscritti a corsi universitari non-selettivi hanno, in media, un percorso scolastico rapido e solide attitudini migratorie derivanti da una ricca storia di migrazione (Ballatore, 2006). Diversi studi si interessano anche al vissuto di questi studenti all'estero, alle reti sociali riguardanti le amicizie (De Federico, 2002; Papatsiba, 2001; Murphy-Lejeune, 2001; Agulhon, De Brito, 2009).

In molti studi sulla mobilità degli studenti, resta ancora incompleta, tuttavia, in diversi paesi, l'analisi delle modalità di inserimento nel mondo del lavoro dei laureati che hanno praticato esperienze di mobilità geografica. I dati esistenti sono basati, nella maggior parte dei casi, sulle stime fornite dai pareri richiesti agli studenti una volta completato il loro soggiorno. Le ricerche che s'interessano all'impatto dei viaggi di studio sul destino degli studenti e dei laureati dimostrano che gli studenti che hanno sperimentato la mobilità istituzionalizzata si inseriscono più agevolmente e occupano sempre più posizioni di responsabilità rispetto ai loro colleghi sedentari (Opper et al., 1990; Maiworm, Teichler, 1996; Messer, Wolter, 2005). Ma è il soggiorno all'estero o sono le caratteristiche sociali e scolastiche di questa popolazione che costituiscono il motivo che rende l'inserimento di questi giovani nel mercato del lavoro più facile? Le istituzioni più aperte alla partecipazione internazionale sono spesso le più selettive: in Francia ci sono le *grandes écoles*, scuole di ingegneria ed economia. In Inghilterra sono le più antiche università quelle che partecipano agli scambi universitari. In Italia sono situate principalmente nel Nord (Cammelli, 2001; Ballatore, 2010). Le disuguaglianze di prestigio tra le diverse istituzioni, e più in generale tra le aree disciplinari, influenzano in qualche misura anche la morfologia sociale degli studenti Erasmus di estrazione sociale, in media elevata, il cui percorso scolastico è spesso rapido. Inoltre, la predisposizione a contesti di mobilità e a contesti socio-economici variabili, gioca un ruolo, a volte indiretto, in un processo di apprendimento alla mobilità internazionale, influenzando la mobilità professionale degli studenti Erasmus, nel corso della loro vita, sotto diversi aspetti (Wagner, 1998).

4. Prospettive di lavoro dopo gli studi: un'alta disuguaglianza in Europa

4.1 Alcuni indicatori del mercato del lavoro francese, italiano e inglese

Gli indicatori generali utilizzati per il confronto internazionale per quanto concerne i segmenti del mercato del lavoro sembrano piazzare la Francia in una situazione intermedia tra il sud Europa, dove i giovani laureati subiscono in prima persona la deregolamentazione del mercato del lavoro, e in mondo anglosassone, nel quale i giovani laureati continuano ad entrare nel mercato del lavoro senza troppa difficoltà (perlomeno fino alla crisi del 2009). Nel 1996, le probabilità di essere occupati un anno prima di lasciare la scuola erano del 58,3% per giovani francesi di età compresa tra i 16-29 anni, contro il 67,6% per i britannici, ma solo il 30% per i loro colleghi italiani. Le differenze sono ancora maggiori per quanto riguarda le donne.

In Francia, anche se esiste ancora una forte relazione positiva tra il livello scolastico e il tasso d'attività, gli inizi di carriera sono sempre più marcati da una successione di contratti a breve termine o in alternanza tra occupazione e disoccupazione, soprattutto per i laureati. Se il possesso di un titolo d'istruzione terziaria è diventato un prerequisito per arrivare ad occupare delle cariche di responsabilità in Francia, il numero delle nuove posizioni di questo tipo si è dimostrato insufficiente negli ultimi anni per assorbire la crescita del numero dei laureati (Paul, Murdoch, 2000). Secondo i dati INSEE, oltre un quarto dei giovani francesi attivi nel 2003 hanno attraversato almeno un periodo senza lavoro nel corso dei successivi quattro trimestri, sia che si tratti di disoccupazione sia di inattività, contro il 17% dell'insieme degli attivi (Givord, 2006). In Francia, la sensibilità del volume d'impiego temporaneo alle variazioni cicliche dell'economia ha un impatto soprattutto per quanto riguarda gli attivi con meno di trent'anni. Più di un giovane attivo su cinque, in Francia, occupa un impiego temporaneo. I giovani sono quindi i più colpiti dall'aumento della disoccupazione descritta: il tasso di disoccupazione riguardante gli attivi con meno di 30 anni, infatti, raggiunge in media il 18,1% nel 2004. Essi sono anche più propensi a sperimentare percorsi di lavoro discontinui. Il sesso è anch'esso una variabile che differenzia la forza lavoro francese. Quasi una donna attiva su nove ha un lavoro temporaneo nel 2004, a fronte di un rapporto di uno a dodici per gli uomini. Anche il passaggio da un lavoro temporaneo ad un lavoro stabile è più raro per le donne che per gli uomini. Le donne hanno peraltro una maggiore propensione, rispetto agli uomini, ad uscire dalla disoccupazione per entrare nell'inattività. Questo deficit, in Italia, come vedremo, è ancora più accentuato. Inoltre, considerando il livello qualitativo dell'istruzione (il tipo di istituto frequentato e il diploma ottenuto), si rileva che le difficoltà di inserimento sul mercato del lavoro francese non sono le stesse. I dipartimenti e i settori più selettivi inducono meno frequentemente alla disoccupazione rispetto agli altri, indipendentemente dalla disciplina (Paul, Murdoch, Zanzala, 2000). La stabilità o l'instabilità, la legislazione riguardante il lavoro, la continuità o la discontinuità delle carriere nel paese, svolgono un ruolo importante sulle scelte che effettueranno gli studenti Erasmus al termine del loro soggiorno e dopo la laurea.

In Italia, molti studi successivi a quello di Maurizio Barbagli (1974) hanno messo l'accento sulla carenza di offerta di manodopera qualificata. Secondo una ricerca condotta dalla Camera di Commercio in collaborazione con il Ministero del lavoro italiano, in cui 89.776 aziende italiane sono state consultate (dati Excelsior), la domanda di laureati è risultata particolarmente bassa e il grado di assorbimento di lavoratori altamente qualificati molto limitata, soprattutto nelle piccole e medie aziende, che costituiscono il nucleo del sistema produttivo italiano (Moscati, Rostan, 2000). Questo spiegherebbe le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro per giovani laureati tra i 20 e i 34 anni, che spesso incontrano lunghi periodi di disoccupazione o situazioni di precarietà. L'Italia presenta anche una mancanza di connessione forte tra le caratteristiche della forza lavoro occupata (in riferimento ai più alti gradi ottenuti) e quelli dell'occupazione esercitata. Secondo la relazione annuale 2005 dell'Istat l'Italia utilizza "inefficientemente" le conoscenze scolastiche nel processo produttivo, riproducendo così il disallineamento tra la formazione e l'attività svolta, tra i risultati del sistema di formazione e l'offerta di lavoro. È così che, negli studi comparativi internazionali, l'Italia si classifica tra i paesi in cui il legame tra istruzione e mercato del lavoro risulta più debole, e in cui il lavoro non retribuito resta importante (Muller, Shavit, 1998). In Italia, viene inoltre attribuito un peso significativo alla conoscenza informale e alle competenze acquisite sul lavoro, escludendo dunque i giovani all'inizio della loro carriera. Infine, il rischio di essere troppo qualificati in confronto al futuro lavoro esercitato è un fattore più importante per i laureati che per i diplomati, ed è significativamente più basso per quelli che possiedono una qualifica professionale. Il fenomeno è accentuato andando da Nord a Sud dell'Italia e il fenomeno della sovraqualificazione è ancora maggiore nelle forme di lavoro "atipiche".

L'Italia presenta un tasso più consistente di giovani con un basso livello di istruzione rispetto a quelli con un alto grado di scolarizzazione ed è l'unico paese europeo in cui il tasso di giovani laureati è inferiore rispetto a quello dei giovani con un minore livello di istruzione. Il tasso di disoccupazione dei laureati italiani tra i 20 e i 29 anni è di circa il 24%, di gran lunga la percentuale maggiore tra i 25 Paesi dell'Unione Europea. L'espatrio e l'emigrazione di alcuni dei laureati più giovani potrebbero dunque essere una soluzione momentanea alle difficoltà incontrate sul mercato del lavoro interno, perché la laurea riduce la probabilità di essere disoccupati solo dopo i 30 anni. Esercitare un'attività all'estero può essere un modo per aspettare, nel tentativo di diventare più competitivi in un mondo di possibilità limitate (Scherer, 2005). Stefani Scherer parla di una *bottle neck situation*, vale a dire di una situazione ad imbuto, e sottolinea, tuttavia, che una volta entrati nel mercato del lavoro italiano, sebbene dopo un tempo eccezionalmente lungo, aumentano le possibilità per i laureati italiani di trovare un'occupazione stabile, rispetto ai giovani inglesi. L'Italia, inoltre, presenta i più alti tassi di disoccupazione femminile rispetto agli uomini di qualsiasi età.

Nel Regno Unito, contrariamente a quanto avviene in Italia, il tasso di attività dei giovani aumenta con il livello di qualificazione e la relazione è ancora più forte per le donne rispetto agli uomini. Nel 2005 il tasso di attività per gli uomini era del 79% e per le donne del 70%. Il tasso di disoccupazione tra i giovani è leggermente

superiore a quello degli adulti, ma i giovani hanno meno probabilità, nel Regno Unito, di restare disoccupati rispetto ai più anziani, soprattutto se si sono laureati più tardi. Anche se il tasso di attività è sceso tra i giovani laureati delle università britanniche, non è nemmeno paragonabile alla situazione francese o italiana. Il tasso di disoccupazione tra i laureati, sei mesi dopo la laurea, era del 5,3% nel 2004-2005, secondo i dati pubblicati dalla HESA (Higher Education Statistics Agency).

Ci sono tuttavia delle differenze in termini di livello di studi: solo circa il 3% dei dottorandi sono disoccupati sei mesi dopo l'ottenimento del titolo di dottore di ricerca, contro circa il 9% dei laureati. A differenza di quanto avviene in Italia, secondo degli studi inglesi, come quello del *Dearing Report* del 1997, le preoccupazioni si riferiscono ad una mancanza di specialisti altamente qualificati, in particolare nel campo delle nuove tecnologie (Woodley, Brennan, 2000). La parte di coloro che sono stati costretti a vivere una situazione di instabilità professionale è inoltre una delle più basse in Europa. Questo tasso è in parte dovuto alla maggiore flessibilità del mercato del lavoro britannico, dove il contratto a tempo indeterminato è meno protetto che in Francia o in Italia. Allo stesso modo, l'instabilità nel Regno Unito non necessariamente indica carriere discontinue, può anche trattarsi di "mobilità verticale". Come notato da Stefani Scherer, la Gran Bretagna si differenzia dalla Germania e dall'Italia per una maggiore mobilità sociale generazionale (Scherer, 2005).

La preoccupazione dei responsabili politici d'Oltremarica (e spesso anche dei ricercatori) riguarda meno la disoccupazione tra i giovani in generale che la disuguaglianza di opportunità, in particolare tra gli uomini inglesi e gli immigrati, gli uomini e le donne. Le differenze di genere riguardano più in particolare il tipo di attività esercitata. Ma è soprattutto quando il genere è affiancato ad un'origine straniera che le differenze diventano significative in termini di occupazione. È comune anche per gli immigrati ottenere dei posti di lavoro per i quali sono sovraqualificati, a differenza dei loro colleghi inglesi. Vedremo dunque come queste differenze oggettive riguardanti le condizioni sul mercato del lavoro nazionale incidano sui reali progetti e percorsi degli studenti Erasmus dopo il raggiungimento della laurea.

4.2 Dalla mobilità potenziale alla mobilità professionale realizzata

I risultati della nostra ricerca empirica condotta sugli studenti Erasmus mostrano che immediatamente dopo il ritorno nella loro università d'origine, gli inglesi intervistati sono per la maggioranza propensi a lavorare nel loro paese (Ballatore, 2010). Soltanto il 10% circa, spesso composto da studenti di lingue, prende in considerazione la possibilità di lasciare il Regno Unito (vedi tabella 1). Si tratta di una situazione quasi opposta rispetto a quella italiana, in cui il 30,7% dei laureati è intenzionato a perseguire gli studi, fare uno stage o lavorare all'estero una volta portato a termine il soggiorno. Se aggiungiamo il 7,9% di persone che vogliono fare ricerca in Italia o all'estero, sono quasi il 40% gli studenti Erasmus italiani, intervistati, che desiderano prolungare l'esperienza di mobilità.

Tabella 1 – I progetti scolastici e professionali degli studenti ERASMUS 2004-2005 (in %)

	Università della PROVENCE	Università di TORINO	Università di BRISTOL	Σ
Progetto professionale preciso nel settore privato- nel paese d'origine	38,1	31,5	61	41,0
Insegnamento prescolastico/elementare/secondario o concorso nel settore pubblico- nel paese d'origine	27,0	5,5	9,7	15,5
Proseguimento degli studi all'estero	1,3	12,6	2,4	5,5
Stage o lavoro all'estero	9,2	18,1	4,9	11,4
Ricerca/insegnamento all'università nel paese d'origine e/o all'estero	4,6	7,9	4,9	5,8
Nessun progetto scolastico o professionale preciso	19,8	24,4	17,1	20,8
Totale	100	100	100	100
N=	(152)	(127)	(82)	(361)

Lo studio delle traiettorie di questi studenti Erasmus confrontato con i percorsi degli altri studenti che utilizzano forme di soggiorno relativamente “vecchie”, permette di confermare la variabilità dei percorsi grazie alle affiliazioni istituzionali e nazionali. Alcuni laureati Erasmus italiani e francesi hanno avuto difficoltà nel trovare un primo lavoro qualificato, pagato al livello delle qualifiche acquisite nel loro paese. Quando la mobilità diventa emigrazione, i fattori attrattivi sono in primo luogo relativi alle condizioni di lavoro e alle opportunità di carriera offerte dal paese ospitante. Anche se è necessario sottolineare l'eterogeneità delle situazioni di precarietà, più o meno agevoli, oggi il fenomeno interessa una fascia di persone che si pensava fosse stata risparmiata, ovvero i figli della classe media (Chauvel, 2006). Se è vero che questi ultimi entrano sul mercato del lavoro mentre altri ne sono più o meno permanentemente esclusi, è altrettanto vero che i loro percorsi sono spesso marcati dall'incertezza. Essi costituiscono una sorta di intermittenti del lavoro che alternano periodi di attività a periodi di disoccupazione o di lavoro part-time, molto meno redditizio. E occorre tenere anche presente il fatto che molti cambiano, a volte a più riprese, luoghi di residenza.

Tra i laureati che sono espatriati dopo l'Erasmus, una parte considerevole esprime il desiderio di sfuggire al difficile inserimento professionale nel paese di origine. La maggior parte dei laureati Erasmus che abbiamo intervistato ha chiaramente optato per la mobilità geografica per garantirsi una mobilità sociale che appare loro compromessa nella residenza d'origine, come Deborah, italiana espatriata in Svizzera:

“Ho cercato, ho cercato! Ho fatto qualche colloquio, ma... parliamo di due realtà completamente diverse. La Svizzera (...) è un paese che si tiene molto bene, economicamente, la disoccupazione è inferiore al 3%, di fatto, è anche chiaro che si tratta di un mercato completamente diverso dal mercato italiano. In Italia le imprese sono tutte in crisi, non hanno fondi, i clienti non pagano, le banche hanno bloccato tutti i finanziamenti. Questo è chiaramente un momento molto difficile, con la crisi nel mondo, ma l'Italia, a mio parere, la paga troppo cara a spese dei laureati, che forse dovrebbero avere la possibilità di trovare posti di lavoro migliori, piuttosto che essere trattati come chi non è laureato”. [Deborah, 28 anni, laureata in Economia]

Dopo la laurea, molti Erasmus credono di essere stati frenati nel loro desiderio di mobilità dallo stigma che proviene dalle loro università o dalla concorrenza spietata nella loro regione d'origine. Florence, ora espatriata a Singapore, pensa di essere “svantaggiata” rispetto a quelli che hanno studiato in istituti di economia e commercio o di scienze politiche in Francia, che, a suo avviso, ricevono una migliore formazione. In Francia, i laureati provenienti dalle università di provincia spesso usano l'Europa, gli Stati Uniti e i paesi emergenti come strada alternativa alla “salita verso la capitale”, traiettoria tradizionale per coloro che desideravano e desiderano ancora fare carriera (Smith, Favell, 2006). Emigrare a Parigi per trovare un lavoro che corrisponda alle proprie qualificazioni è sempre un percorso difficile, ma forse non più così eccezionale.

Molti laureati dell'Università degli Studi di Torino sottolineano le “opportunità superiori” offerte dal Nord Europa in termini di carriera accademica. Qualcuno si dice attratto da una “struttura più nuova, meglio fornita”, altri – descrivendo i legami tra il loro Erasmus e la loro emigrazione – dicono di essere passati ad un “livello spaziale superiore” cambiando continente. Angelo, come la maggior parte degli ex-Erasmus italiani e francesi all'estero, vuole migliorare il suo curriculum vitae, per distinguersi dai suoi colleghi rimasti a casa. Per dimostrarlo, lui e gli altri, danno prova di volontà e sviluppano a volte un'etica del lavoro con accenti quasi ascetici (Castel, 2009):

“Ho pensato che, rimanendo in Italia, avrei fatto un lavoro estraneo ai miei studi, come i miei amici. Guadagnando forse la stessa cosa per sopravvivere. Così sono andato in America, ho fatto delle esperienze a livello internazionale di grande valore, un grande impatto sul mio curriculum.

Cosa fanno i tuoi amici che sono rimasti in Italia?

Contratti a tempo determinato rinnovabili ogni tre mesi, se va bene, o negli uffici, fanno fotocopie, niente di più. L'Italia è un paese piuttosto difficile. Come neo-laureati, è difficile trovare un buon lavoro. È difficile, bisogna aspettare un po' per trovare un lavoro pertinente o adeguato a ciò che hai studiato”. [Angelo, 29 anni, laureato in scienze, ingegnere]

Tra i laureati Erasmus dell'Università di Bristol intervistati, la migrazione professionale verso altri paesi è molto meno considerata e scelta. L'incidenza di un anno accademico all'estero non sembra essere determinante per ottenere un lavoro all'altezza del titolo ottenuto. Il percorso professionale è spesso avviato nel paese di origine, eccetto per i laureati in lingue che, a differenza dei loro colleghi italiani e francesi, incontrano molte meno difficoltà sul mercato del lavoro europeo. In par-

icolare, i soggetti che abbiamo incontrato e che vivono nel sud dell'Europa insegnano l'inglese. La situazione è ulteriormente diversa in Germania, dove il loro lavoro retribuito è più diversificato. Come la maggior parte dei laureati di Bristol, Thomas, manager a Londra, ha sottolineato che fare un Erasmus e apprendere una lingua straniera non costituisce tappa fondamentale per una riuscita professionale:

“Amo l’Inghilterra e voglio rimanere in questo mercato. (...) Penso che l’Erasmus sia stato utile per la mia carriera, ma probabilmente dipende dal punto di vista... dal mio sviluppo personale piuttosto che per l’apprendimento scolastico. Non penso che la matematica che ho studiato a Bordeaux sia stato un fattore fondamentale.

Che cosa intendi per sviluppo personale?

... Uh ... direi ... certamente essere stato, essere stato uno studente Erasmus a Bordeaux, l’esperienza è stata positiva ... sotto un punto di vista uh ... la mia rete di amici è diventata più internazionale. Ero più maturo, infatti, una volta tornato a casa rispetto a quando ero partito. Uh ... (...) Ma ... beh, penso, direi ... linguisticamente si era sempre più qualificati per tentare di ottenere dei posti in Gran Bretagna piuttosto che in Francia. Era più facile, voglio dire. Sì, trovare un lavoro nel proprio paese, è più facile”.
[Thomas, 26 anni, manager in una banca d’investimento a Londra]

Per i laureati Erasmus del Regno Unito, provenienti dell’università di Bristol, al di fuori dei laureati in lingue, il soggiorno in Europa sembra essere in misura minore un mezzo per distinguersi, ampliare i propri orizzonti e la possibilità di ottenere un’occupazione, rispetto ai laureati Erasmus delle università di Torino e della Provenza. Tra questi ultimi, quelli che hanno effettuato un soggiorno in un paese del nord Europa hanno anche argomentazioni molto diverse da quelli che sono andati in paesi del Sud Europa o nei paesi dell’est. È in relazione a ciascuno dei contesti nazionali e regionali che bisogna distinguere tra le situazioni in cui il soggiorno all’estero rappresenta una tappa obbligatoria al fine di un successo sociale, dei percorsi alternativi alla “salita verso la capitale” dei laureati dei corsi universitari massificati, o ancora delle scelte che possono compromettere le posizioni nel proprio paese di origine qualora l’allontanamento diventi perenne. È ovvio che questa tipologia non esaurisce la varietà di temi sociali relativi all’espatrio e che, all’interno di ogni paese, possono coesistere tutte e tre le situazioni. Ma per tutti gli studenti in mobilità, la parola “scelta”, tra percorso internazionale e ritorno al paese, si configura in maniera differente.

5. Mobilità reversibili in un contesto professionale “incerto”

La percezione del tempo e dello spazio, se viene concepita in relazione alle nuove tecnologie dell’informazione e della comunicazione, ci appare variabile. La mobilità è reversibile, come ci dice Malia, laureata in Storia, espatriata a Parigi e poi tornata dove si era formata, nella regione PACA, ritornata al nord, a Lussemburgo; ciò è sintomatico di questo nuovo universo di esperienze di mobilità sempre più ravvicinate nel tempo e lontane nello spazio. Il “ritorno nel proprio paese”, a Sud, che Malia desiderava, è stato doloroso per lei, a causa delle difficili condizioni di lavoro (in

confronto alle sue esperienze nel Nord Europa), e così è ricomparso il desiderio di emigrare di nuovo.

La scelta di proiettarsi sullo scenario internazionale all'inizio della carriera può essere un mezzo per rafforzare la propria possibilità di avere un'occupazione in prospettiva di una carriera nazionale, ma a volte ciò porta ad una migrazione duratura o a una serie di esperienze di mobilità. L'indeterminatezza degli itinerari di mobilità dei laureati sembra essere una risposta ad un contesto in gran parte "incerto", "poco prevedibile" (secondo i termini usati nell'indagine) ed è la premessa del prolungamento del tempo trascorso nel passaggio dagli studi al lavoro. Così, Loïc, Silvia e Caroline, come gran parte degli ex-Erasmus francesi e italiani incontrati quattro anni dopo l'Erasmus, sono ben lontane dal terminare il loro percorso di mobilità professionale (sia verticale sia orizzontale) e geografica.

E nel lungo termine?

"Non lo so. Ogni volta che provo ad immaginarmi nel lungo termine, vi è ogni cosa che cambia, quindi non mi vedo più a lungo termine! Cerco comunque di immaginarmi nel medio periodo". [Loïc, Università della Provenza, studi di LEA, economista, in cerca di lavoro]

"Dopo, i progetti sono... cioè, che si realizzino come si era previsto, succede raramente. Quindi, uh ... Sì, per adesso, è più alla giornata, il giorno mi vien voglia di dire! Sì." [Caroline, Università della Provenza, Studi in Affari Internazionali, in cerca di lavoro]

Questa migrazione si femminilizza, ma anche gli uomini non vengono risparmiati dalla spinta a dover viaggiare per mantenere il valore della formazione e delle competenze acquisite con i diplomi raggiunti. Tra i laureati Erasmus, la scelta maggioritaria è di migrazione per la carriera o per la continuazione di un progetto professionale, ad essa si affiancano altre scelte di mobilità, associate alla formazione di coppie, per esempio. Ma per i migranti per ragioni professionali la ricerca di soddisfazione e appagamento nel lavoro, domina. Così Lisa ha detto di non avere pianificato una dimensione familiare, preferisce la mobilità geografica al fine di trovare un lavoro interessante. Le logiche professionali non riescono tuttavia a spiegare tutte le scelte, le logiche familiari e residenziali giocano un ruolo altrettanto importante nello stabilirsi all'estero, nella speranza di un ritorno o della possibilità di un sistema di doppia residenza. Studiare i compromessi tra mobilità e non mobilità è in questo caso particolarmente interessante. La mobilità post Erasmus non è sempre frutto di una scelta, e può vacillare tra il rischio di essere disoccupati e un'iscrizione territoriale dell'individuo (Vignal, 2005). La decisione di emigrare dipende dalla relazione con il lavoro e dai vincoli economici, ma giocano un ruolo importante anche le dimensioni residenziali e familiari, oggi ancora troppo poco esplorate (Levin, 2004).

In effetti più passa il tempo, più le esperienze professionali e di mobilità sparse si moltiplicano, più la migrazione per lavoro è associata a delle paure e a dei "rischi" familiari (rottura, celibato, solitudine, ecc). A partire dal momento in cui se lo possono permettere, le persone in mobilità provano a ridurre tali rischi. Questo è il caso della migrazione causata da compromessi familiari che mantengono sia l'integrazione professionale, accettando la mobilità, sia l'integrazione domestica e familiare, optando

per una strategia di doppia residenza. Tenendo presente queste possibilità e la reversibilità di questa migrazione, molti autori distinguono le migrazioni del passato (da sud a nord d'Europa) e del presente considerando il primo caso una costrizione e il secondo come il risultato di una scelta libera e autonoma. I giovani che oggi sono in mobilità sarebbero «fautori di una scelta più autonoma (rispetto al passato) di vivere all'estero» (Bartolini, Volpi, 2005: 93). Eppure questi ultimi, intervistati in Inghilterra, Asia, Stati Uniti, ecc, all'ipotesi di un possibile ritorno nel sud d'Europa, non hanno escluso la possibilità. Così, nella maggior parte delle situazioni di coppia "a distanza" che abbiamo incontrato, sono le donne quelle più propense a seguire il partner, ad accettare un compromesso o a stabilirsi permanentemente in un rapporto coniugale solitario. Anche se oggi la maggior parte degli uomini sembra accettare che le donne mantengano i loro posti di lavoro, ciò non vuol dire che vi sia un sorpasso del modello di genere tradizionale riguardante la famiglia. Mary ci dà un esempio del peso della tradizione sulle regole arbitrarie che investono la mobilità e la non-mobilità nella coppia:

“Quindi adesso stiamo dai miei e adesso non possiamo stare troppo, i miei non mi diranno mai niente, non è un problema per loro, però a noi dispiace stare a casa .. così se lui trova qualcosa, o comunque se si smuove qualcosa allora stiamo, altrimenti non può restare disoccupato. Anche perché poi sia io che lui abbiamo un'idea un po' ... di famiglia un po' tradizionale, di famiglia, che è l'uomo che porta i soldi a casa, che lavora, guadagna, per cui se io non trovassi per un po', va anche bene, non è un problema, ma se lui non trova è un problema”. [Maria, italiana, 28 anni, studi in farmacia, impiegata in Italia, fidanzata]

L'immagine di un viaggiatore internazionale, indifferente al luogo in cui lavora e in cui vive, è, a quanto pare, il prodotto distorto di un'ideologia liberale che vede l'individuo come padrone assoluto del proprio destino. I laureati Erasmus rispondono più o meno consapevolmente e volontariamente alla flessibilità dilagante, cui sono legate delle esperienze che variano a seconda dei paesi, dei luoghi di formazione e del genere. Le diversità in termini di nazionalità e di appartenenza che compongono il gruppo di Erasmus costituiscono i condizionamenti e le premesse di differenti traiettorie e prospettive per il futuro. Tuttavia, l'omogeneità delle situazioni, dei livelli di istruzione, dell'estrazione sociale (in misura minore), non esaurisce i principi dell'eterogeneità della popolazione di ex-Erasmus.

Lo sviluppo della mobilità internazionale degli occupati e le strategie transnazionali innescano una serie di dinamiche, i cui effetti sono diversi a seconda delle circostanze nazionali, economiche e sociali. In quest'ottica, le retoriche relative all'attrattività della vita all'estero, della grande soddisfazione degli studenti Erasmus intervistati al loro ritorno, e i panorami entusiasti inerenti "lo spirito Erasmus" forse omettono una realtà più "mite" riguardante un'economia sempre più volta verso la flessibilità e la mobilità accoppiate alla precarizzazione, quantomeno per una fetta della popolazione che è indotta a cambiare frequentemente impiego e a muoversi di più, a volte attraverso le frontiere, per (in)seguire il lavoro. Dal momento che la mobilità internazionale diventa una necessità per alcuni, si potrebbe sostenere che essa implichi una forma di cattività, andando di pari passo con la percezione attuale dello spazio.

Infatti, alcuni studenti optano per la mobilità con la preoccupazione di assumersi l'adattabilità diventandone così prigionieri. Gli espatri non sono dunque esenti da vincoli e possono essere, nel lungo periodo, una causa della distanza dai centri decisionali e indirizzati alla mobilità permanente.

6. Conclusioni

Il soggiorno Erasmus rappresenta l'inizio di una cultura della migrazione intensiva. La mobilità crea indubbiamente le premesse per l'ulteriore mobilità. E questo è il chiaro interesse delle direttive della Comunità Europea, che promuovono una cittadinanza cosmopolita e allo stesso tempo intendono rendere le persone più mobili e adattabili ai cambiamenti. La nostra ricerca empirica mostra che gli studenti Erasmus, per quel che riguarda le loro carriere scolastiche e professionali, oltre che la moltiplicazione delle relazioni strette durante il soggiorno, hanno effettivamente interiorizzato gli imperativi dell'integrazione sociale, oggi europea, senza che la partecipazione politica o culturale sia pertanto ricercata. Potremmo dire che l'aspirazione alla partecipazione cosmopolita e internazionale corrisponde ad un desiderio di mobilità sociale (l'estrazione sociale di provenienza gli è spesso associata). Le classi medie, e anche alcune categorie popolari di cui si disprezza il "localismo", sono ora legittimamente attratte dalla partecipazione "internazionale" che porta ad un certo riconoscimento sociale. Ma, come nel campo dell'istruzione superiore, la crescita quantitativa, ovvero l'aumento del numero di studenti mobili, non garantisce di per sé la democratizzazione nell'accesso e il successo per tutti nel mondo del lavoro. L'esperienza di partecipazione ad un soggiorno internazionale permette di "giocare" con i segni della classe sociale di provenienza (Wagner, 1998). L'identificazione con un modello di mobilità è, in un'università massificata, un modo per lasciare il problema del posizionamento sociale in sospenso. Questa possibilità di fuoriuscita "soft" dalla propria classe sociale incide senza dubbio notevolmente sul desiderio di ripartire. Anche se molti laureati ci tengono a sottolineare la loro libertà o autonomia, molti dipendono dalle condizioni che sono state loro offerte. Allo stesso modo, i possibili impieghi delle competenze acquisite dipendono in gran parte dalle loro origini nazionali e disciplinari e in un secondo momento dal tipo di professione che andranno ad esercitare.

È anche chiaro, da questa analisi sui percorsi dei laureati Erasmus, che le esperienze circolatorie multiple rendono le differenziazioni tra mobilità e migrazioni non operative (Tarrus, 2000). Il concetto di "d'entre-deux", in cui gli stranieri a volte rimangono a lungo, viene rivisitato da Alain Tarrus, che propone una definizione legata all'essere "entre-multiples", che sembra più caratterizzante la condizione degli studenti Erasmus, perché la loro mobilità, dopo il soggiorno effettuato, spesso non si limita a un movimento pendolare, ma a movimenti multi-centrici tra territori interessati da vari affetti e pratiche. Oggi molti laureati ex Erasmus restano a lungo in un luogo "entre-multiples". Le coppie bi-nazionali, in particolare, ridefiniscono le regole dello "stare insieme" durante un periodo di frequentazione, più o meno duraturo. Infine gli studenti Erasmus rispondono in modo più o meno consapevole

alle spinte verso una particolare forma di flessibilità: la flessibilità attraverso la mobilità geografica. Ma le conseguenze di questa flessibilità sul percorso di vita appaiono molto diverse a seconda del contesto sociale, geografico e del posizionamento di genere degli individui.

Bibliografia

- Agulhon, C., De Brito, A. (a cura di) (2009) *Les étudiants étrangers à Paris. Entre affiliation et repli*, Paris, L'Harmattan.
- Ballatore, M. (2010) *Erasmus et la mobilité des jeunes européens*, Paris, PUF.
- Ballatore, M. (2006) *Le programme Erasmus en France, en Italie et en Angleterre: sélection des étudiants et compétences migratoires*, «Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs », n. 5, cres.revues.org/pdf/1181.
- Barbagli, M. (1974) *Disoccupazione intellettuale e sistema scolastico in Italia (1859-1973)*, Bologna, Il Mulino.
- Bartolini, S., Volpi, F. (2005) *Paradossi d'oltremarica*, in C. Caltabiano, G. Gianturco (a cura di) *Giovani oltre confine, I discendenti e gli epigoni dell'emigrazione italiana nel mondo*, Roma, Carocci.
- Beltrame, L. (2007) *Il brain drain. Migrazioni qualificate e fughe di cervelli nella società della conoscenza*, Università degli Studi di Trento, Tesi di Dottorato.
- Bonnet, M., Desjeux, D. (a cura di) (2000) *Les territoires de la mobilité*, Paris, PUF.
- Beck, U. (2003) *La Société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion, Champs.
- Castel, R. (2009) *La montée des incertitudes. Travail, protection, statut des individus*, Paris, Editions du Seuil.
- Cammelli, A. (a cura di) (2001) *I laureati ERASMUS/SOCRATES anno 1999: Origine sociale, curriculum studiorum, condizione occupazionale*, Bologna, Osservatorio Statistico dell'università degli Studi di Bologna.
- Chauvel, L. (2006) *Les classes moyennes à la dérive*, Paris, Le Seuil/République des idées.
- Federico (De), A. (2002) *Réseaux d'identification à l'Europe. Amitiés et identités d'étudiants européens*, Thèse en cotutelle des universités de Lille et Pamplona, France/Espagne.
- Garneau, S. (2006) *Les mobilités internationales à l'ère de la globalisation. Une comparaison sociologique des carrières spatiales et des socialisations professionnelles d'étudiants français et québécois*, Thèse de l'Université Lumière Lyon 2.
- Goarcy, (De) C. (2005) *L'autonomie dans la migration. Réflexion autour d'une énigme*, Paris, L'Harmattan.
- Givord, P. (2006) *L'insertion des jeunes sur le marché du travail entre 2002-2004*, Paris, Insee.
- Jallade, J.P., Gordon, J. Lebeau, N. (1996) *Student mobility within the European Union: A statistical analysis*, Rapport de la Commission Européenne, European Institute of Education And Social Policy.
- Kaufmann, V. (2005) *Mobilités et réversibilités: vers des sociétés plus fluide?*, «Cahiers internationaux de sociologie», vol. 1, n. 118, pp. 119-135.
- Kivinen, O. (1997) *Les qualifications des diplômés sur un marché du travail en perpétuel changement*, «Enseignement supérieur en Europe», vol. XXII, n. 4, pp. 443-455.
- Lerot, N. (1999) *La mobilité internationale étudiante au sein de l'Espace Francophone. Etude comparative de trois sites universitaires*, Thèse de l'Université Laval, Canada.
- Levin, I. (2004) *Living Apart Together: a New Family Form*, «Current Sociology», vol. 52, n. 2, pp. 223-240.
- Maiworm, F., Teichler, U. (1996) *Study Aboard and Early Career: Experiences of Former Erasmus students*, London, J. Kingsley Publishers.

- Maiworm, F., Teichler, U. (1997) *The Erasmus Experience: Major Findings of The ERASMUS Evaluation Research Project*, Luxembourg, Office for official publication of European Communities.
- Messer, D., Wolter, S.C. (2005) *Are Student Exchange Programs Worth It?*, IZA Discussion Paper, n. 1656.
- Moscato, R., Rostan, M. (2000) *Higher Education and Graduate Employment in Italy*, «European Journal of Education», vol. 35, n. 2, pp. 201-209.
- Muller, W., Shavit, Y. (1998) *From School to Work: A comparative Study of Qualification and Occupations in Thirteen Countries*, Oxford, Oxford University Press.
- Murphy-Lejeune, E. (2001) *Student Mobility and Narrative in Europe: The New Strangers*, London, Routledge.
- Opper, S., Teichler, U., Carlson, J. (1990) *Impacts of study abroad programmes on students and graduates*, London, Jessica Kingsley Publishers.
- Paul, J.J., Murdoch, J. (2000) *Higher Education and Graduate Employment in France*, «European Journal of Education», vol. 35, n. 2, pp. 179-187.
- Paul, J.J., Murdoch, J., Zanzala, J. (2000) *Sélection à l'entrée des universités et emploi : une comparaison entre le Royaume-Uni et la France*, «Économie publique/Public economics », Accessed the 15th of Juin 2011, <http://economiepublique.revues.org/2045>
- Papatsiba, V. (2001) *Le séjour d'études à l'étranger: formation, expérience. Analyse des rapports d'étudiants français ayant bénéficié du programme Erasmus*, Thèse l'Université Paris 10, France.
- Pichon, L.A., Comte, M., Poulard, X. (2002) *Les étudiants en séjour d'études à l'étranger; Qui? Pourquoi? Comment?*, Rapport de l'OURIP, région Rhône-Alpe.
- Scherer, S. (2005) *Patterns of Labour Market Entry - Long wait or career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany*, «European Sociological Review», vol. 21, n. 5), pp. 427-440.
- Smith, M.P., Favell, A. (2006) *The Human Face of Global Mobility. International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*, in M. Peter Smith e A. Favell (a cura di) *Comparative Urban and Community Research*, New Brunswick, NJ, Transaction Press.
- Tarrius, A. (2000) *Les Nouveaux cosmopolitismes. Mobilités, identités, territoires*, Paris, Editions de l'Aube.
- Vignal, C. (2005) *Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi*, «Cahiers internationaux de sociologie », vol. CXVIII, pp. 101-117.
- Wagner, A.C. (1998) *Les nouvelles élites de la mondialisation*, Paris, PUF.
- Woodley, A., Brennan, J. (2000) *Higher education and graduate employment in the United Kingdom*, «European Journal of Education », vol. 35, n. 2, pp. 239-250.

SECONDA PARTE
NUOVI LAVORI E CREATIVITÀ

3. Tra autonomia e subordinazione. La precarietà sociale ed economica dei lavoratori a partita Iva

di Luisa De Vita

La riflessione sulle nuove forme di lavoro indipendente sta sicuramente assumendo una certa rilevanza nel dibattito sociologico e politico italiano anche alla luce del più generale aumento del lavoro autonomo in tutti i Paesi europei.

All'interno delle trasformazioni in corso nel mercato del lavoro, una delle forme più interessanti è quella delle partite Iva individuali. Si tratta di una particolare forma di gestione retributiva e fiscale riservata ai lavoratori autonomi oppure a quei lavoratori che stipulano contratti che hanno per oggetto una prestazione d'opera intellettuale o di servizio, con lavoro prevalentemente proprio, senza vincoli di subordinazione nei confronti del committente.

I dati del dipartimento delle finanze segnalano che tra gennaio e dicembre del 2012 sono state aperte circa 413.000 nuove partite Iva¹⁰, in crescita del 6% rispetto all'anno precedente, con un picco massimo di aumento tra i giovani under 35. Si tratta di un fenomeno piuttosto composito che può assumere forme molto diverse. Se, infatti, come emerge chiaramente da molte analisi fatte sul mercato del lavoro, la fine del lavoro subordinato standard ha dato nuova linfa alla diffusione del lavoro autonomo e di conseguenza a un aumento dei titolari di partita Iva, il fenomeno sta assumendo forme molto diverse rispetto all'intento iniziale di favorire la vitalità imprenditoriale dei diversi territori o valorizzare i lavoratori con particolari professionalità.

A crescere sono soprattutto gli autonomi senza dipendenti, ad elevata istruzione e non tutelati da nessun ordine professionale e che quindi occupano una posizione di forte vulnerabilità, sia sul piano economico e della sicurezza sociale, sia rispetto allo statuto giuridico del lavoro (Semenza, 1999). Si tratta di lavoratori che seppur inseriti nel mondo delle libere professioni si concentrano tra quelle non regolamentate e operano attraverso l'apertura di una partita Iva individuale.

L'aumento di lavoratori a partita Iva corrisponde inoltre, in moltissimi casi, alla creazione di figure professionali che hanno molte caratteristiche della subordinazione: scarsa autonomia, dipendenza gerarchica ed economica, senza però rientrare nella legislazione e nei vincoli imposti dal lavoro subordinato.

Il loro utilizzo segue logiche di opportunismo contrattuale, con cui le aziende si assicurano soggetti che sono di fatto loro dipendenti, senza l'onere di pagare i con-

¹⁰ Il dato si riferisce alle sole persone fisiche, cioè le partite Iva individuali.

tributi per pensioni, malattie, maternità e aggirando le norme sul licenziamento dei lavoratori subordinati. Allo stato attuale, a voler citare un solo dato, nel 60% dei casi i titolari di partita Iva hanno un solo committente e lavorano in sede con orari e ritmi identici a quelli di un dipendente.

Nonostante la crescita esponenziale del fenomeno, fatta eccezione per la recente ricerca condotta da Ranci (2012), e un'indagine di NIdiL-CGIL e Ires sulle condizioni lavorative dei professionisti (2011), nella letteratura specializzata manca l'approfondimento di questi rapporti di lavoro, soprattutto rispetto all'analisi dei vissuti e delle conseguenze sociali ed economiche.

Questo contributo, senza alcuna pretesa di esaustività o possibilità di generalizzazioni, si propone di avviare una prima riflessione sulla precarietà sociale ed economica di questa particolare tipologia di lavoratori. L'obiettivo è quello di *raccontare* le condizioni e i vissuti di questi "professionisti a metà" e fornire alcuni spunti per stimolare il dibattito e incoraggiare la ricerca.

L'assenza di un robusto apparato di ricerche e l'estrema poliedricità del fenomeno suggeriscono però la necessità di partire dal livello micro, circoscrivendo l'analisi a determinati settori e territori. In una fase di esplorazione leggere il problema da angolazioni diverse e parziali è funzionale alla possibilità di ricomporre i cambiamenti in atto in un quadro unitario. La conoscenza e l'analisi delle problematiche e delle criticità peculiari di ciascuna realtà professionale sono inoltre indispensabili qualora si volessero avviare delle azioni di policy (Bertolini, 2001, 2002; Semenza, 2000).

Il settore in cui l'uso improprio delle partite Iva è più diffuso è quello delle costruzioni, ma i dati sono in nettissimo aumento anche tra i lavoratori ad alta qualificazione e con titoli di studio elevati, come nel caso delle professioni sanitarie (fisioterapisti, logopedisti, podologi, dietisti, ecc). Per questi ultimi lavoratori, in particolare, viene a configurarsi una situazione di doppio disagio collegato non solo all'assenza di autonomia e alla mancanza di uno status professionale riconosciuto, ma soprattutto a un vissuto di forte inadeguatezza. Da un lato, infatti, sono lasciati da soli ad affrontare situazioni delicate e complesse, dall'altro diventano l'unico punto di riferimento per i propri assistiti con il rischio di creare situazioni di dipendenza sia affettiva che materiale nei confronti del paziente, una sorte di *sindrome da abbandono* che intrappola il lavoratore in situazioni problematiche che gli impediscono di ricercare condizioni lavorative diverse.

La centralità degli elementi soggettivi e individuali di costruzione della propria condizione professionale ha suggerito l'opportunità di privilegiare un approccio biografico volto a raccogliere le storie e le narrazioni dei diversi soggetti. Per la ricerca presentata, sono stati coinvolti 44 soggetti tra terapisti neuropsicomotori dell'età evolutiva (Inpee), fisioterapisti e logopedisti, tutti impiegati in centri di assistenza pubblici e privati della regione Lazio, opportunamente sollecitati a raccontare il loro percorso professionale e a far emergere le diverse rappresentazioni legate alla propria esperienza.

1. I “nuovi” professionisti

Seguendo le riflessioni di Accornero (2000a), il lavoro autonomo si presenta sotto una forma completamente diversa rispetto al passato. Le attività lavorative autonome sono diventate più multiformi e il mondo del lavoro e delle imprese si è arricchito nella varietà e nelle competenze destrutturandosi però nei soggetti e nei luoghi. Le conseguenze più importanti sono, da una parte, la creazione di quasi imprenditori ad alto capitale sociale e professionale, dotati di notevoli margini di discrezionalità, dall'altra, la creazione di lavoro formalmente autonomo, ma svolto in condizioni tipiche di quello subordinato, rispetto al quale offre poche discrezionalità in più e molte opportunità – ma anche garanzie – in meno.

Queste tendenze sono vere anche a livello internazionale, uno studio comparato condotto in undici tra i Paesi a maggiore sviluppo economico (Arum, Müller, 2007), evidenzia infatti la riemersione del lavoro autonomo sottolineando un cambio non solo nella composizione dei lavoratori in proprio, in aumento soprattutto tra i giovani e le donne, tradizionalmente meno presenti, ma anche nella struttura professionale. Quello che emerge è un forte ampliamento della diversificazione interna dell'occupazione autonoma con una divaricazione della forbice tra le posizioni a bassa qualificazione e quelle ad elevata professionalità.

Una lettura di un fenomeno così complesso e variegato deve necessariamente considerare sia i cambiamenti intervenuti nell'offerta di lavoro, sia la risposta della domanda alle nuove opportunità derivanti da queste nuove forme di lavoro.

Dal punto di vista delle imprese, la necessità d'impiegare un numero sempre più ampio di lavoratori autonomi si spiega con l'esigenza di aumentare la flessibilità organizzativa. Attraverso le collaborazioni è possibile ad esempio trasferire il lavoro all'esterno, verso ambiti meno strutturati e/o regolati, mantenendo elevati standard di qualità e professionalità oltre a consentire in molti casi la sopravvivenza dell'impresa stessa. Rispetto alla domanda di lavoro, quindi, più che discutere sui motivi della scelta, pur con tutti i costi in termini di attaccamento e lealtà nei confronti dell'impresa, quello che appare più sorprendente è la pressoché totale inconsapevolezza da parte degli attori istituzionali, almeno a livello nazionale, del peso che questi lavoratori stanno assumendo nell'economia italiana, anche e soprattutto per le amministrazioni pubbliche. Il settore pubblico è, infatti, in cima alla lista degli erogatori del cosiddetto lavoro atipico, sia dipendente che autonomo, eppure ancora troppo poche sono le indagini o le attività di monitoraggio atte a verificarne le dimensioni quantitative e ad analizzare la *qualità* della vita lavorativa dei soggetti impiegati in maniera temporanea, la cui soddisfazione rappresenta una delle leve principali per la competitività e l'efficienze delle organizzazioni, non solo di quelle private.

Rispetto all'offerta le due ipotesi maggiormente capaci di spiegare la scelta soggettiva del lavoro autonomo si sostanziano da un lato nel bisogno di lavorare e di uscire quindi dalla disoccupazione (*unemployment push*), e dall'altro nella volontà di ricercare una propria autonomia e realizzazione professionale (*entrepreneurial pull*).

Queste spiegazioni variamente diffuse (Earle, Sakova, 2000; Audretsch, Carree, Thurik, 2002; Grilo, Thurik, 2005), mantengono sullo stesso livello offerta e domanda

e attribuiscono comunque ai diversi soggetti la possibilità di effettuare una scelta. Quello che sembra però emergere dalle diverse ricerche sui collaboratori (Muehlberger, Pasqua, 2006; Muehlberger, Bertolini, 2008) e dalle prime evidenze sui titolari di partita Iva solleva non pochi dubbi sulla reale autonomia di chi eroga la prestazione e la relativa forza contrattuale dei prestatori. Il quadro che sembra delinearsi, infatti, configura una situazione nella quale, soprattutto per alcuni settori professionali, non esiste nessuna altra possibilità di lavorare se non aprendo una partita Iva. Se quindi è vero che in un momento di forte instabilità e frantumazione del lavoro dipendente, quello autonomo può rappresentare una chance per un numero molto ampio di lavoratori (soprattutto donne e giovani), tanto da far parlare di “fuga dal lavoro dipendente” (Ichino, 1990; Reyneri, 2007), per molti, soprattutto se ad elevata istruzione, la via del lavoro autonomo è l'unica percorribile se si aspira ad ottenere un impiego congruente con il titolo di studio acquisito.

Queste riflessioni sono assolutamente in linea sia con le prime rilevazioni che hanno cercato di delineare le caratteristiche del lavoratore a partita Iva¹¹, sia con i dati dell'Ires sui professionisti. Dall'indagine emerge l'identikit di un lavoratore giovane, in possesso di un titolo di studio universitario, che lavora mediamente più di un lavoratore dipendente e percepisce una retribuzione che non supera nel 40% dei casi i 1.000 euro (solo il 7% del campione analizzato guadagna più di 2.000 euro al mese). Di questi collaboratori con partita Iva il 38% l'ha aperta per imposizione del datore di lavoro o come condizione legata al tipo di lavoro (37%); generalmente si lavora per un solo committente o comunque tutti hanno un mandatario principale per poi appoggiarsi su altre committenze di tipo occasionale e/o informale. L'indagine definisce in maniera dettagliata il profilo di questi nuovi professionisti (il 70,5% dell'intero campione di soggetti intervistati è titolare di una partita Iva individuale)¹². Nella maggioranza dei casi (68,5%), questi lavoratori si definiscono «liberi professionisti con scarse tutele» ad identificare una condizione in cui accanto ad una discreta autonomia nell'esercizio della professione si lamentano condizioni di bassa protezione sociale e pochissime possibilità di contrattazione con i propri committenti. Accanto a questi, un 13,7% si definisce invece «dipendente non regolarizzato» in conseguenza di una condizione in tutto assimilabile a quella di un lavoratore subordinato, mentre un 17,8 dichiara di essere un «professionista affermato», profilo tipico di quelle professioni regolate da ordini professionali, che godono di maggiore autonomia e realizzano guadagni più elevati. Anche l'elaborazione sui microdati Istat 2010 (Ranci, 2012) conferma queste tendenze ed evidenzia la presenza di ampie sacche di lavoro a bassa o nulla autonomia, soprattutto per le giovani donne.

Dal quadro emerso dai dati di ricerca, i nuovi lavoratori autonomi titolari di partita Iva individuale rappresentano un'importante fetta della forza di lavoro, destinata a crescere nei prossimi anni e su cui è necessario interrogarsi per approfondire i percorsi professionali, le prospettive di carriera, i vincoli e le difficoltà economiche e sociali connesse all'esercizio di queste professioni.

¹¹ Indagine Nidil Cgil e Ires, riferita ai dati Inps al 31 dicembre 2004.

¹² Nell'area socio-sanitaria e assistenziale, i titolari di partita Iva salgono a quasi il 74%.

Rispetto ai rischi individuati dalla letteratura sul lavoro atipico, che spesso hanno animato anche il dibattito politico, per questi nuovi professionisti sembra però necessario un ripensamento di alcune acquisizioni. La condizione peculiare dei lavoratori a partita Iva, a metà strada tra l'autonomia e la subordinazione, unitamente al fatto che alcuni tipi di mercati occupazionali sembrano richiedere solo questi tipi di *profili*, suggerisce che le condizioni di precarietà possono configurarsi in modo differente ed essere lette dai soggetti che le sperimentano in maniera diversa, a volte anche in modo non problematico o con poca consapevolezza dei rischi.

In linea generale per questi lavoratori si realizzano tutte le condizioni che identificano le situazioni di precarietà. Se si definisce la precarietà come:

il rischio per il lavoratore di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale [...] a causa della mancanza della continuità formale o sostanziale della condizione di occupato, del salario e delle tutele sociali (Berton, Richiardi, Sacchi 2009: 23),

lavorare come professionista contiene tutti questi elementi di vulnerabilità. Tralasciando il problema delle tutele, assenti per definizione nelle professioni autonome, la discontinuità è sicuramente un elemento di forte problematicità. Si tratta evidentemente di una discontinuità occupazionale, non legata alla durata del contratto, ma alla difficoltà di stabilizzare il flusso di lavoro, fortemente dipendente dalle oscillazioni del mercato, dagli interessi e/o dalla disponibilità economica della committenza e nel caso delle professioni sanitarie, come vedremo meglio nell'analisi dei dati, dalla salute degli assistiti.

Accanto alla mappatura delle caratteristiche socio-demografiche di questi lavoratori, diventa quindi interessante verificare i percorsi soggettivi di costruzione della propria vita professionale e in che modo gli elementi di rischio oggettivamente presenti orientano le scelte dei diversi soggetti.

Come già sottolineato dalla letteratura sulla precarietà, anche per i lavoratori a partita Iva sono gli aspetti soggettivi e individuali ad assumere grande importanza nel tentativo di determinare gli esiti dei singoli percorsi, sia per quanto riguarda la carriera e la possibilità di costruire un percorso ascendente, sia rispetto alla definizione e autorappresentazione della propria professionalità.

Con riferimento al primo punto, la possibilità di avviare un percorso di carriera risiede nella necessità di evitare gli *spostamenti laterali* che, in una rete fluida, contengono il rischio di muoversi solo orizzontalmente e non verso l'alto (Sennett, 1999). Nel caso dei lavoratori a partita Iva, non si tratta, però, di progettare e costruire, spostandosi tra impieghi instabili, un percorso lavorativo coerente e possibilmente ascendente in termini di reddito e professionalità (Scherer, 2004), ma di ampliare la propria rete di committenza. La forte dipendenza dal proprio committente e il basso potere contrattuale del lavoratore rappresentano, accanto alla mancanza di tutele e di qualsiasi tipo di rappresentanza e/o ente legittimante, uno degli elementi di maggiore vulnerabilità per i titolari di partita Iva. Se la temporaneità del contratto rende i lavoratori con contratti di collaborazione o a progetto paradossalmente più reattivi sul

mercato e maggiormente orientati alla continua ricerca di nuove opportunità¹³, la dipendenza economica da un solo committente, i lunghi orari di lavoro e le difficoltà insite nella costruzione di nuove reti sociali, sia rispetto al tempo necessario che alla possibilità di stabilizzarle nel lungo periodo, scoraggiano molti lavoratori con partita Iva a cercare nuovi contatti. Se, dunque, la discontinuità di tipo contrattuale costringe i lavoratori a muoversi continuamente, sia che ci si sposti transitando spesso nella disoccupazione, sia nel caso di una mobilità del tipo *job to job*, al contrario per i nuovi professionisti si configurano più facilmente delle condizioni di stallo, con importanti conseguenze sia economiche che sociali, negativamente correlate alla possibilità di effettuare liberamente le proprie scelte personali. Come emerge dalle indagini effettuate, infatti, unitamente ai dati che segnalano come la maggior parte dei titolari di partita Iva abbia spesso un unico committente, quelli sulla discontinuità del lavoro indicano che non esiste alcuna compensazione derivante da guadagni maggiori nei periodi di piena attività. In molti casi questi professionisti, anche a pieno regime, percepiscono delle retribuzioni orarie decisamente molto basse, che quindi non sono sufficienti a coprire i periodi in cui i carichi di lavoro si ridimensionano.

La bassa attivazione è anche una conseguenza della generale tendenza a sottovalutare i rischi connessi a questa condizione. Le ragioni vanno rintracciate in primo luogo nella giovane età dei lavoratori. Soprattutto se si tratta delle prime esperienze, l'interesse principale è l'accrescimento della propria professionalità (Rizza, 2003), con un minore orientamento alla creazione di una vita autonoma anche dal punto di vista personale. La conseguenza è una minore attenzione alla costruzione di una rete ampia di contatti, che però nel lungo periodo comporta situazioni di forte incertezza, con pochissime possibilità di avanzamento professionale e di carriera.

In secondo luogo, specialmente se si considerano – come nella ricerca presentata in questo capitolo – i lavoratori a elevata istruzione, il fatto che si tratti di lavoratori che svolgono un'attività coerente con il percorso di studi fatto, che è quindi in linea, almeno nei contenuti, con le passioni e le aspirazioni professionali, frena la ricerca di altre alternative.

Un nodo problematico, anche rispetto alla possibilità di svolgere un lavoro ad elevata professionalità, deriva però dall'assenza, come già sottolineato più volte, di albi o enti legittimanti capaci di garantire non solo una cornice di riferimento all'interno della quale muoversi per lo svolgimento della propria attività, ma soprattutto il riconoscimento sociale del proprio ruolo. Accanto alla discontinuità occupazionale, la difficoltà di non avere uno status professionale riconosciuto, i problemi connessi alla limitazione della propria autonomia rispetto ai tempi, all'organizzazione del lavoro, alle modalità di pagamento e l'impossibilità di sopperire ai deficit di contrattazione con le protezioni sociali, minano fortemente il potere contrattuale dei lavoratori a partita Iva e aumentano la percezione soggettiva di precarietà e insicurezza. A questo livello, diventa interessante approfondire i processi di autorappresentazione della propria professionalità, unitamente ai modi con cui i lavoratori vivono l'estrema individualizzazione dei rapporti di lavoro. L'obiettivo diventa allora ragionare su come

¹³ In questo senso numerose ricerche effettuate anche a livello locale testimoniano una discreta vitalità di questi lavoratori che si trovano in una posizione di forte attivazione rispetto al mercato del lavoro (Bertolini, 2002; Magatti, Fullin, 2002; Massa, 2004).

si riconfigurano i nuovi rapporti di lavoro evidenziando sia il valore attribuito dai soggetti alla maggiore possibilità di autodeterminarsi, sia i sentimenti collegati allo scardinamento di alcune dimensioni fondanti per l'identità lavorativa come quelle di appartenenza ad un gruppo, sia esso aziendale o professionale.

La possibilità di indagare quello che è stato definito come lavoro autonomo debole, di seconda generazione (Bologna, Fumagalli, 1997; Barbieri, 1998) o economicamente dipendente, configura, alla luce delle riflessioni fatte, la centralità dell'indagine sugli aspetti soggettivi di costruzione della propria professionalità e su come i diversi soggetti interpretano e leggono gli aspetti oggettivi d'insicurezza. Piuttosto che soffermarsi esclusivamente su quelli che sono gli elementi di disagio, diventa allora interessante definire quali sono gli elementi che vanno a caratterizzare la definizione che questi nuovi professionisti danno di sé e del proprio percorso lavorativo, quali sono le loro aspirazioni e soprattutto le richieste.

Quello che si è cercato di evidenziare attraverso l'analisi dei dati di ricerca, accanto ai caratteri oggettivi che connotano questa nuova forma di lavoro autonomo, sono quindi le percezioni e le valutazioni soggettive di questa condizione d'impiego, nel tentativo di far emergere i modi attraverso cui queste nuove modalità di erogazione della prestazione determinano la nascita di identità lavorative nuove, che costituiscono un tassello specifico del complesso mosaico delle declinazioni e delle rappresentazioni della precarietà.

2. Il caso delle professioni sanitarie, la ricerca nella regione Lazio

2.1 Alcune note di metodo

L'organizzazione dei servizi socio-sanitari si articola attraverso una complessa rete di prestazioni erogate da una pluralità di soggetti pubblici e privati. Nel caso in esame l'ambito che più ci interessa è quello della riabilitazione psichica e motoria.

Di norma, le prestazioni sanitarie dirette al recupero funzionale e sociale dei soggetti affetti da menomazioni fisiche, psichiche o sensoriali, dipendenti da qualunque causa, sono erogate dalle Aziende Sanitarie Locali attraverso i propri servizi. L'Azienda Sanitaria Locale, qualora non sia in grado di fornire il servizio direttamente, può stipulare convenzione con istituti (pubblici, cooperative o privati accreditati), esistenti nella regione in cui risiede l'utente o anche in altre regioni. Inizialmente l'ente deputato a stipulare convenzioni e prefissare tariffe con tali strutture era il Ministero, successivamente, in assenza di ulteriori disposizioni, ogni regione è ricorsa ad accordi e tariffe proprie.

Allo stato attuale i diversi centri hanno enormemente potenziato l'erogazione e l'offerta di servizi riabilitativi e attraverso l'utilizzo di professionisti qualificati sono diventati i principali protagonisti del sistema di riabilitazione.

La scelta di concentrarsi su questo tipo di professionisti deriva quindi in primo luogo dalla fortissima presenza tra questi operatori di titolari di partita Iva, fenomeno molto significativo nella regione Lazio e in seconda battuta risiede nella presenza di forti elementi di vulnerabilità connessi all'esercizio di queste professioni. Per questi

lavoratori, infatti, un complesso di cause quali la discontinuità lavorativa, la mancanza di uno status lavorativo riconosciuto e legittimato, la dipendenza da un unico committente, soprattutto quando si opera con pazienti in condizioni molto critiche, possono configurare situazioni di precarietà maggiori rispetto a quelle che si verificano in altri ambiti.

Come accennato brevemente all'inizio, l'importanza degli aspetti soggettivi e individuali ha suggerito l'utilizzo dell'approccio biografico delle storie di vita, scegliendo soggetti considerati rappresentativi di una certa realtà. Nella ricerca si è però privilegiato un approccio positivista, che consiglia la raccolta di «informazioni il più possibile oggettivabili» (Guidicini, 1995: 102), tali da consentire di inferire se e in che misura il caso individuale riconduce al sociale. Il tentativo è stato quello, accanto alla ricchezza delle esperienze e delle percezioni soggettive, di analizzare e prendere in considerazione le situazioni concrete in cui gli individui sono collocati, ricostruendo le forme e i modelli di organizzazione sociale all'interno dei quali i soggetti sono inseriti. Rispetto alla validità e all'affidabilità delle storie di vita, sicuramente anche se non poche sono le perplessità sollevate soprattutto rispetto ai metodi di tipo quantitativo, queste mantengono una forte rilevanza sociologica. Ogni singola storia, anche se fortemente dipendente dai processi di costruzione soggettiva, è infatti l'espressione di un determinato mondo storico e sociale che quindi consente di leggere e interpretare attraverso l'esperienza individuale le conseguenze che le trasformazioni in atto, in questo caso nell'organizzazione dei rapporti di lavoro, hanno per gruppi di soggetti omogenei sotto determinate variabili sociali. Naturalmente un approccio totalmente destrutturato può avere come conseguenza lo sconfinamento in ambiti che non sono d'interesse per il ricercatore o sono poco omogenei e difficili da confrontare. A questo scopo, nel corso delle interviste sono stati inseriti una serie di *vincoli* atti ad orientare e strutturare i temi di indagine e gli aspetti ritenuti significativi.

Le diverse narrazioni si sono articolate in due parti. La prima è focalizzata sul percorso attraverso il quale si è approdati alla condizione di lavoratore a partita Iva. In questa prima fase l'obiettivo era l'approfondimento della condizione lavorativa, reddituale e familiare presente e passata, attraverso la ricostruzione delle tre diverse *carriere* nel tempo. Nella seconda parte, invece, è stata dedicata particolare attenzione all'analisi dell'identità personale e professionale per far emergere in che modo queste definizioni, pur variando in funzione delle condizioni lavorative sperimentate e dei vissuti dei diversi soggetti coinvolti, delineino dei tratti omogenei di insicurezza e disagio.

2.2 Il profilo dei lavoratori e le condizioni lavorative

Parallelemente ai dati sui laureati dei corsi triennali nelle professioni sanitarie¹⁴, anche i soggetti coinvolti nella ricerca sono in prevalenza donne, solo sette dei 44 soggetti intervistati sono, infatti, di sesso maschile. Si tratta di lavoratori molto giovani, tutti di età compresa tra i 24 e i 37 anni e tutti naturalmente in possesso di una laurea triennale nelle professioni sanitarie. In cinque casi i soggetti erano già in possesso di una laurea quinquennale e poi, a fronte delle forti difficoltà sperimentate nell'inserimento lavorativo, hanno optato per le professioni sanitarie dove maggiori sono gli sbocchi occupazionali. Il 65% degli intervistati è in coppia (sposati o conviventi), e di questi oltre la metà ha figli piccoli di età compresa tra i 2 e i 4 anni. Tutti gli altri vivono ancora con la famiglia di origine e solo tre professionisti vivono da soli¹⁵.

Il racconto della scelta del percorso formativo non sembra risentire di nessuna influenza legata alla genealogia familiare, ma deriva piuttosto dalle passioni e dalle aspirazioni dei diversi individui. In molti casi la scelta di questo percorso è venuta immediatamente dopo le scuole medie superiori, mentre in altri è stato il frutto di una scelta ponderata, dopo aver sperimentato altri percorsi universitari o dopo le prime esperienze lavorative.

Più interessante è il percorso di approdo alla posizione attuale. Un primo dato riguarda l'assenza di un percorso di *avvicinamento* all'apertura della partita Iva preceduto da esperienze con contratti di dipendenza. Tutti i soggetti intervistati hanno iniziato la loro carriera in questo settore aprendo una partita Iva individuale, o perché costretti dal datore di lavoro, o perché assolutamente convinti di non poter lavorare in quest'ambito se non con questa modalità, come emerge da molte delle testimonianze raccolte:

“Noi lavoriamo solo a partita Iva...o apri la partita Iva o non lavori”. [D. 29 anni, logopedista]

“A quanto pare sembra che se non avessi aperto la partita Iva non lavorerei”. [M. 24 anni, terapista]

La dimensione della scelta del lavoro autonomo non è quindi applicabile a questi lavoratori che sicuramente durante il percorso di studi o durante le prime ricerche di lavoro non sono affatto orientati verso un percorso da lavoratore indipendente, né tantomeno sperimentano lunghi periodi di disoccupazione. Se si accetta di aprire la partita Iva, per questi lavoratori entrare nel mercato del lavoro è relativamente semplice, più difficile è trovare una struttura capace di offrire un numero di ore sufficiente a garantire un reddito adeguato.

Il principale canale d'ingresso sono i contatti personali acquisiti durante il percorso universitario tramite le attività di tirocinio obbligatorio e le segnalazioni di altri

¹⁴ Si vedano per maggiori approfondimenti i dati Almalaurea, 2010.

¹⁵ Si precisa che tutti i maschi coinvolti nella ricerca sono single, senza figli e vivono ancora nella famiglia di origine.

collegi, meno successo ha invece l'invio diretto di curriculum al datore di lavoro. I percorsi di transizione si configurano attraverso un aumento graduale del proprio monte ore. Si inizia per tutti i soggetti con sostituzioni o interventi presso studi privati di conoscenti e collegi per poi raggiungere una posizione più strutturata all'interno di unico centro che diventa il principale, in alcuni casi l'unico datore di lavoro e a cui si associano in maniera più o meno saltuaria altre prestazioni, o in altri istituti, o più spesso di tipo informale. Lavorare con un committente principale, spesso unico, è la regola per la maggior parte soggetti intervistati. Sono solo 11 i professionisti che intrattengono rapporti stabili e di una certa entità con due o più società, per tutti gli altri o si lavora a *tempo pieno* per un unico centro e poi privatamente si tengono delle altre terapie, oppure esiste un committente principale a cui si associano piccole commesse presso altre strutture oppure delle attività nel proprio centro privato.

Già questo primo dato inizia ad evidenziare l'esistenza di uno sbilanciamento forte nei rapporti di lavoro, nettamente a favore della committenza. Se da un lato un unico committente spesso monopolizza quasi tutto il monte ore dei diversi professionisti determinando in caso d'improvvisa riduzione dell'orario un fortissimo disagio al lavoratore, dall'altro la possibilità di costruirsi una rete di rapporti personali è estremamente difficile e laboriosa. I problemi maggiori, a detta dei lavoratori intervistati, sono collegati all'intensità dei ritmi e degli orari di lavoro che lasciano poco spazio per la ricerca di nuovi contatti, e alle forti difficoltà nel mantenere stabili i rapporti personali, definire le tariffe e ottenere un riconoscimento per il proprio lavoro. Come emerge dai racconti, infatti, anche chi ha tentato di avviare un'attività autonoma, lanciandosi a pieno titolo nella libera professione, non riesce con la sola rete personale a garantirsi un lavoro *a tempo pieno* ed è costretto a rimanere in una posizione di subordinazione continuando a lavorare nei centri.

Il bassissimo potere contrattuale dei professionisti trova ovviamente conferme nelle modalità di erogazione della prestazione lavorativa. Nessuno dei soggetti coinvolti è infatti libero nella possibilità di scegliere i propri orari. Soprattutto chi lavora nei centri di riabilitazione deve garantire una presenza in sede ed è spesso costretto a timbrare l'ingresso e l'uscita dal centro esattamente come accade per i lavoratori dipendenti. Di seguito sono riportate le esperienze di alcuni soggetti:

“Noi secondo queste regole avremmo dovuto firmare anche per andare a prendere un caffè, per poi rientrare e rifirmare... c'erano poche pause e anche quando c'era un'assenza da parte di un utente comunque l'uscita dal luogo di lavoro era regolamentata in questo modo e si doveva rimanere all'interno della struttura”. [E. 31 anni, Tnpee]

“Ho un orario assolutamente prestabilito, i miei orari sono stati già forniti con una griglia già preconstituita e io ho dovuto semplicemente accettare ad occhi chiusi”. [M. 31 anni, Tnpee]

Chi svolge attività di riabilitazione a domicilio sperimenta invece una maggiore libertà nella possibilità di gestire i propri orari e ritmi di lavoro. Tutti i lavoratori che svolgono prestazioni a domicilio hanno dichiarato di poter prendere direttamente

accordi con il paziente o con la famiglia nel caso si tratti di bambini, e di avere quindi alcuni margini di discrezionalità sull'organizzazione giornaliera e settimanale.

Nel primo caso il vissuto dei soggetti intervistati è quasi di rassegnazione rispetto ad una condizione su cui non possono agire e che li spoglia delle tutele e delle garanzie connesse ad un lavoro dipendente, ma non li ripaga con maggiore discrezionalità e possibilità di autodeterminazione. Per chi lavora a domicilio, invece, le criticità sono collegate alla difficoltà nel conciliare gli orari di terapia presso i diversi pazienti, spesso collocati in parti della città molto distanti e assegnati dai diversi centri senza nessun criterio di prossimità, ma soprattutto, come vedremo meglio in seguito, al forte isolamento professionale di questi lavoratori.

Ciò che invece accomuna tutti, sia quelli che erogano prestazioni domiciliari, sia quelli che lavorano in sede, è la consapevolezza di dover continuare a lavorare in tutti i casi, accettando totalmente le condizioni imposte e rinunciando spesso alle proprie necessità personali nella speranza di non ammalarsi o subire altri imprevisti, pena la perdita di quote consistenti di reddito.

Quello delle retribuzioni è sicuramente l'elemento di maggiore criticità. Nessuno dei soggetti intervistati ha dichiarato soddisfacente la propria retribuzione. Dalle interviste è emersa una discreta variabilità nella retribuzione oraria che oscilla, a seconda della committenza, tra i 12 e i 30 euro lordi. I soggetti che hanno una tariffa oraria più alta sono quelli che svolgono le prestazioni a domicilio, anche se la retribuzione più elevata è compensata dai maggiori costi per gli spostamenti.

Gli elementi di disagio sono numerosi. Il primo è la mancanza di regolarità nei pagamenti. Tutti i soggetti intervistati hanno subito almeno una volta un ritardo e in ogni caso il pagamento, che avviene solo se la prestazione è stata erogata, è posticipato di 60-90 giorni. A questo va aggiunta una tassazione elevatissima che, di fatto, dimezza il fatturato di questi professionisti e i costi legati alla gestione della rendicontazione finanziaria. Per tutti è d'obbligo la consulenza di un commercialista con ulteriori spese, a sottrazione di un reddito già non elevato.

Il secondo disagio è invece legato ad un forte vissuto d'incertezza che dipende da un lato dal non conoscere con precisione l'ammontare della tassazione e dall'altro dalla continua variazione nella retribuzione mensile, estremamente dipendente da una serie di cause non prevedibili con sufficiente anticipo. Rispetto al primo punto da tutte le interviste è emersa, anche a fronte dei continui cambiamenti in ambito normativo, l'impossibilità di «fare progetti a lungo termine», di programmare le proprie spese e necessità. Per tutti il momento del pagamento delle tasse è una sorta di «sorpresa», un «aspettare alla fine per vedere come va a finire», che alimenta vissuti di forte timore, in molti casi volutamente sottovalutati, e dipendenti dalla reale possibilità di non poter far fronte a tutte le spese.

Rispetto alle continue variazioni nelle retribuzioni, al di là della certezza comune a tutti i lavoratori di un minor carico di lavoro nei mesi estivi, per l'assenza di molti assistiti o la chiusura dei centri, numerosi sono gli elementi, difficilmente prevedibili, che possono comportare forti oscillazioni, come ad esempio la poca affidabilità dei centri, che spesso rimangono scoperti e non sono in grado di assicurare il pagamento delle fatture, le eventuali malattie o i ricoveri dei propri assistiti, soprattutto per chi opera con pazienti molto gravi e infine la consapevolezza di non poter garantire di

riuscire sempre a lavorare. Il brano d'intervista estratto dal racconto di una logopedista con terapie domiciliari fotografa perfettamente questa condizione:

“Lavoro mattina e pomeriggio, anche il sabato... da una parte la partita Iva ti dà la possibilità di lavorare quando vuoi, come vuoi, perché alla fine non è che tu hai un limite... insomma puoi lavorare in tanti centri, in tanti posti diversi, però allo stesso tempo il fatto che comunque se tu non lavori non sei retribuito, quindi magari tu ti devi prendere una settimana, perché ho avuto un corso di aggiornamento o comunque stai male o ti devi fare una visita, comunque perdi ore di lavoro e ti trovi che lo stipendio cala e quindi per forza ti conviene lavorare, ad esempio quando arriva l'estate io già so che la gente va in ferie il centro chiude e quindi non lavorerò, quindi adesso devo lavorare anche per agosto perché io a settembre non prenderò lo stipendio”. [E. 24 anni, logopedista]

Le forti discontinuità retributive sono ovviamente accompagnate da tutta una serie di preoccupazioni legate alle possibilità di accesso al credito, al futuro previdenziale e per i più giovani al raggiungimento dell'indipendenza personale e familiare. Nella maggior parte dei casi però si rimane concentrati sul presente, anche se nelle parole di alcune professioniste con figli si percepisce una certa apprensione per il futuro, legata soprattutto alla paura di non poter mantenere adeguatamente la propria famiglia. Questi professionisti sono proiettati in un orizzonte di brevissimo periodo che li spinge a concentrarsi solo sulla necessità «di svolgere bene il proprio lavoro». In molti casi, inoltre, emerge la volontà di non volersi interrogare sulla propria condizione professionale e sulle possibili prospettive per «non alimentare ulteriori ansie» o «scoraggiarsi ancora di più».

Prima di passare alla costruzione dell'identità professionale è utile una riflessione sui rapporti di lavoro con i propri colleghi e con i committenti. Anche in questo caso il vissuto dei lavoratori a domicilio è diverso da quelli che lavorano in sede. I primi, infatti, sperimentano un forte sentimento d'isolamento e l'incapacità di far fronte in prima persona e senza aiuti a situazioni particolarmente dolorose, difficili da gestire e immersi in dinamiche familiari estremamente complesse. Questi lavoratori non ricevono nessun sostegno dai propri committenti e non hanno rapporti con loro, fatta eccezione per le attività dell'amministrazione. Anche gli scambi con i propri colleghi sono circoscritti alle fasi d'ingresso per avere informazioni sulle posizioni scoperte o sono limitati al saltuario scambio d'informazioni soprattutto di natura fiscale. Diversa è la situazione per i professionisti che lavorano in sede. Se, anche in questo caso, il rapporto con la committenza è nullo, i rapporti con i propri colleghi sono assolutamente positivi e indispensabili per il lavoro, perché basati su un intenso scambio professionale, descritto come estremamente costruttivo dai diversi intervistati. Anche rispetto ai colleghi dipendenti non esistono tensioni, né i collaboratori a partita Iva si sentono meno coinvolti nel proprio lavoro, in molti casi anzi si dichiarano più coinvolti rispetto ai dipendenti che, maggiormente sicuri della propria posizione, sono meno interessati a dimostrare ogni giorno il proprio impegno. Rispetto ai dipendenti i lavoratori a partita Iva sentono ovviamente di non essere coinvolti nelle politiche aziendali – «le decisioni che vengono prese nel centro non ci riguardano» – ma questo non sembra causare sentimenti di esclusione o di disparità.

2.3 L'identità professionale

L'analisi delle condizioni professionali ha dunque già evidenziato alcuni tratti caratteristici dei vissuti di precarietà sperimentati dai lavoratori a partita Iva. La fortissima discontinuità reddituale e lavorativa, le difficoltà nell'assicurarsi una rete sufficientemente ampia in grado di garantire una certa stabilità e la solitudine professionale sperimentata soprattutto da chi lavora a domicilio, rendono fortemente instabili le definizioni individuali della propria identità personale e professionale, condizionando in alcuni casi anche le percezioni legate alla possibilità di assicurare una prestazione adeguata.

Sul piano dei contenuti, tutti i soggetti intervistati hanno manifestato una forte soddisfazione per il proprio lavoro. Tutti sono impegnati in un'attività a cui sono molto legati, per la quale hanno studiato e che quindi concretizza le proprie passioni e aspirazioni. L'attaccamento al proprio lavoro è molto forte e tutti i professionisti intervistati giudicano in crescita il proprio percorso professionale, sia in termini di esperienze, che di competenze acquisite. Tuttavia, quando la riflessione si sposta sulla valorizzazione e il riconoscimento professionale, oppure questi lavoratori provano a tracciare un profilo della propria condizione occupazionale, emergono non pochi elementi di criticità.

In prima istanza questi lavoratori percepiscono e lamentano una forte incongruenza tra il valore soggettivo della prestazione erogata e il *prezzo* che il mercato paga per il loro lavoro. Da una parte i lavoratori mettono a disposizione una grande professionalità e devono spesso far fronte in completa solitudine a situazioni molto gravi, dall'altra i diversi centri rispondono con retribuzioni standardizzate e molto rigide. Accanto al fatto che la retribuzione è strettamente legata alle ore lavorate, la prassi secondo la quale la retribuzione si abbassa leggermente (nell'ordine di poco più di due euro), in caso di assenza dell'assistito conferisce scarsissimo valore alla terapia svolta, con un effetto altamente demotivante. Il problema maggiore così com'è emerso nella rassegna teorica risiede nell'assenza di un albo in grado di legittimare il valore di queste professionalità, di stabilire i criteri e i requisiti per l'erogazione delle prestazioni e definire in maniera chiara il valore di mercato dei singoli interventi. La problematica è emersa in maniera chiara nei racconti di tutti i soggetti intervistati. Il problema secondo questi professionisti non risiede solo nell'assenza di tutele (ferie, malattie, ecc.) o nell'impossibilità di essere assistiti dalle istituzioni sindacali, ma soprattutto nella mancanza di un meccanismo capace di garantire la loro professionalità. Se, infatti, nessuno di questi lavoratori è mai ricorso a un sindacato, né sembra averci mai pensato, una buona parte, più del 70%, si è iscritta alle diverse associazioni professionali di riferimento senza però riscontrare attività apprezzabili per il riconoscimento e la legittimazione sociale della loro professione. Anche chi ha aperto uno studio privato, in mancanza di enti legittimanti, ha delle difficoltà a chiarire le caratteristiche delle proprie prestazioni, a definire delle tariffe e a stimare realmente il valore del proprio lavoro.

Questa mancanza di riconoscimento, unitamente alle condizioni di subordinazione descritte, rende problematica la possibilità di definirsi e sentirsi dei liberi professionisti.

Come riportato di seguito, nei racconti soggettivi emerge chiaramente lo scollamento tra la realtà lavorativa personale e quella che invece dovrebbe essere propria di chi lavora come professionista a partita Iva.

“Dovrei essere un libero professionista, ma non lo sono, perché non sto scegliendo quando lavorare, la mia retribuzione e con chi lavorare, sono una libera professionista per finta.” [F. 30 anni, terapeuta]

“Sono un libero professionista, anche se in realtà libero non sono... è un lavoro che richiede continuità e perseveranza continua e costante... cioè nessuno mi obbliga, ma devo garantire una presenza, altrimenti mi viene preferito un altro che sia più stabile.” [A. 27 anni, Tnpee]

“Sei un libero professionista se fai un lavoro autonomo, se si fa la libera professione sotto dipendenza si arriva solo alla depressione.” [D. 27 anni logopedista]

La conseguenza principale è la mancanza di un’aspirazione reale a diventare realmente un professionista. L’analisi dei bisogni, delle aspirazioni professionali e degli obiettivi che si desidera raggiungere, convergono in quasi tutti i casi verso la rinuncia alla libera professione e l’aspirazione al lavoro dipendente come nell’esempio riportato:

“Se potessi essere assunta a contratto chiuderei la partita Iva immediatamente.” [M. 31 anni, Tnpee]

Come già sottolineato, nessuno considera in prima battuta come naturale evoluzione del proprio percorso professionale l’apertura di uno studio privato, chi lo fa lo sceglie come una soluzione di *ripiego* per far fronte ai ritardi nei pagamenti da parte dei centri. Per tutti gli altri il desiderio è quello di continuare nella propria professione – solo in due rinuncerebbero a questo lavoro per un impiego più sicuro ma non congruente – aspettando di ottenere una maggiore stabilità. A fronte di una condizione di forte subordinazione rispetto alla committenza e della forte frammentazione che caratterizza la vita professionale di questi lavoratori, le difficoltà principali sono dunque connesse alla bassa percezione dei vantaggi in termini di autonomia derivanti dall’essere un lavoratore a partita Iva.

Accanto a queste criticità, un vissuto che accomuna molti dei professionisti intervistati è un forte sentimento di rassegnazione da un lato e di sottovalutazione delle conseguenze dall’altro. Alle forti insoddisfazioni manifestate, non si contrappone, infatti, una maggiore attività di ricerca di nuove occasioni lavorative, ma – come ipotizzato all’inizio – questi professionisti, che pure dovrebbero puntare ad accrescere le proprie reti, sono tendenzialmente statici. Pur sperimentando la precarietà e il disagio, questi lavoratori né mettono in atto azioni per difendersi dalle situazioni di rischio, né tantomeno cercano di informarsi sui loro diritti. Emblematica ad esempio, trattandosi prevalentemente di lavoratrici, è la pressoché assoluta mancanza di conoscenza sui requisiti di accesso all’indennità di maternità. Tra le donne che non hanno ancora avuto figli sono infatti pochissime quelle che ne conoscono il

funzionamento. Il dato, che in parte si giustifica con la giovane età delle intervistate, sembra però essere soprattutto la diretta conseguenza di un sentimento di sfiducia: «tanto non abbiamo diritto a niente», che spinge queste donne, come già detto, a pensare solo al presente, senza nessuna programmazione futura. In questo senso sono significativi i racconti di chi invece ha già avuto dei figli e quindi ha beneficiato dell'indennità. Anche queste donne sono partite senza avere nessun tipo d'informazione e questo ha comportato per molte di loro (poco meno della metà delle donne con figli) una serie di problemi dovuti a ritardi nel pagamento, a calcoli sbagliati dell'indennità, a lunghe procedure per la richiesta dei rimborsi, ecc.

In modo analogo, la sottovalutazione delle conseguenze, derivanti dai bassi salari, dalla forte discontinuità e dalla mancanza di riconoscimento e tutele, non si spiega solo perché si tratta di giovani che fanno un lavoro che li entusiasma nei contenuti, che li spinge principalmente ad accrescere le proprie competenze professionali accantonando le prospettive di emancipazione personale, ma è giustificata soprattutto dagli alti livelli di rassegnazione sperimentati. Per questi lavoratori non esistono opportunità migliori o alternative a questa condizione, che subiscono passivamente per continuare a fare il lavoro per cui hanno studiato. Se a questo si aggiungono i lunghi orari di lavoro e la quasi totale dipendenza da un unico committente, la loro bassa attivazione sul mercato risulta perfettamente congruente. Più della metà dei soggetti intervistati, infatti, non sta cercando nuove opportunità lavorative e i restanti sono impegnati solo in discontinue ricerche di nuovi contatti.

Un'altra variabile fondamentale e specifica per questi professionisti è il sentimento di dipendenza che si stabilisce anche nei confronti dei propri pazienti. Per questi lavoratori, cambiare professione o allargare la propria rete potrebbe comportare la necessità di abbandonare alcuni dei propri pazienti, con un risvolto doloroso e un sentimento di *colpa* che in qualche modo li imbriglia ancora di più e li immobilizza in situazioni molto sconvenienti, sia dal punto di vista economico che sociale.

Questa condizione è sperimentata maggiormente da coloro che svolgono le terapie a domicilio. Questi professionisti sono per i propri assistiti l'unico riferimento e in mancanza di una struttura di supporto e di contenimento la totale responsabilità dell'intervento è appunto scaricata sul lavoratore. Tali situazioni creano una condizione di precarietà che è soprattutto sociale e personale. Da un lato, pur nell'autonomia dell'assicurare da solo la prestazione, il lavoratore sperimenta una libertà che non è completa nei fatti: gli orari non sono scelti, la frequenza degli interventi è stabilita dal centro, come pure la retribuzione che non è collegata alla *natura* dell'intervento. Dall'altro, le difficoltà di valutare il lavoro svolto senza criteri certi a cui riferirsi, portano a una messa in discussione della professionalità e delle competenze in campo, sia da parte dello stesso lavoratore, sia della committenza *allargata* paziente-centro di riabilitazione.

3. Considerazioni conclusive

Nel campo delle professioni sanitarie prese in considerazione in questo lavoro, sembra dunque confermata la tendenza di un progressivo affiancamento del lavoro

autonomo di seconda generazione – svolto da una nuova tipologia di lavoratori che sperimentano una migliore qualità del lavoro, ma un forte peggioramento delle tutele – al tradizionale lavoro dipendente (Accornero, 2000b).

Leggendo i dati di ricerca, questo miglioramento della qualità sembra però richiedere un prezzo decisamente troppo alto che determina situazioni di precarietà sia materiale che sociale del tutto peculiari.

Mentre le indagini transnazionali più recenti (Arum, Müller, 2007) evidenziano la ripresa del lavoro autonomo e sottolineano come per questi lavoratori sia impossibile pensare di rinunciare alla propria autonomia, per questi ibridi, decisamente spostati sul versante della dipendenza, l'aspirazione è opposta. La ricerca ha dimostrato, seppur nei limiti di un campione ristretto, che poiché si tratta di un'autonomia che di fatto non viene sperimentata, questa non costituisce un valore aggiunto per questi professionisti, che aspirano piuttosto ad un contratto da dipendente che li tuteli maggiormente e rispecchi di fatto quella che è già una condizione di dipendenza.

La possibilità di fare un lavoro stimolante e perfettamente in linea con il percorso formativo sostiene questi soggetti e in parte frena l'autoriconoscersi come precari. Quando però la riflessione si sposta sull'accesso al credito, sul futuro previdenziale, sulla possibilità di costruire una famiglia e/o di poterla sostenere nel lungo periodo, ma anche sulla propria professionalità e sul riconoscimento sociale, le preoccupazioni e i sentimenti di vulnerabilità sono sicuramente presenti.

A voler tracciare un quadro unitario, quello che emerge è una condizione di precarietà legata non esclusivamente all'assenza di tutele, ma anche all'impossibilità di trovare una dimensione professionale legittimata che consenta di accrescere il riconoscimento e il valore di mercato di queste professionalità. L'atteggiamento passivo, i vissuti d'inadeguatezza e scoraggiamento e il non voler prendere pienamente coscienza della propria condizione sono, infatti, strettamente legati alle difficoltà di far affermare la propria professionalità e chiedere maggiori riconoscimenti e tutele, anche sul piano del welfare.

Le interviste sembrano suggerire una corsa all'autoregolazione: più che al welfare si punta all'organizzazione individuale oppure alle tutele categoriali. Il richiamare costantemente la mancanza di un albo professionale e il fatto che quasi il 70% degli intervistati sia iscritto ad una associazione di categoria sottolinea il tentativo di allontanarsi dalle prestazioni offerte dal pubblico per trovare una rappresentanza organizzata attraverso la mediazione di varie associazioni.

La frammentazione degli interessi non sembra però essere la strada migliore per favorire risposte adeguate alle richieste di legittimazione, sostegno e tutela. Le molteplici sfaccettature e i molteplici interessi presenti tra le numerose figure professionali raggruppate sotto l'etichetta di lavoro autonomo complicano sicuramente le possibilità di arrivare a forme di organizzazione o rappresentanza allargata. Il superamento della rappresentanza strettamente categoriale può però forse rappresentare l'unico modo per incanalare le diverse istanze.

Come sostenuto anche da Costanzo Ranci in un recente articolo apparso sul blog del Corriere della Sera¹⁶, forse la risposta non sta tanto nel tentativo di combattere le false partite Iva, quanto nell'opportunità di creare nuove regole che garantiscano tutele minime per tutti.

Sul piano della regolazione, se da un lato occorre fare chiarezza sui dati che sono ancora pochi ed estremamente frammentati – non è possibile infatti distinguere i veri imprenditori da quelli in transizione verso l'imprenditoria forzata – dall'altro è necessario avviare un fronte trasversale auspicabilmente capace di partecipare ai processi decisionali e di mediare tra i diversi portatori d'interessi. La ricerca, se per un verso ha dimostrato che le problematiche e le richieste di regolazione sono dipendenti dalle caratteristiche della professione, ha d'altra parte fatto emergere anche la sterilità di azioni affidate ai singoli gruppi di rappresentanza. Se alle singole associazioni di categorie vanno evidentemente lasciate le competenze sugli standard e i requisiti delle singole professioni, arrivare alla formulazione di proposte organiche e unitarie potrebbe favorire il dialogo alla pari con gli altri attori chiamati a guidare la ridefinizione delle nuove politiche sociali.

L'aumento costante delle nuove partite Iva segnala inoltre la necessità di iniziare a ragionare su una precarietà che assume delle caratteristiche diverse rispetto a quelle già individuate e che coinvolge quasi esclusivamente i lavoratori a più alta istruzione. Per questi soggetti, soprattutto per quelli che non possono contare sull'appoggio della famiglia di origine, sono necessarie protezioni diverse, anche per poter pensare di costruire un percorso di ascesa basato sull'allargamento della propria rete di committenza. In assenza di un sistema di regolazione, che non può essere solo quello fiscale, questi nuovi professionisti, viste le difficoltà insite nella costruzione delle reti sociali, difficili da edificare, ma facili da distruggere (Coleman, 1990), rischiano di dare vita ad una nuova categoria a forte rischio di esclusione sia economica che sociale.

Riferimenti bibliografici

- Accornero, A. (2000a) *Introduzione*, in G. Altieri e M. Carrieri (a cura di) *Il popolo del 10%*, Roma, Donzelli.
- Accornero, A. (2000b) *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Arum, R., Muller, W. (2007) *The reemergence of self-employment*, Princeton, Paperbacks.
- Audretsch, D.B. Carree, M.A., Thurik, A.R. (2002) *Does Entrepreneurship Reduce Unemployment?*, Tinbergen Institute discussion paper, 074/3.
- Barbieri, P. (1998) *Lavoro autonomo di seconda generazione: problemi e prospettive*, «Polis», n. 2, pp. 263-281.
- Bertolini, S. (2001) *Forme di lavoro atipiche e meccanismi di regolazione sociale: il mercato delle Collaborazioni coordinate e continuative*, «Studi organizzativi», n. 1, pp. 141-162.
- Bertolini, S. (2002) *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui Collaboratori coordinati e continuativi e i loro datori di lavoro a Torino in una prospettiva europea*, Torino, Libreria Stampatori.
- Berton, F. Richiardi, M., Sacchi, S. (2009) *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.

¹⁶ <http://nuvola.corriere.it/2013/07/23/il-welfare-delle-partite-iva-ranci-replica-di-nuovo-acta/>

- Bologna, S., Fumagalli, A. (a cura di) (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo*, Milano, Feltrinelli.
- Coleman, J.S. (1990) *Foundations of social theory*, Cambridge, Harvard University Press.
- Earle, J.S., Sakova, Z. (2000) *Business start-ups or disguised unemployment? Evidence on the character of self-employment from transition economies*, «Labor Economics», vol. 7, n. 5, pp. 575-601.
- Grilo, I., Thurik, A.R. (2005) *Entrepreneurial engagement levels in the European Union*, «International Journal of Entrepreneurial Educations», vol. 3, n. 2, pp.143-168.
- Guidicini, P. (1995) *Questionari interviste storie di vita. Come costruire gli strumenti, raccogliere le informazioni ed elaborare i dati*, Milano, Angeli.
- Ichino, P. (1990) *La fuga dal lavoro subordinato*, «Democrazia e Diritto», n. 1, pp. 69-76.
- Magatti, M., Fullin, G. (a cura di) (2002) *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci.
- Massa, A. (2004) *Flessibilità e lavoro atipico in provincia di Genova*, Milano, Angeli.
- Muehlberger, U., Bertolini, S. (2008) *The organizational government of work relationship between employment and self-employment*, «Socio Economic Review», n.6, pp.449-472.
- Muehlberger, U., Pasqua, S. (2006) *Workers on the boarder between employment and self employment*, International Centre for Economic Research, Working Papers Series, 11.
- NIdiL-CGIL e Ires (2011) *Professionisti a quali condizioni?», Rapporto di ricerca*, n. 3.
- Ranci, C. (2012) *Partite Iva. Il lavoro nella crisi italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri, E. (2007) *Lavoro e lavori nel contesto italiano*, in A. Perulli (a cura di) *Il futuro del lavoro*, Matelica, Halley.
- Rizza, R. (2003) *Il lavoro mobile*, Roma, Carocci.
- Scherer, S. (2004) *Stepping stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West-Germany, Great-Britain and Italy*, «Work, Employment and Society», n. 18, pp. 369-394.
- Semenza, R. (2000) *Le nuove forme di lavoro indipendente*, «Stato e Mercato», n. 58, pp. 143-168.
- Semenza, R. (a cura di) (1999) *Nuove forme di lavoro autonomo. Il caso delle collaborazioni editoriali a Milano*, Rapporto di ricerca, Milano, Ires Lombardia.
- Sennett, R. (1999) *L'uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli.

4. Genere, precarietà e carriere scientifiche

di Daniela Falcinelli e Simona Guglielmi¹⁷

Il contributo proposto affronta il tema della precarietà connettendolo a quello delle disuguaglianze di genere nelle carriere scientifiche. In particolare, attraverso uno studio qualitativo, si vedrà come la precarietà e l'instabilità lavorativa delle giovani ricercatrici influenzino sia i meccanismi di riproduzione delle disuguaglianze – attraverso il consolidamento dei modelli tradizionali e *gendered* di divisione del lavoro – sia le traiettorie dei progetti di vita.

Gli ostacoli incontrati dalle ricercatrici rientrano nel più vasto ambito delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro dove, nonostante i cambiamenti in corso, resta elevata la segregazione orizzontale, verticale e la precarietà. Il mondo della ricerca scientifica rappresenta, tuttavia, un osservatorio privilegiato per studiare il rapporto tra precarietà e disuguaglianze di genere: l'elevatissimo capitale umano si unisce ad un contesto, quello della scienza, che si “racconta” come immune ad ogni tipo di discriminazione e di stereotipo, perché basato sulla razionalità e sul merito. La presunta neutralità della scienza deriva dalla convinzione che essa sia per sua stessa natura oggettiva e universale. Per questa ragione gli attributi personali o sociali degli scienziati nel valutare le competenze e i risultati sarebbero irrilevanti (Gupta, Kemelgor, Fuchs, Etkowitz, 2005; Observa, 2008). Questa stessa convinzione genera e riproduce i meccanismi di segregazione all'opera nella ricerca scientifica, che spesso sfuggono all'attenzione delle stesse interessate/intervistate/ricercatrici.

Il lavoro empirico si basa su un approfondimento di quanto realizzato (dalle autrici) nell'ambito del progetto “Donne al lavoro in R&ST” – promosso dalla Consiglieria di Parità Provinciale in collaborazione con l'Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro della Provincia di Milano (AFOL). Il progetto ha previsto un modulo di ricerca qualitativo finalizzato all'analisi dei fattori che possono ostacolare la piena partecipazione delle donne in alcuni settori tecnico-scientifici (ICT, Energia e Biotecnologie). Tra novembre 2009 e gennaio 2010 sono stati condotti quattro focus group ai quali hanno partecipato: donne con titoli di studio universitari

¹⁷ Il lavoro di ricerca nonché l'impostazione dell'intero capitolo sono frutto del lavoro congiunto delle autrici. La stesura materiale dei testi è stata, invece, così suddivisa: introduzione e conclusioni sono a cura di entrambe, il primo paragrafo - “Dare un genere alla precarietà delle carriere scientifiche” - è a cura di Daniela Falcinelli, il secondo - “La ricerca empirica” - è a cura di Simona Guglielmi.

tecnico-scientifici in cerca di occupazione, ricercatrici occupate nei settori di interesse, docenti universitari e figure senior/apicali di imprese private.

1. Dare un genere alla precarietà delle carriere scientifiche

Nelle trasformazioni del lavoro risulta ormai impossibile analizzare la carriera degli individui nel senso classico del termine, come ha ben sottolineato Sennett (1999) in “L’uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale”. Gli esiti di queste trasformazioni e di questi cambiamenti sono ancora incerti, ma si sono delineati in questa fase di transizione diverse sfaccettature di quelli che potremmo definire i “nuovi percorsi lavorativi” (Samek, Semenza, 2001). Secondo la distinzione proposta da Magatti e Fullin (2002) possiamo differenziare i percorsi di lavoro in percorsi di *transizione* e *orientati*, a seconda della modalità di scelta del lavoro da parte degli individui. I percorsi di transizione corrispondono alla scelta di un’occupazione instabile, perché non ci sono altre opportunità, con l’intenzione di cambiare lavoro; i percorsi orientati «riguardano invece quei soggetti che apprezzano i contenuti del proprio lavoro, li ritengono adeguati alle proprie aspettative e in linea di massima non intendono cambiare tipo di attività, anche se in alcuni casi aspirano ad ottenere forme contrattuali più stabili» (Magatti, Fullin, 2002: 114). Le carriere scientifiche in accademia sono per definizione percorsi orientati dall’esito incerto, sia esso di successo o di intrappolamento nella precarietà. Dopo una certa età il percorso orientato può trasformarsi drammaticamente in un percorso di transizione involontario e bloccato nella precarietà. Questa possibilità influenza i progetti di vita e le giovani donne arrivano a fare delle scelte *condizionate* dal genere, nonostante tendano a negare le discriminazioni nei luoghi di lavoro.

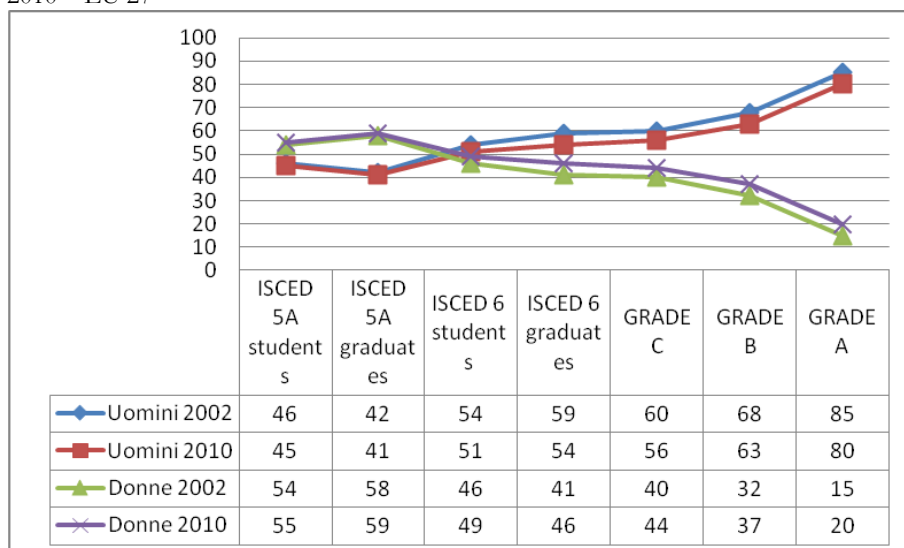
Le organizzazioni, le università e in genere le istituzioni, non sono neutrali da un punto di vista di genere, ma al contrario sono profondamente *gendered*. Dire che le istituzioni sono *gendered* significa che:

il genere è presente nei processi, nelle pratiche, nelle immagini, nelle ideologie e nelle distribuzioni di potere nei vari settori della vita sociale. La legge, la politica, la religione, *la scienza*, lo stato e l’economia sono istituzioni storicamente sviluppate dagli uomini e simbolicamente interpretate dal punto di vista degli stessi uomini nelle posizioni di comando. Queste istituzioni sono state definite dall’assenza delle donne. L’unica istituzione in cui le donne hanno avuto un ruolo centrale, sebbene subordinato, è la famiglia. A dispetto dei molti cambiamenti che hanno portato le donne in tutte le istituzioni, gli uomini dominano ancora le principali (Acker, 1992: 567).

Il carattere *gendered* delle organizzazioni in generale, non solo quelle in ambito scientifico e tecnologico, porta a considerare le dinamiche di svantaggio e discriminazione nei percorsi femminili non soltanto negli aspetti specifici della ricerca scientifica, ma più in generale rispetto alle dinamiche nel mercato del lavoro di segregazione orizzontale, di segregazione verticale e di intrappolamento nella precarietà. Oggi, nonostante il sorpasso nelle credenziali educative e l’accresciuta presenza delle donne in tutti i campi del sapere, continua a esistere una segregazione nelle scelte

educative, alla quale si accompagna una differenza significativa a livello di percorsi di carriera. In Italia, a partite dalla metà degli anni Novanta, le donne sono la maggior parte degli immatricolati, degli iscritti e dei laureati (Istat, 2012). Si rileva, tuttavia, nel nostro come in altri paesi europei, una forte discriminazione nelle carriere, una forbice che tende ad ampliarsi lungo tutto il corso di vita lavorativa (*scissor diagram* – She Figures, 2009). Le donne nelle carriere accademiche che riescono ad arrivare alle posizioni apicali non raggiungono il 20%, nonostante siano la maggioranza degli iscritti e dei laureati nelle università europee.

Figura 1 – Proporzione di donne e uomini nelle “tipiche” carriere accademiche nel 2002 e nel 2010 – EU 27



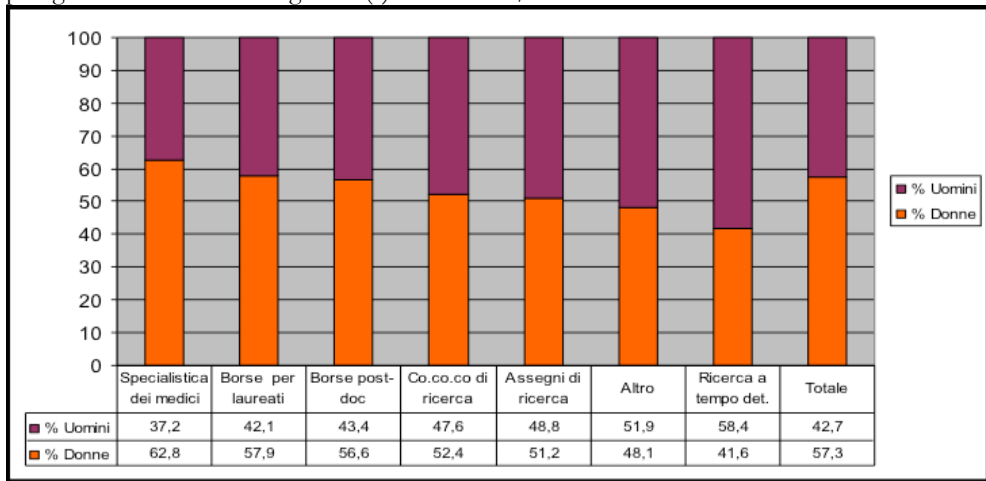
Fonte: She Figures, 2012

Nelle analisi sulla presenza delle donne nella scienza vengono spesso utilizzati i dati relativi alla ricerca accademica (Xin, Shauman, 2003), in quanto più facili da reperire e soprattutto più facilmente confrontabili. La figura 1 evidenzia il sorpasso nelle credenziali educative delle donne e contemporaneamente rileva una forte discriminazione nei percorsi di carriera: una forbice che tende ad ampliarsi lungo tutto il corso di vita. È importante sottolineare che il *grade C* comprende anche gli assegnisti di ricerca (*post-doc*), perciò la presenza femminile si abbassa non appena da un percorso di studio si passa ad un percorso di lavoro all’interno dell’accademia.

La crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro ha modificato anche l’utilizzo delle risorse umane all’interno delle università. L’ingresso femminile spesso si riduce, sia negli Stati Uniti che in Europa, a posizioni precarie, a tempo parziale o in posizioni che non prevedono un percorso di stabilizzazione (*not tenured*). Anche in Italia, come si nota dai dati MIUR sulle collaborazioni alla ricerca (figura 2), le donne sono la maggior parte dei lavoratori in posizioni precarie e la percentuale si inverte soltanto per i contratti da ricercatore a tempo determinato, che viene considerato il primo gradino di accesso alla carriera, in quanto rappresenta una figura professionale

strutturata all'interno dell'università. Le donne sono, infatti, il 57,9% di coloro che prendono una borsa di studio dopo la laurea, il 56,6% di coloro che vincono borse di studio *post-doc*, il 51,2% di coloro che vincono un assegno di ricerca e infine il 52,4% di coloro che hanno un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nella ricerca, ma soltanto il 41,6% di coloro che hanno accesso ad un contratto a tempo determinato da ricercatore. Un cenno a parte è necessario per la medicina che ormai è una facoltà e una professione femminilizzata, anche se con percorsi di ri-segregazione all'interno degli indirizzi. I corsi di specializzazione dei medici hanno infatti una percentuale di donne è molto alta (il 62,8%).

Figura 2 – Collaboratori/trici in attività di ricerca nelle università statali e non statali per tipologia di collaborazione e genere (a) - A.A. 2007/2008



Fonte: Miur, 2009

La mancata presenza delle donne ai livelli apicali è lo specchio di un più ampio e profondo problema, ovvero la mancanza di riconoscimento della dimensione di genere nella scienza e dei modi in cui essa ne influenza i contenuti, i metodi e le priorità. Questo ha un impatto negativo crescente nella qualità della ricerca, nelle politiche della ricerca e nell'utilizzo dei risultati scientifici in termini economici e sociali (Prages, 2009).

La letteratura internazionale analizza le carriere scientifiche delle donne nei settori STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), considerando tre interrogativi principali: perché così poche? (Why so few? – Rossi, 1965), perché così lentamente? (Why so slow? – Valian, 1998) e, infine, perché così in basso? (Why so low? – Etzkowitz, Ranga, 2011). Un'attenzione congiunta a questi interrogativi permette di non incorrere nella trappola del considerarli separatamente e rispondere all'uno con l'altro: non fanno carriera e non sono in posizioni apicali perché sono poche, sono poche perché ci sono poche donne nelle posizioni apicali e via dicendo.

Le carriere scientifiche sono caratterizzate dall'effetto San Matteo (Merton, 1988; Zuckermann, 1998) e dal fenomeno della *leaky pipeline* (Berryman, 1983; Alper, 1993;

Svinth, 2006). *L'Effetto San Matteo*, che deriva dalla parabola dei talenti del Vangelo secondo Matteo: “*a chi ha di più (gli uomini) viene costantemente dato, mentre a chi ha di meno (le donne) non viene dato nulla*”. Secondo questa teorizzazione, che nasce da uno studio sugli scienziati vincitori del premio Nobel, i valutatori tenderebbero a sovrastimare i risultati degli scienziati di maggiore fama rispetto a quelli sconosciuti. Il lavoro scientifico è spesso impossibile senza un gruppo di ricerca di riferimento, pertanto l'attribuzione al ricercatore più conosciuto (o al direttore del laboratorio) all'interno del gruppo di ricerca crea una notevole distorsione negativa nel riconoscimento del lavoro delle donne che sono *outsider* per eccellenza e relegate a posizioni subordinate (Merton, 1988). In quest'ottica lo svantaggio occupazionale delle donne sarebbe perciò il risultato di un insieme di meccanismi che producono e riproducono l'accumulazione dei vantaggi (o degli svantaggi) nel mercato del lavoro. Differenze anche molto piccole nel trattamento possono portare ad ampie disegualianze nei salari, nelle promozioni di carriera e nel prestigio. Si tratta di *discriminazioni sottili e non percepite*¹⁸ come tali – soprattutto dalle generazioni più giovani – e possono trasformarsi in grandi svantaggi nel lungo periodo a causa di un effetto moltiplicatore (Valian, 1998).

La *leaky pipeline* – il tubo che perde – è la metafora utilizzata per indicare le risorse umane femminili che “gocciolano via” dalla ricerca nei settori tecnico scientifici, con una diminuzione continua della probabilità di arrivare alle posizioni apicali. Le principali aree di rischio – che ritroveremo in seguito anche nelle parole delle intervistate – sono: la mancanza di supporto all'inizio della carriera (mancanza di *mentoring*); il rischio di non riuscire a rimanere nelle carriere scientifiche nel momento in cui si ha un figlio; il rischio di disinvestire a causa delle aspettative non soddisfatte di carriera; infine il rischio di isolamento o esclusione a fine carriera.

Le critiche maggiori al concetto di *leaky pipeline* contestano l'idea di carriera lineare verso posizioni apicali e di carriera scientifica come necessariamente accademica poiché più auspicabile e prestigiosa (Xie, Schuman, 2003). Quest'idea si scontra con i cambiamenti in corso nelle carriere accademiche che vedono gli uomini abbandonare le università per lavori più remunerativi, favorendo l'ingresso delle donne nelle posizioni più precarie e meno remunerate (Bagilhole, 2002a, 2002b).

2. La ricerca empirica

La presenza delle donne nella ricerca tecnico-scientifica porta con sé la cifra della scelta e dell'autodeterminazione. La passione per il proprio lavoro, fonte di identità e costruzione biografica, ricorre con sistematicità anche nei focus group condotti, quando le partecipanti mettono in luce i propri obiettivi professionali e li confrontano con i vincoli derivati dall'inserimento in un settore estraneo (quando non ostile) alla presenza femminile e caratterizzato da lunghi e incerti tempi di stabilizzazione. Il rapporto con il lavoro non è mai di tipo strumentale e la strategia che guida l'inserimento lavorativo delle giovani donne intervistate non è descritta come lineare, ma piuttosto come situata, adattiva ed emergente. Fare i conti con la precarietà e

¹⁸ Persino il sistema di *peer review* non riesce ad evitare la discriminazione di genere nelle valutazioni. Sistematicamente si attribuiscono punteggi inferiori alle donne, come è stato dimostrato da un famoso studio apparso su *Nature* (Wennerås, Wold, 1997).

instabilità lavorativa non sembra implicare, infatti, il rifugio nel *presente simultaneo*, ma una valorizzazione del *presente esteso* (Leccardi, 2009), una unità temporale di durata variabile strutturata su specifici corsi di azione (o sue fasi) e che conferisce la sicurezza, almeno sul piano del vissuto individuale, della reversibilità delle scelte.

Così si esprime, ad esempio, A., laureanda:

“Per quel che mi riguarda, se mi costringono, cioè solo se lo stato delle cose mi costringesse a cambiar lavoro, allora sacrificherei i miei studi. Perché io studio per far ricerca e mi piace, ma se dovessi essere costretta... (...) Io non escludo la possibilità di cambiare settore. Per lo stato delle cose. Nel momento in cui ho difficoltà economiche, precarietà assoluta, in quel momento piuttosto andrei a fare l'analista in un'azienda. È triste da dire e spero di non dover arrivare a questo punto. Spero di poter trovare il lavoro che mi piace, cioè fare ricerca. Però se mi trovassi costretta cambierei lavoro”.

[Intervistata 4A]

I percorsi lavorativi delle giovani ricercatrici sono senza dubbio definibili come *orientati*, ma portano con sé l'ambivalenza propria della nostra epoca: da un lato il diritto (socialmente riconosciuto e, quindi, in un certo senso *obbligato*) a scegliere la propria vita, dall'altro la difficoltà di sottrarsi all'indeterminatezza nel processo di costruzione del proprio *puzzle* biografico (Bauman, 2003). Si tratta di una condizione propria dell'attuale processo di transizione all'età adulta (Galland, 2001; Franchi, 2006; Leccardi, 2009; Buzzì, 2007) che le donne condividono con gli uomini, ma con una specificità di genere che non può essere ignorata. Tale specificità sul piano soggettivo si connette al «carattere *gendered* dell'esperienza temporale» (Leccardi, 2009: 125) e si esprime nella consapevolezza femminile della molteplicità e interdipendenza dei tempi di vita (Balbo, 1991)¹⁹, mentre sul piano strutturale rimanda alla condizione di maggiore debolezza delle lavoratrici, che «non devono solo scontare il rischio disoccupazione, ma anche il rischio maternità» (Saraceno, in Magatti, Fullin, 2002: 229).

Come vedremo, le modalità con cui le giovani che hanno intrapreso una carriera nella ricerca tecnico-scientifica reagiscono all'incertezza lavorativa – e gli effetti (siano essi perversi o virtuosi, attesi o inattesi) che tale condizione provoca sui loro corsi di vita, sui vissuti individuali e sulle strategie professionali – risentono di tale differenza di genere, accentuata dal fatto che le donne sono una minoranza in questi settori.

L'utilizzo di questa particolare lente nell'analisi dei focus group condotti ci ha consentito di mettere a fuoco tre temi:

- la connessione tra incertezza lavorativa, consapevolezza femminile della pluralità dei tempi (pubblici e privati, per sé e per gli altri, ecc.) e la messa in atto di strategie *gendered* di controllo sul proprio tempo di vita;
- il consolidamento del modello culturale dell'uomo “procacciatore di reddito”, come effetto perverso dell'incontro tra precarietà lavorativa e la mancata risoluzione della contraddizione tra culture organizzative che accentuano la

¹⁹ Per un approfondimento sul tempo delle donne e sul carattere sessuato delle categorie temporali, tema che non possiamo affrontare in questa sede, si rimanda a Saraceno (1987), Balbo (1991), Leccardi (2009), Felsky (2000).

rappresentazione socialmente dominante del tempo (quella maschile, basata su una rigida separazione tra pubblico e privato e che attribuisce priorità assoluta al tempo di lavoro) e la condizione di “doppia presenza” (Balbo, 1978) delle giovani ricercatrici;

- la distanza comunicativa, dovuta a differenti fasi della vita e prospettive di carriera, tra le più giovani e chi da tempo lavora nella ricerca scientifico-tecnologica, con la conseguente difficoltà nel creare una contro-cultura comune e l'intensificarsi dell'isolamento femminile.

2.1 Precarietà, tempi plurali e scelte di vita gendered

Quando le intervistate condividono con le altre partecipanti il proprio progetto professionale emerge con forza la rilevanza di quella che Carmen Leccardi ha indicato come la «posta in gioco alla base delle strategie biografiche delle giovani donne» (Leccardi, 2009: 127), cioè il controllo sul tempo di vita. La gestione dell'incertezza non porta alla paralisi dell'azione intenzionale perché la contrazione dell'orizzonte temporale rende possibile la prefigurazione di una continuità biografica, sebbene *a tappe e provvisoria* (Saraceno, in Magatti, Fullin 2002). In questo esercizio di proiezione del sé nel presente esteso – in cui passato, presente e futuro acquisiscono coerenza e prende forma l'identità personale²⁰ – le donne, a differenza degli uomini, devono fare i conti con un evento solo in parte controllabile, la possibile maternità. Si tratta di un evento che comporta un dirompente rimescolamento di piani, obiettivi, priorità. Per le giovani donne che rifiutano l'idea dell'autorealizzazione femminile solo in ambito familiare e che sono impegnate a costruirsi un progetto professionale in una condizione di incertezza, appare inevitabile «l'anticipazione nel presente di una probabile, futura discontinuità esistenziale» (Leccardi, 2009: 128).

Non stupisce, pertanto, che il tema della maternità sia emerso di frequente nel corso dei focus group condotti. Anzi, proprio l'esperienza della maternità è stata spesso presentata come l'unico caso in cui le ricercatrici sono vittime di discriminazioni *in quanto donne*. La cultura maschilista, sebbene presente sul luogo di lavoro, non viene quasi mai indicata come uno degli elementi ostacolanti la carriera delle ricercatrici in ambito tecnico-scientifico, ma piuttosto come una condizione culturale più generale con la quale occorre fare i conti.

F., giovane ricercatrice con figli, esprime con chiarezza questo doppio binario su cui viaggiano le carriere femminili:

“Io sono praticamente coetanea sua e la cosa che dice secondo me è vera: lo sentiamo meno come ingresso perché, pur essendo un ambiente prettamente maschile, dove ci sono battute del tipo ‘Cosa ci fa una donna qui?’ in realtà questa cosa ha anche dei vantaggi. Nel senso che viene fuori anche di più quando sei in gamba per cui, secondo me, non c'è più il problema dell'ingresso. Secondo me la discriminazione sopraggiunge nel momento in cui metti su famiglia. Io mi ricordo di frasi del tipo: ‘Ti sposi? Ma sei pazza a 25 anni? Tu che potevi avere una carriera!’ (...)”. [Intervistata 1B]

²⁰

Per il rapporto tra tempo e identità si rimanda, in particolare, a Melucci (2000).

Nelle parole di A., figura senior di un centro di ricerca e trasferimento tecnologico, la maternità assume quasi la forma dell'handicap, e non solo in ambito tecnico-scientifico:

“Il problema purtroppo interviene perché puoi restare incinta. Ma quello è tutto un altro problema che può essere valido sia in un laboratorio che in un ufficio dove devi stare fino alle dieci di sera. Come nel caso di mio figlio, mentre mia nuora non potrebbe. È valido per tutti, ma non c'entra il laboratorio. C'entra proprio il fatto, e quello non si supererà mai, che le donne hanno il periodo in cui devono fare i figli, e poi hanno il periodo in cui si occupano comunque dei figli. Questo problema gli uomini non ce l'hanno”. [Intervistata 2D]

Gli ostacoli che le donne ricercatrici madri si trovano a fronteggiare, in effetti, sono molti. In un momento difficile della propria vita, esse sono chiamate non solo a gestire i problemi posti dalla necessità di conciliare vita familiare e lavorativa, ma anche ad una continua dimostrazione delle proprie capacità professionali in un ambiente, come quello della ricerca scientifica, fortemente competitivo e impostato su una cultura maschile. Uno degli stereotipi con i quali chi ha avuto un figlio deve fare i conti, riportato frequentemente dalle intervistate, è quello della scarsa produttività delle donne rientrate dalla maternità. Il rientro al lavoro sembra essere vissuto dalle ricercatrici come un “banco di prova” nel corso del quale è necessario dimostrare (ai colleghi, ai superiori, ma anche a se stesse) di non essere cambiate, in particolare rispetto alle competenze che sono in grado di mettere in campo, alla motivazione che le guida nelle scelte professionali e, non da ultimo, rispetto alla capacità di anteporre le esigenze del lavoro a quelle della famiglia. Ovvero di aderire alla cultura egemone “ad una presenza” che si struttura intorno al tempo maschile.

F., giovane ricercatrice, descrive il rientro al lavoro dopo la maternità in questi termini:

“Io ho vissuto molto la sensazione di dover dimostrare che mio figlio non mi aveva cambiato. Sono sempre andata in giro tanto, per cui mi chiamava il mio professore la sera alle dieci e mi diceva che l'indomani saremo dovuti andare a Roma con il primo aereo. E io avevo una bambina piccola e non era facile gestirla. Quindi chiamavo la suocera per mettermi d'accordo per portargliela prima di partire. Dovevo dimostrare che io non ero cambiata, che io potevo continuare a fare il mio lavoro”. [Intervistata 1B]

Queste dinamiche si riscontrano sia in ambito privato che in accademia, sebbene i percorsi siano diversi e l'università sembri porre vincoli organizzativi meno rigidi. Non di rado emergono racconti in cui le donne, nonostante gli sforzi profusi, si sentono sole, perché poco sostenute dal contesto lavorativo nel quale operano. Ambienti molto competitivi, con poche donne con carichi di cura con le quali condividere i problemi e spesso, se non ostili rispetto alla maternità, poco sensibili ai problemi di conciliazione lavoro-famiglia. G., assegnista di ricerca con figli, esprime con franchezza questa sensazione di solitudine: «Io mi sono sentita sola. Non conosco nessuno che fa il mio lavoro e che ha due figli piccoli» (intervistata 4B). L'enfasi sull'importanza di una reale integrazione della prospettiva familiare con lo sviluppo

della carriera emerge con forza dall'appello di una intervistata, che chiede di sostenere le donne perché non percepiscano come una sfortuna “invalidante” l'appartenenza al genere femminile:

“La cosa che a me preme è, innanzitutto, aiutare le donne a non rinunciare alla famiglia. C'è molto questa tendenza, soprattutto da giovani, di rinunciare alla famiglia, di spostare questo progetto più avanti. Poi più avanti non è facile, non arrivano più i figli, eccetera. C'è questo problema secondo me. (...). Per cui, bisogna pensare ad uno strumento che non faccia sentire alla donna il peso di essere donna e di essere mamma. Perché secondo me c'è un po' la sensazione di 'Che sfiga essere donna'. (...) Perché la donna, soprattutto quando è molto ambiziosa di carattere, e anche nel momento in cui fa i sacrifici facendo fatica per la famiglia eccetera, vuole arrivare. E, dall'altra parte, vivi la famiglia con tanta fatica, quasi come una sfiga. E invece no. Servirebbe uno strumento per aiutare la famiglia e quindi la carriera della donna. È importante che la famiglia non sia contrapposta alla carriera” [intervistata 1B].

Le donne si impegnano in una campagna di promozione di se stesse che implica sforzi e compromessi continui per dimostrare che possono essere “ottimi ricercatori” (cioè uguali e persino migliori dei colleghi maschi), anche se donne, mogli e madri. Le difficoltà ovviamente aumentano in presenza di un contratto atipico. Per le intervistate è comunque chiaro che gli ostacoli per le donne non risiedono solo nella ridotta protezione sociale connessa alla diffusione di contratti non standard. In un ambiente di lavoro ad elevata specializzazione, molto competitivo e con poche risorse diventa problematica (o almeno è vissuta come tale) una qualsiasi sospensione temporanea dal lavoro.

I., neolaureata in Biotecnologie, e F., ricercatrice in Ingegneria, pur essendo in fasi di vita e carriera diverse e inserite in settori molto diversi condividono questa visione:

“Anche perché non stanno lì a tenerti il posto caldo. Arriva un altro”. [Intervistata 1A]

“Da noi sei lì tutti i giorni e prima delle sette di sera non esci. Per cui è comunque un lavoro strapieno. Anche perché, se vuoi avere la speranza di restare, non puoi sgarrare, cioè non puoi farti vedere poco perché altrimenti resti fuori”. [Intervistata 1B]

L'essere inserite in percorsi non-standard amplifica l'idea che si debba sempre essere sempre “a disposizione”. Tuttavia, la spinta a dare sempre prestazioni ottime, minimizzando il più possibile le differenze sessuali e aderendo alla cultura maschile “ad una presenza” sembra radicarsi presso le donne ricercatrici in ambito tecnico-scientifico indipendentemente dal tipo di contratto. Con le parole di C., ricercatrice in una impresa privata:

“Sì, non è tanto una questione di contratto, che ne soffri di più se hai una borsa di dottorato, di meno se sei ricercatrice ed in teoria non ne soffri affatto se hai, come me, un contratto a tempo indeterminato. Per me è stato un po' una mia maturazione personale, per cui all'inizio con la prima figlia ho fatto di tutto: corse, stai a casa, organizzati, fai cinque cose contemporaneamente. Poi vedi che, che tu faccia un casino o che tu faccia il minimo, è uguale: tanto rimani lì. Non ti muovi di un minimo. E quindi

dici: ‘Se tanto comunque rimango lì, quando il bambino ha 40 di febbre sto a casa’. Adesso faccio così. (...). Comunque è una roba che penso debba partire da te”.
[Intervistata 2B]

Questa sorta di corsa ad ostacoli in cui il traguardo viene continuamente spostato in avanti da altri è intrisa di discriminazioni sottili che, pur essendo strettamente connesse al genere, non vengono percepite come tali in un primo momento. Solo dopo alcuni anni di esperienza professionale, dopo aver vissuto il peso della “doppia presenza” in famiglia e al lavoro, emerge tra le intervistate la consapevolezza che i criteri di efficienza delle organizzazioni – riconosciuti e accettati e ai quali hanno cercato razionalmente e con molti sforzi di adeguarsi – non sono affatto neutrali rispetto al genere. Essi sono fortemente penalizzanti per le donne in un sistema sociale, culturale ed economico in cui le responsabilità di cura ricadono quasi esclusivamente sulla componente femminile della popolazione.

G., assegnista di ricerca, e F., ricercatrice, hanno entrambe avuto il primo figlio durante il dottorato di ricerca. Il loro racconto bene esemplifica questo passaggio dall’idea che la messa in atto di strategie che salvaguardino il tempo di lavoro sia una responsabilità che la madre lavoratrice deve assumersi in prima persona fino alla “riconquista” della consapevolezza della molteplicità, interdipendenza e pari dignità dei diversi tempi di vita.

“Mi sono riconosciuta molto anche se è passato un po’ di tempo perché io di anni ne ho 36. Però la mia prima bambina è arrivata all’improvviso quando avevo 28 anni. Ero abbastanza consapevole che avrebbe comportato un impegno in termini di organizzazione e che spettasse a me, in quanto mamma, gestirmela a seconda delle possibilità economiche, in un modo o in un altro. Poi ho capito che non è solo un problema di organizzazione, perché c’è comunque qualcuno che ti guarda con sospetto e ti dice ‘Dai, lo facciamo fare a lui questo’, anche se tu sei bravissima. Non è un problema di organizzazione. E un’altra cosa, a questo ci sto arrivando ora anche se è passato parecchio tempo: perché devo stare al lavoro per forza dieci ore?” [Intervistata 4B]

“Se io non avessi avuto le nonne ed un marito che mi ha sostenuta in tutto e per tutto non ce l’avrei fatta.. (...) Adesso mi rendo conto che mi pesa di più con un secondo figlio. Anche perché si arriva ad un punto in cui gli altri non si rendono conto che per te è un sacrificio. Adesso io sono all’ottavo mese. Mi avrebbero messo a riposo, ma per una serie di casini io continuo ad andare a lavoro. (...) e rispondono ‘E dai! Tu sei una dura e ce la fai’. Allora lì ti rendi conto che c’è anche un errore nel cercare di dimostrare che la famiglia non ti cambia. È sbagliata la cosa. Mi rendo conto che dire ‘Arrivo fino ad un certo punto, ma dove arrivo lo faccio bene’, può bastare”. [Intervistata 1B]

Non stupisce il fatto che anche le più giovani – che stanno per inserirsi in un mercato del lavoro in cui sono prevalenti i contratti non standard – sottolineino come la scelta di avere un figlio sia altamente problematica. Chi ha da poco terminato gli studi, per una sorta di socializzazione anticipatoria, si trova a fare i conti fin da subito con ciò che comporterebbe la maternità, se proseguisse lungo la strada della ricerca scientifica. A., laureanda in biotecnologie, ben esprime questo atteggiamento “preventivo”:

“Io penso che nel momento in cui mi metterò nel mondo del lavoro, se esito ad uscire dall'Italia vuol dire che ci resterò per sempre. Nel senso che la maternità conta. Parlando sempre con i ricercatori nel mio Dipartimento, c'è questa ragazza che ha più di trent'anni che non ha famiglia e non ha intenzione di farla e ha detto: 'Io posso scegliere perché sono single e adesso andrò in California. (...)' Detto ciò, c'è sicuramente differenza tra un uomo ed una donna. Forse è un nostro sentore, nel senso che io ci penso che un giorno affronterò la maternità e quindi ci faccio i conti. Per un ragazzo non esiste questo problema”. [Intervistata 4A]

Le intervistate riportano esperienze – personali o di ricercatrici con le quali hanno avuto modo di confrontarsi – che nascondono il proprio desiderio di maternità per paura di un mancato rinnovo del contratto, che rimandano nel tempo la scelta riproduttiva o che favoriscono la carriera del partner (a scapito della propria) per poter progettare con maggiore serenità un futuro familiare oltre che professionale. Molto eloquente V., neolaureata, che riporta le espressioni tipiche delle collaboratrici alla ricerca con le quali si confronta in dipartimento: «I contratti però all'epoca erano diversi. (...) Invece adesso senti frasi del tipo: 'Oh dio, adesso chissà se mi rinnoveranno il contratto' o 'Vorrei rimanere incinta ma non lo dico' (...)» (intervistata 2A).

La prefigurazione della maternità sembra portare le intervistate ad interpretare in un'ottica diversa il tema delle pari opportunità nelle carriere tecnico-scientifiche. Il problema non è solo relativo alle opportunità che ti vengono date/negate in quanto donna in un contesto maschile (e spesso maschilista), ma sulle opportunità professionali alle quali la donna rinuncia *ex-ante* perché le ritiene incompatibili con la scelta di avere figli. Una scelta che sembra portare con sé in ogni caso una perdita, un gioco a somma zero tra il piano dell'affermazione professionale e quello della vita privata. Una riproposizione, insomma, di quella rigida separazione tra mondo della produzione e della riproduzione, la cui natura sessuata è stata svelata e combattuta dal movimento delle donne. Una giovanissima assegnista di ricerca esprime chiaramente la contraddizione di cui le donne si fanno carico e che si traduce, nei fatti, in una discriminazione di genere (spesso invisibile alle stesse interessate):

“Il fatto che non ci siano pari opportunità riguarda sempre il punto di vista organizzativo, nel senso delle pari opportunità, del potersi mettere in gioco a livello di tempo. Secondo me, pari opportunità in termini di carriera non è avvertito come problema. Mi spiego meglio: io non ho la percezione che non mi faranno fare carriera perché sono una donna, ma penso che, per fare carriera, dovrò ad esempio stare un tot di ore sul luogo di lavoro e quindi andrò incontro con una serie di problemi a livello organizzativo. E lì che sentirò la differenza. Ma è una differenza che dipenderà da una mia scelta: devo scegliere quale delle due cose fare, se dedicarmi ad una cosa oppure all'altra. Per questo prima dicevo che è una questione di scelte: anche se ho il capo donna che, come donna, come mamma, può capirmi, è comunque 'arrivata' e mi dirà che, comunque, dovrò essere pronta a stare lì sul lavoro 10 ore. Devo essere io a scegliere cosa posso fare e cosa voglio fare”. [Intervistata 5B]

Un esempio concreto dei possibili effetti perversi sulle carriere femminili di tale anticipazione nel presente di una discontinuità futura è data dalla scelta di trasferirsi all'estero. Si tratta di una scelta funzionale, per ricercatori e ricercatrici, sia all'arricchimento del proprio curriculum che all'aumento delle possibilità di stabilizzazione. Eppure alcune intervistate non esitano a ribadire che tale scelta è realisticamente praticabile solo dagli uomini. Lo svantaggio per le donne sarebbe dettato proprio dal fatto che internazionalizzare la propria carriera può ripercuotersi pesantemente sui progetti di vita di coppia ed eventualmente sulla scelta di avere dei figli. L., neolaureata, ben esplicita il meccanismo per cui le donne si negano la possibilità di vivere oggi un'esperienza professionale all'estero sulla base di scelte che dovranno essere fatte in futuro:

“Anche perché spesso non è un ostacolo che ti mettono gli altri, ma che ti metti tu. Magari non fai certe scelte come andare all'estero perché hai paura di trovarti con le mani legate se vuoi mettere su famiglia. Secondo me è un vincolo da entrambe le parti: da parte nostra e da parte di chi assume”. [Intervistata 1A].

La storia personale di L., assegnista di ricerca (Ingegneria), non fa che confermare tale meccanismo:

“Diciamo che, per la mia visione, quando ho dovuto scegliere se rimanere io in *** [*stato estero*] e chiedere al mio fidanzato di spostarsi o se tornare io in Italia ne ho fatto più una questione di praticità: io potrei rimanere incinta e quindi perdere il lavoro. Naturalmente all'estero è diverso, però è più importante il suo posto di lavoro. Ma non per una questione che io sono una donna e voglio stare a casa. (...) C'è una difficoltà strutturale nella proposta di lavoro che ti fanno non tanto nel fatto che poi ti assumano o no. Non c'è possibilità, ad esempio, di avere un part-time o cose di questo genere. È più difficile che avere un posto di lavoro flessibile” [Intervistata 5A].

2.2 Precarietà, culture organizzative maschili e rinforzo del modello del “male-breadwinner”

Chiara Saraceno ha efficacemente sottolineato che le giovani donne di oggi, dal punto di vista delle tutele sul lavoro, condividono la storia delle proprie nonne più di quella delle madri. Sono certamente più istruite e maggiormente motivate a rimanere attive nel mercato del lavoro anche in presenza di figli, ma proprio come loro si ritrovano a fare i conti con contratti di lavoro che non tutelano la maternità (Saraceno, in Magatti, Fullin, 2002). In questo senso la diffusione dei contratti non-standard è al tempo stesso una innovazione (che tra l'altro negli ultimi anni prima della crisi aveva consentito la riduzione della disoccupazione giovanile e femminile, Reyneri, 2007; Villa, 2007), ma anche un ritorno al passato. La debolezza delle donne nel mercato del lavoro comporta, ieri come oggi, la necessità per le donne di trovare una sicurezza economica nel matrimonio e rende più difficile l'adozione di modelli paritari di divisione dei ruoli nella coppia e nella società.

Anche il settore tecnico-scientifico non è immune a tali dinamiche, con effetti inattesi. La precarietà/flessibilità del lavoro nella ricerca scientifica – vissuta o prospettata dalle giovani donne, unita alla rilevanza (dentro e fuori dai luoghi di lavoro) di un modello tradizionale di divisione del lavoro tra i generi – porta, infatti, ad un

singolare paradosso. Da un lato, la precarietà del lavoro, soprattutto in ambito accademico, è ripagata da una maggiore flessibilità e autonomia nella gestione dei tempi di lavoro. Flessibilità che la rende appetibile, pur con le difficoltà viste prima, per chi ha carichi di cura. D'altro canto, gli stipendi di chi fa ricerca scientifica sono molto bassi e, considerati i tempi lunghi di stabilizzazione, è difficile prefigurarsi brillanti prospettive di carriera.

Questi due elementi portano al paradosso in base al quale le donne con carichi di cura che possono permettersi di rimanere nella ricerca scientifica sono quelle che possono contare sulla famiglia d'origine o su un compagno che possa contribuire con un lavoro adeguatamente retribuito al mantenimento del nucleo familiare. Ne consegue un ulteriore rinforzo – ad opera delle stesse donne ricercatrici – del modello culturale tradizionale, che si basa sull'identificazione della figura maschile con il *breadwinner*. Tale visione è riportata persino dalle più giovani: i modelli di ruolo con i quali si confrontano non lasciano immaginare una piena emancipazione delle donne ricercatrici, vincolata al sostegno economico delle figure maschili (il padre prima e il compagno poi), nonostante il notevole investimento nell'istruzione e nella carriera lavorativa. Ecco come la pensa L., giovane assegnista di ricerca:

“Forse il vantaggio di questo lavoro è che è ideale per le donne perché non hai i problemi del posto fisso, almeno se hai qualcuno alle spalle. Però se sei single... (...) Se fosse un po' più tutelato, cioè se si riconoscessero alcuni diritti che uno ha in quanto donna allora sarebbe più facile. Però, essere precario è più probabile per una donna proprio per il discorso che facevo prima: c'è la visione dell'uomo che deve avere un posto fisso, invece la donna può permettersi di rimanere nella precarietà”. [Intervistata 5A]

Anche chi da tempo è inserito nella ricerca scientifica si confronta con donne – giovani, istruite e fortemente motivate – per le quali il lavoro “vero” non può essere che quello del compagno. Si noti che non sempre tale sperequazione si traduce in uno svantaggio per le donne che vogliono continuare a realizzarsi nella ricerca scientifica. Anzi, in una realtà sociale in cui è ancora valida l'idea che spetti principalmente all'uomo la responsabilità del mantenimento della famiglia, diviene persino più facile per le donne ricercatrici coniugare la passione per il proprio lavoro con le basse remunerazioni e le difficoltà di stabilizzazione. L'esperienza di N., che fa ricerca accademica da una decina d'anni con contratti non strutturati, è esemplificativa:

“Allacciandomi anche a quello che si diceva prima sulla cultura, secondo me gli uomini hanno più voglia o si sentono più spinti a realizzarsi, ad arrivare a stipendi più alti. Forse noi donne siamo in alcuni casi più disponibili ad accettare un precariato più lungo. Come vi dicevo prima, io vivo da sola, quindi mi mantengo. Però spesso molte mie amiche mi dicono che chi veramente porta a casa i soldi è il marito o il compagno. E quindi loro si possono permettere, tra virgolette, di vivere più a lungo una situazione di precariato per cui tutto sommato diventa quasi il contrario: le donne possono sopportare più a lungo una situazione di precariato. Poi dipende. Ho una collega (...), che fa questo discorso. Molto spesso le ho sentito dire che era fortunata perché il compagno aveva un lavoro stabile (...).” [Intervistata 6B]

Il principio del “maschio procacciatore di reddito”, del resto, sembra regolare, in maniera più o meno esplicita, le scelte manageriali relative alle progressioni di carriera in ambito tecnico-scientifico. Non di rado, infatti, si tende a privilegiare un maschio sulla base dell’assunto culturale che sia responsabilità dell’uomo occuparsi del mantenimento della famiglia e che la donna si realizzi, in primo luogo, con la cura della casa e dei figli. C., figura senior in una grande impresa, affronta la questione in questi termini:

“Io vorrei aggiungere un’altra osservazione. Quando io ho iniziato a lavorare al *** ero in un centro di ricerca che, come diceva lui, era un posto adatto alle donne. C’erano molte donne dirigenti. (...) Col tempo ho visto diminuire il numero: le donne dirigenti andavano in pensione e non venivano sostituite nonostante il numero delle donne ai livelli bassi fosse più elevato. Secondo me interveniva questo meccanismo per cui le posizioni da dirigente comunque sono poche e allora si sceglie. E purtroppo quando dicono ‘la quota rosa sì o la quota rosa no?... Io credo che non sia questo il problema. Il problema è la quota azzurra: si pensa cioè che l’uomo sia il capofamiglia e che debba mantenere i figli e quindi debba far carriera per offrire ai figli un’opportunità in più; la donna, siccome è sempre il secondo stipendio in casa oppure l’unico se non ha famiglia, ne ha meno bisogno. Quindi è anche un discorso sociale se vogliamo. Però non si pensa ad aiutare la donna perché si pensa che la donna si realizzi con il solo lavoro, quindi che non abbia altro bisogno. Io questo l’ho visto accadere. Piano piano il numero di donne aumentava e il numero di dirigenti donne diminuiva” [Intervistata 1C]

2.3. *La distanza generazionale*

Le giovani donne nella ricerca si descrivono (e sono descritte dai loro superiori) come appassionate alla ricerca scientifica, con un grande desiderio di dimostrare il proprio talento unito ad una notevole disponibilità ad accettare le rigidità organizzative, i tempi lunghi di stabilizzazione e le difficili progressioni di carriera. Emerge, però, un interessante gap generazionale: le più giovani si adeguano con entusiasmo alle culture organizzative nelle quali sognano di fare carriera e prendono le distanze dalle colleghe più “anziane” che cercano di renderle consapevoli dei nodi in cui si annidano le discriminazioni di genere e delle difficoltà che, in quanto donne, esse incontreranno. L’impressione di una differenza di prospettiva tra le più anziane e le nuove leve (più biografica che generazionale) è stata evidenziata da diverse donne che occupano posizioni apicali, nel privato o in accademia:

“Ma anche le giovani che entrano da noi le vedo molto... che non si sentono diverse, che non vogliono sentirsi diverse, che in fondo eravamo un pochino così anche noi. Poi quando ci siamo accorte, dopo venti anni che gli altri avevano fatto carriera e noi no...” [Intervistata 1C].

“Io sono materna, ma mi guardano stupite. Io mi metto bene nei loro panni. (...). Se al tempo qualcuno si fosse avvicinato, quando ero una ricercatrice di belle speranze, e mi avesse detto ‘Tanto guarda che sei fregata’, io avrei risposto ‘Fregata sei tu, io no’ (...).” [Intervistata 5C].

“Le mie dottorande quando ho detto che sono a favore delle quote rosa per poco non mi ammazzavano. Loro devono dimostrare quanto valgono.” [Intervistata 3D].

Le giovani sono nella fase di adattamento, in genere entusiastico, ai criteri di efficacia ed efficienza dell'organizzazione che consente loro di iniziare un percorso professionale nel campo di studi scelto. Si pongono domande importanti sul proprio futuro, sulla propria capacità di conciliare famiglia e lavoro, ma non mettono ancora in discussione i principi regolativi dell'azienda o università per la quale lavorano. Chi da più tempo lavora nel settore e magari ha anche avuto dei figli vive, invece, la delusione di un bilancio costi/benefici che conta soprattutto perdite, sia sul piano della vita familiare che professionale. Portano con sé una passione intatta per il proprio lavoro, ma il peso di una difficile conciliazione tra vita lavorativa e familiare e l'evidenza di non essere riuscite a fare carriera. Hanno pagato il prezzo di culture organizzative che, pur presentandosi come neutrali rispetto al genere, sono di fatto penalizzanti per chi ha carichi di cura.

C., da diversi anni ricercatrice in una impresa privata, bene esprime questa distanza generazionale:

“Io ero molto curiosa di capire come vivono oggi le giovani, nel senso che ho dei figli piccoli e delle amiche quarantenni e non ho minimamente idea delle vie di mezzo. Però, quello che vedo io è che le nuove assunte, giovani che vengono da noi, mi sembrano molto... cioè non si pongono il problema dell'essere donna in azienda, indipendentemente dal fatto di lavorare nell'ambito tecnico. Mi sembra, da una parte, una cosa molto bella perché penso si sentono più forti; dall'altra, mi sembrano così perché forse non hanno ancora picchiato il naso... (...) è una mia impressione. Quando parlo di pari opportunità con le ragazze giovani mi guardano come per dire: ‘Abbiamo un problema?’; e io: ‘Sì, abbiamo un problema’. Cioè le ragazze molto giovani mi sembrano ottimiste e magari va bene, però...” [Intervistata 2B].

Le differenze contrattuali – con le più giovani alle prese con il tentativo di costruirsi un progetto professionale nella precarietà e le più anziane, maggiormente tutelate e impegnate a mantenere la propria posizione in un contesto di egemonia maschile – non fanno che acuire tale distanza. Differenti aspettative che possono tradursi in una difficoltà a porre la questione delle pari opportunità come una istanza che tutte le donne ricercatrici possano fare propria e portare dentro le organizzazioni.

Conclusioni

La precarietà lavorativa, sociale ed esistenziale delle giovani ricercatrici è un elemento ricorrente dei focus group condotti, che restituiscono l'immagine di donne competenti e motivate, chiamate non semplicemente ad una “doppia presenza” (Balbo, 1978), ma ad un “triplo carico” (Gupta, Kemelgor, Fuchs, Etkowitz, 2005). Quando una ricercatrice inizia la sua giornata di lavoro deve fare i conti con le pressioni di un ambiente professionale caratterizzato da poche risorse, fortemente competitivo e non meritocratico; lunghi e incerti tempi di stabilizzazione, con un

modello tradizionale di genere in termini di divisione dei ruoli, che affida alle donne le responsabilità di cura e, infine, con le culture organizzative che si presentano come basate su criteri universalistici e che sono invece permeate da schemi e stereotipi di genere.

Il triplo carico (che si connette ad altrettanti “piani” di precarietà) si traduce in una maggiore difficoltà per le donne nel far carriera, a parità di merito e di credenziali educative, ma è anche la cornice nella quale si rinforzano disuguaglianze di genere che restano spesso invisibili, non solo alle organizzazioni, ma alle stesse donne. Un effetto discriminatorio perverso, e spesso non intenzionalmente ricercato, di “regole di condotta”, formali e informali, fortemente interiorizzate dai membri delle organizzazioni, che si presentano come *gendered* (Acker, 1990). Inoltre, il fatto che le donne nella scienza siano una *minoranza numerica* – e soprattutto in posizioni non apicali – non rende possibile il cambiamento e la creazione di una controcultura nelle organizzazioni. A seguito di queste difficoltà spesso le donne abbandonano le carriere scientifiche e fuoriescono dalla ricerca (per descrivere questo fenomeno è stata coniata la metafora della *leaky pipeline*, Alper, 1993).

Nel nostro contributo abbiamo cercato di rendere espliciti, a partire dai racconti/confronti che hanno animato i focus group, alcuni di questi meccanismi discriminatori, affrontando alcuni nodi critici che si condensano intorno alla precarietà lavorativa. I vissuti individuali connessi alla condizione (e percezione) di precarietà lavorativa delle giovani ricercatrici sono stati messi in relazione, da un lato, allo strutturarsi di progetti di vita *gendered*. dall'altro, al consolidamento del modello culturale dell'uomo “procacciatore di reddito”.

La precarietà dei contratti di lavoro, la frammentazione delle reti familiari, la carenza di servizi di cura per i minori, unita alla consapevolezza femminile della pluralità dei tempi (pubblici e privati, per sé e per gli altri, ecc.) si connette alla messa in atto di progetti di vita *gendered*. Abbiamo visto che il vissuto dell'instabilità del lavoro (Fullin, 2004) e le difficoltà connesse ad un possibile futuro di “donna, madre e ricercatrice” impattano fin da subito sulle scelte professionali delle giovani donne. Tali ostacoli prefigurati diventano delle “buone ragioni” (Boudon, 1998) per le decisioni di oggi: accettare o meno un lavoro precario, trasferirsi o meno all'estero, impegnarsi o meno in una relazione di coppia, favorire o no la carriera del partner a scapito della propria. In assenza di informazioni e con un orizzonte temporale contratto, le scelte non possono che basarsi su una razionalità cognitiva che fa i conti con le credenze personali su diversi elementi: come sarà in futuro il mercato del lavoro, su chi potranno contare per la cura dei figli, sulla flessibilità che sarà loro concessa nel luogo di lavoro, sul reddito familiare. Di fronte a tali dilemmi, non stupisce che le strategie professionali ed esistenziali delle giovani ricercatrici appaiono spesso in bilico tra l'aspirazione all'onnipotenza e la rassegnazione al perpetuarsi di modelli di genere tradizionali (a casa o al lavoro). Questa indeterminazione di fondo non deve però farci dimenticare che intenzionalità e soggettività sottostanno a tali corsi d'azione, che restano pertanto razionali, sebbene non di rado diano luogo ad uno svantaggio femminile o a veri e propri effetti perversi.

Scoprire, ad esempio, che sono proprio le donne che hanno raggiunto i più alti livelli di istruzione e che sono riuscite ad inserirsi in un contesto a forte prevalenza

maschile – quello della ricerca scientifico-tecnologica – ad “accomodarsi” (e pertanto a rinforzare) sul modello tradizionale di genere può disorientare e aprire varchi a spiegazioni basate sulla “naturale” predisposizione femminile alla cura della famiglia. Come abbiamo visto, invece, siamo di fronte ad un effetto perverso di un singolare connubio: la precarietà e bassa remuneratività delle fasi iniziali delle carriere scientifiche (in particolare femminili), da un lato, e la flessibilità in termini di autonomia e gestione dei tempi di lavoro che l’attività di ricerca offre (in particolare accademica), dall’altro lato. Ne consegue che le donne possono trovare nella ricerca scientifica una flessibilità organizzativa che può, seppur con molte fatiche, facilitare la conciliazione vita-lavoro, ma al tempo stesso esse possono permettersi di rimanere a lungo in posizioni instabili solo se possono contare sulla famiglia d’origine o su un compagno che possa contribuire con un lavoro adeguatamente retribuito al mantenimento del nucleo familiare. Con l’inevitabile rinforzo di un modello di genere non paritario di divisione dei ruoli.

Nota metodologica

Nell’ambito del modulo qualitativo del progetto “Donne in R & ST” – promosso dalla Consigliera di Parità Provinciale in collaborazione con l’Agenzia per la Formazione, l’Orientamento e il Lavoro della Provincia di Milano (AFOL) – sono stati realizzati 4 focus group, ciascuno composto da diversi soggetti:

- donne con titoli di studio universitari tecnico-scientifici in cerca di occupazione;
- ricercatrici occupate con titoli di studio universitari tecnico-scientifici;
- figure senior/apicali di imprese private operanti nei settori di interesse;
- figure senior/apicali di centri di ricerca e trasferimento tecnologico (CRTT) e di università afferenti ai settori di interesse.

I focus group sono stati realizzati nei mesi di novembre 2009, dicembre e gennaio 2010. La selezione dei partecipanti e l’organizzazione dei focus group è stata realizzata da AFOL sulla base di criteri definiti in fase di progettazione. In particolare si è deciso di concentrare l’attenzione su tre settori – ICT, Energia, Biotecnologie – sia in considerazione del loro radicamento e successo in provincia di Milano, sia dei differenti rapporti di genere che in essi si manifestano. Infatti, se nel settore ICT e Energia persiste una ridotta presenza di donne, in quello delle biotecnologie la componente femminile è rilevante (e spesso maggioritaria). Nonostante ciò, lo svantaggio competitivo delle donne in termini di opportunità di carriera resta significativo in entrambi gli ambiti.

Le tabelle seguenti riportano, per ciascuno dei quattro focus group realizzati, le caratteristiche di ciascun partecipante. Per tutela della *privacy* non sono fornite informazioni sull’ente di appartenenza (situato in provincia di Milano) né sul ruolo specifico ricoperto. Ad ogni partecipante è stato attribuito un codice alfanumerico, che è stato utilizzato nel testo, formato da un numero (da 1 a *n* in base al numero totale

delle presenti) e dalla lettera corrispondente al focus group al quale ha partecipato (A= donne in cerca di occupazione con titoli di studio tecnico scientifici); B= ricercatrici occupate con titoli di studio tecnico scientifici; C= rappresentanti di imprese dei settori di interesse; D= docenti universitari o rappresentanti di centri di ricerca e trasferimento tecnologico dei settori di interesse).

A. Partecipanti al focus group: donne con titoli di studio universitari tecnico-scientifici

Codice intervistata	Titolo di studio	Eventuali esperienze professionali
1A	Laurea magistrale in Scienze Biotecnologiche	Tirocinio per la stesura della tesi magistrale
2A	Laurea magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni	
3A	Laureanda in Informatica	Tirocinio finalizzato alla stesura della tesi triennale
5A	Laurea Magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni	Impegnata in attività di ricerca
6A	Laurea Specialistica in Biologia applicata alla ricerca biomedica	Dottorato di ricerca

B. Partecipanti al focus group: donne ricercatrici occupate in ambiti tecnico-scientifici

Codice intervistata	Titolo di studio	Attuale luogo di lavoro
1B	Laurea in Ingegneria Elettrica/PhD in Ingegneria Elettrica	Università
2B	Laurea in Fisica	Impresa privata
3B	Laurea in Fisica/PhD in Fisica Applicata	Università
4B	Laurea in Fisica/PhD in Chimica	CNR
5B	Laurea Magistrale in Biologia applicata alla ricerca biomedica	Università
6B	Laurea in Scienze Biologiche/Diploma di specializzazione in applicazioni biotecnologiche	Università

C. Partecipanti al focus group: rappresentanti di imprese operanti in settori tecnico-scientifici (posizioni intermedie o apicali)

Codice intervistata	Titolo di studio	Settore dell'impresa	Tipo impresa	Ruolo
1C	Laurea in Ingegneria	Energia	grande	Responsabile di progetti di ricerca
2C (uomo)	Laurea in Chimica	Farmaceutico	piccola	Imprenditore
3C	Laurea in Matematica	Information & Communication Technology	piccola	Imprenditrice
4C	Laurea in Ingegneria	Information & Communication Technology	media	Dirigente
5C	Laurea in Fisica	Energia	grande	Ricercatrice <i>senior</i>

D. Partecipanti al focus group: rappresentanti di università o centri di ricerca e trasferimento tecnologico

Codice intervistata	Università/CRTT	Ruolo/Attività
1D	Politecnico di Milano	Professore associato
2D	Agenzia di Ricerca e Sviluppo, Biotecnologie	Collaboratrice
3D	Università degli Studi di Milano, Facoltà di Agraria	Ricercatrice
4D	Politecnico di Milano	Professore associato
5D	Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Biotecnologie-	Personale non docente, attività di orientamento
6D	Politecnico di Milano, Dipartimento di matematica	Professore associato

Bibliografia

- AA.VV. (2008) *Donne e Scienza. L'Italia e il contesto internazionale*, Observa, Science in Society.
- Acker, J. (1990) *Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations*, «Gender&Society», vol. 4, n. 2, pp. 139-158.
- Acker, J. (1992) *Gendered institutions: From sex roles to gendered institutions*, «Contemporary Sociology», vol. 21, pp. 565-69.
- Alper, J. (1993) *The pipeline is leaking women all the way along*, «Science», 260, pp. 409-411.
- Bagilhole, B. (2002a) *Challenging equal opportunities: changing and adapting male hegemony in academia*, «British Journal of Sociology of Education», vol. 23, n. 1, pp. 19-33.
- Bagilhole, B. (2002b) *Women in Non-Traditional Occupations: challenging Men*, New York, Palgrave MacMillan.
- Balbo, L. (1978) *La doppia presenza*, «Inchiesta», vol. 32, pp. 3-6.
- Balbo, L. (1991) *Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*, Milano, Feltrinelli.
- Bauman, Z. (2003) *Intervista sull'identità*, Bari, Laterza.
- Berryman, S.E. (1983) *Who will do science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*, New York, Rockefeller Foundation.
- Boudon, R. (1998) *Limitations of Rational Choice Theory*, «American Journal of Sociology», vol. 104, n. 3, pp. 817-828.
- Buzzi, C. (2007) *La transizione all'età adulta*, in C. Buzzi, A. Cavalli, A. de Lillo (a cura di), *Rapporto Giovani*, Bologna, Il Mulino.
- Etzkowiz, H., Ranga, M. (2011) *Le donne nella scienza, paradosso e pregiudizio*, «Ingenere», <http://www.ingenere.it/articoli/le-donne-nella-scienza-paradosso-e-pregiudizio>
- Felsky, R. (2000) *Doing Time. Feminist Theory And Post-Modern Culture*, New York- London, New York University Press.
- Franchi, M. (2006) *Strategie, esperienze e apprendimenti nella transizione al lavoro*, in P.G. Bresciani, M. Franchi (a cura di) *Biografie in transizione*, Milano, Angeli.
- Fullin, G. (2004) *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Galland, O. (2001) *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin.
- Gupta, N., Kemelgor, C., Fuchs, S., Etzkowitz, H. (2005) *Triple Burden on Women in Science: A Cross-Cultural Analysis*, «Current Science», vol. 89, n. 8, pp. 1382-1386.
- Istat (2012) *Rapporto Annuale 2012*, Roma.
- Leccardi, C. (2009) *Sociologie del tempo*, Bari, Laterza.
- Magatti, M., Fullin, G. (2000) *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci.
- Melucci, A. (2000) *Identità*, in Melucci A. (a cura di) *Parole chiave. Per un nuovo lessico delle scienze sociali*, Carocci, Roma, pp. 119-128.
- Merton, R.K. (1988) *The Matthew Effect in Science, II: Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property*, «Isis», vol. 79, n. 4, pp. 606-623.
- Prages (2009) *Guidelines for Gender Equality in Science*, http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf
- Reyneri, E. (2007) *Lavoro e lavori nel contesto italiano*, in A. Perulli (a cura di) *Il futuro del lavoro*, Halley, Matelica.
- Rossi, A.S. (1965) *Women in Science: Why So Few? Social and psychological influences restrict women's choice and pursuit of careers in science*, «Science», vol. 148, pp.1196-1202.
- Samek Lodovici, M., Semenza, R. (2001) *Le forme del lavoro: l'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Milano, Angeli.
- Saraceno, C. (2002) *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in M. Magatti, G. Fullin (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine su lavoratori e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci, pp. 220-230.

- Saraceno, C. (1987) *Pluralità e mutamento. Riflessioni sull'identità al femminile*, Milano, Angeli.
- Sennett, R. (1999) *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita privata*, Milano, Feltrinelli.
- SHE Figures (2009) *Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Svinth, L. (2006) *Leaky pipeline – to be or not to be a useful metaphor in understanding why women to a disproportional degree exit from scientific careers*, paper presented at the 6th European Gender Research Conference, University of Łódź, Poland 31 August-3 September.
- Valian, V. (1998) *Why so slow? The Advancement of Women*, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- Villa, P. (a cura di) (2007) *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Roma, Carocci.
- Wennerås, C., Wold, A. (1997) *Nepotism and sexism in peer-review*, «Nature», vol. 387, n. 22, pp. 341-343.
- Xie, Y., Shauman, K.A. (2003) *Women in Science*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.
- Zuckermann, H. (1998) *Accumulation of Advantage and Disadvantage: The Theory and its Intellectual Biography*, in C. Mongardini, S. Tabboni (a cura di) *Robert K. Merton & contemporary sociology*, New York, Transaction Publishers.

5. Precarietà, emozioni e creatività nel giornalismo e nell'editoria. La narrazione come strumento e oggetto della conricerca

*di Cristina Morini, Kristin Carls, Emiliana Armano*²¹

1. Introduzione

Giornalismo e editoria sono due settori tradizionalmente associati a un tipo di lavoro creativo da libero professionista, con un'elevata autonomia nel lavoro come nel pensiero, con un importante ruolo e status sociale. Ma come si vive la precarizzazione in questi ambiti di lavoro cognitivo per eccellenza? Quali sono gli effetti della precarizzazione sui margini di autonomia e sulle capacità creative, sull'identificazione e sulla passione per il lavoro?

Il nostro contributo ha come scopo quello di indagare il nesso tra lavoro cognitivo, passione e precarietà. Ci interessa comprendere come cambiano i modi con cui i soggetti si relazionano con il proprio lavoro in conseguenza ai processi di precarizzazione vissuti quotidianamente. Ci incentriamo dunque sulle rappresentazioni delle esperienze di lavoro e delle prassi con cui i lavoratori e le lavoratrici fanno fronte alle richieste del lavoro cognitivo creativo, alle forme di controllo normativo e/o diretto ad esso legate e ai conflitti che ne risultano.

L'analisi passa attraverso un processo di conricerca, iniziato a giugno del 2011 e che non consideriamo conclusa, ma che vorremmo ulteriormente approfondire in alcuni passaggi successivi, in cui sono coinvolti due focus group milanesi: uno di giornaliste e giornalisti di diverse riviste di una grande casa editrice e uno di redattori e redattrici organizzati nella rete dei redattori precari (www.rerepre.org).

Le narrazioni sono un elemento fondamentale di questa ricerca, sia come oggetto d'analisi sia come strumento per la produzione di saperi collettivi. Il materiale raccolto

²¹ Il progetto di ricerca nonché l'impostazione dell'intero articolo sono frutto del lavoro comune delle tre autrici. La stesura materiale dei testi è stata così organizzata: i paragrafi di introduzione e sulle scelte metodologiche (par 1 e 3) sono a cura di Emiliana Armano, i paragrafi sull'approccio teorico e l'interpretazione dei risultati dei Focus Group con i giornalisti (par. 2 e 5), sono a cura di Cristina Morini, i paragrafi sull'accesso al campo e sull'interpretazione dei risultati dei Focus con i rerepre (par. 4 e 6) sono a cura di Kristin Carls. Le conclusioni sono state redatte congiuntamente. Le autrici ringraziano in maniera sentita tutti/e gli intervistati e i partecipanti ai Focus group per la collaborazione.

è costituito da interviste di gruppo in profondità che si focalizzano su racconti di esperienze lavorative quotidiane e percorsi professionali biografici. La narrazione ci è utile per fare emergere il “senso comune” dei soggetti o, in altre parole, le costruzioni di senso con cui i soggetti fanno fronte alle richieste sociali del pensare e dell’agire che incontrano nei loro contesti lavorativi. Si tratta quindi di analizzare, attraverso le narrazioni, il “senso comune” come espressione della relazione tra soggetto e società che costituisce la base sulla quale vengono sviluppate le capacità d’agire quotidiane. Tali capacità d’agire (Holzkamp, 1985) sono al centro del nostro interesse di ricerca: in particolare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici di incidere sulle proprie condizioni di lavoro, di agire di fronte ai conflitti, alle esperienze di precarizzazione e di controllo che incontrano, di difendere i propri diritti e di realizzare i propri interessi.

Deriva da questo interesse anche il secondo ruolo qui attribuito alle narrazioni come strumento di analisi. Questa ricerca è concepita come una conricerca, e dunque come un processo collettivo di condivisione di esperienze quotidiane e di produzione di nuovi saperi, utili ad aumentare le capacità di conflitto davanti alla precarizzazione del lavoro e della vita. Per questo motivo le interviste sono impostate come discussioni di gruppo. Si cerca, in questa maniera, di creare uno spazio condiviso di riflessione nel quale le prassi quotidiane sperimentate per far fronte alla precarizzazione possono essere socializzate, ragionando insieme su un nuovo protagonismo nella precarietà. In altre parole, la conricerca viene messa in campo come strumento per provare ad uscire dalla trappola dell’individualizzazione dei rapporti di lavoro e dall’(auto)rappresentazione dei precari come vittime passive di un processo sociale necessario e inarrestabile, sul quale si basa in gran parte il meccanismo di ricatto della precarizzazione.

2. Framework e ipotesi interpretative. Emozioni e relazioni nel lavoro tra biopolitica e capacità di agire

Nella letteratura sociologica spesso impropriamente si utilizzano in maniera indifferente e intercambiabile nozioni diverse riferite al lavoro della conoscenza, così talvolta si parla di “lavoro intellettuale”, “lavoro immateriale”, e/o “lavoro cognitivo-relazionale” (Gorz, 2003; Vercellone, 2006; Fumagalli, 2008; Chicchi, Roggero, 2009; Fumagalli, Morini, 2009). In questo paragrafo ci proponiamo di connotare puntualmente e descrivere la definizioni e le ipotesi che fanno da framework teorico alla ricerca.

Come framework teorico della nostra ricerca empirica assumiamo il concetto di *biopolitica* (Codeluppi, 2008; Amendola et al., 2008) in base al quale il linguaggio e le qualità più comuni come il comunicare nel vivere sociale, il saper esprimere la nostra visione e i sentimenti nei confronti della realtà e degli altri assumono vitale importanza nel contesto produttivo. Assumiamo dunque l’ipotesi che, nella trasformazione di paradigma implicita nel biocapitalismo cognitivo-relazionale, si assista alla messa a valore di specifiche capacità soggettive riguardanti gli aspetti relazionali, comunicativi e affettivi. Esse vengono assimilate all’interno dei processi lavorativi, generando produzione di senso e diventando elementi fondamentali per l’attuale modo di

produzione (Bologna, 1997; Rullani, 2004). Sono esattamente queste le capacità che costituiscono il fulcro del lavoro cognitivo contemporaneo.

Usiamo tale concetto di *lavoro cognitivo* come categoria analitica per rendere conto del cambiamento dei processi di lavoro, o, più precisamente, delle strategie manageriali adottate per trasformare le capacità singolari e soggettive dei lavoratori in “forza lavoro tout court”, utile nel processo di produzione in questione e nei meccanismi di accumulazione del presente. Dunque il nostro scopo è mettere in evidenza il cambiamento dei sistemi di controllo del lavoro e della messa al lavoro delle soggettività dei lavoratori. Partiamo dall’idea che un simultaneo rafforzamento del controllo autoritario da un lato e dei meccanismi di soggettivizzazione, fidelizzazione e interiorizzazione del controllo dall’altro, costituiscano la base sia per le attuali forme di sfruttamento delle capacità cognitive dei lavoratori sia per la realizzazione effettiva del meccanismo di ricatto della precarizzazione. Mettiamo al centro del nostro studio, però, l’ipotesi che nel lavoro cognitivo vi sia una componente relazionale (Marazzi, 1994: 35) e affettiva (Fumagalli, Morini, 2009; Morini, 2010) nella quale si esprime comunque un’*eccedenza* (Virno, 2001). Con questo termine (*eccedenza*) noi intendiamo sottolineare, a partire dalla nozione di *plusvalore* a cui rimanda Marx (l’*eccedenza* come somma complessiva del lavoro incorporata nella merce in rapporto alla quantità di lavoro pagato che la merce contiene), la presenza di una creatività diffusa nella società (produttività sociale) che, a cominciare dalle differenze soggettive, può non essere funzionale alla produzione e che anzi può entrare in (potenziale) conflitto con le richieste del processo di valorizzazione capitalista. Nel richiamare il concetto facciamo riferimento alla definizione che ne dà Rossi-Landi: *eccedenza*, dunque, come capacità critica e di produzione di pensiero autonomo, di produttore di materiali improduttivi rispetto al criterio di “produttività” relativi alle forme di produzione funzionalizzate al profitto. Dunque anche come capacità di presa di posizione responsabile e di sottrazione alle programmazioni sociali o ideologiche nelle quali si è inseriti (Rossi-Landi, 1985).

In questi ultimi anni, l’argomento delle emozioni nelle organizzazioni è stato ampiamente dibattuto. La discussione si è incentrata su cosa si possa intendere o meno parlando di “il lavoro emotivo” (Hochschild, 1979, 1983/2006; Zelizer, 2009) oppure di “lavoro sensibile alle emozioni” (Bolton et al., 2010). Nella sua vulgata apologetica questo discorso si è incentrato sul concetto di “intelligenza emotiva” (Weisinger, 2004), definita anche come “self-efficacy”, ovvero consapevolezza delle proprie capacità di saper eseguire, insieme ad altri, un compito, con la conseguenza probabile che essa si trasformi in azione concreta (Boyd, Vozikis, 1994). Si è discusso di come le organizzazioni tentino di controllare e di piegare secondo i propri fini le sensibilità dei soggetti, e di quale effetto produca tale processo sulle identità, sugli atteggiamenti e sui comportamenti lavorativi (Hochschild, 1983; Ezzy, 2001; Carls, 2007). Tuttavia, va appunto notato come (e se) i lavoratori possano riuscire ad appropriarsi di margini di autonomia e a gestire in modo indipendente gli aspetti emotivi del loro lavoro, anche in opposizione agli interessi manageriali (Korczynski, 2003; Bolton, Boyd, 2003).

Per approfondire questo ordine del discorso riteniamo che sia necessario comprendere l’estensione del ricorso alla dimensione affettiva nella produzione così da

riconoscere la vastità dei lavori e delle attività investite e condizionabili dal richiamo al *lavoro affettivo*: non solo il lavoro di cura o dei servizi (Holyfield, 1999), ma tipi differenti di lavori retribuiti e non retribuiti, all'interno di occupazioni e settori diversi. Il fenomeno della "femminilizzazione del lavoro" (Morini, 2010) comporta infatti che nel bio-capitalismo informazionale le qualità relazionali storicamente attribuite al modo femminile di essere (nel privato) vengano richieste dalle imprese ma né riconosciute né remunerate (Folbre, Nelson, 2000; Folbre, 2006). E che siano proprio le capacità discorsive "femminili"²² (Touraine, 2009) a essere le più ambite dalle imprese. Evidentemente, oggi, a tutte le categorie di lavoro viene richiesto di sapere di più, di comunicare di più, di essere più capaci di interagire con il tessuto sociale esterno al lavoro e tuttavia ciò risulta evidente per alcuni lavori in particolare.

Abbiamo scelto allora di assumere queste ipotesi riferendole al lavoro cognitivo dell'editoria e del giornalismo proprio perché esso si connota socialmente come un lavoro che richiede, oltre a conoscenze specifiche, anche una spiccata dose di risorse relazionali come empatia, intelligenza emotiva, risorse affettive e comunicative e dunque si presta bene a essere indagato per capire come questi elementi di relazionalità e di affettività – potremmo dire di *sentire lavorativo* – siano investiti dalla precarizzazione (Hesmondhalgh, Baker, 2008, 2011). Se infatti definissimo concettualmente la precarietà solamente in relazione al contratto di lavoro, come condizione in cui vengono meno le garanzie di continuità di reddito e di rapporto di lavoro (Berton et al., 2009) tale nozione conterrebbe un nodo problematico che riguarda il concetto stesso di precarietà come categoria analitica; il concetto di precarietà come instabilità contrattuale infatti non ci dice nulla di specifico della condizione soggettiva. Scegliamo dunque di indagare accanto alla dimensione "oggettiva", la dimensione soggettiva, relazionale, emotiva ed esistenziale riguardante il significato e l'interpretazione che il soggetto, in relazione con gli altri, assegna alla propria vita lavorativa e sociale.

Allo scopo di analizzare in modo critico la dimensione soggettiva della precarizzazione assumiamo inoltre il concetto di *capacità d'agire* che richiamiamo ora brevemente. Esso proviene dalla scuola tedesca di psicologia critica (Holzkamp, 1985; Krauss, 1996) per la quale il rapporto tra soggetto e società si realizza attraverso il confronto attivo del soggetto con le richieste di pensare e agire che nascono dal contesto sociale e storico specifico in cui vive. Il senso comune è nello stesso momento il risultato di un tale confronto – l'accumulo delle esperienze passate – e lo strumento centrale per ogni nuova interazione e auto-posizionamento nel mondo. Rispecchia il contesto sociale e storico in cui il soggetto vive, ma simultaneamente è il frutto dell'agire proprio del soggetto.

Quello che ci interessa qui indagare delle prassi dei soggetti è, in primo luogo, la loro reazione ai conflitti e alle contraddizioni vissute quotidianamente nel lavoro cognitivo precario. È in tali situazioni di conflitto e contraddizione che le capacità d'agire vengono messe in gioco, e che i meccanismi della loro produzione diventano più facilmente interrogabili e visibili. Confrontandosi con il mondo, il soggetto deve

²² Viene da sé che questo attributo di capacità "femminile" è inteso qui unicamente come una costruzione sociale e non come un fatto innato o naturale.

affrontare ripetute contraddizioni: contraddizioni presenti nella struttura sociale, tra propri interessi e richieste sociali (come le richieste di performance in un posto di lavoro), o tra diversi interessi o posizionamenti del singolo soggetto. Ci sono due modi di “coping”²³ in cui è possibile affrontare tali situazioni conflittuali: o cercando di neutralizzare i conflitti, rendendoli meno visibili e pesanti; o provando ad affrontarli nel senso di risolverne le cause. Il primo può essere descritto come una prassi di adattamento: si prova ad adattarsi a condizioni e richieste sociali date, senza entrare in conflitto. Così si acquisiscono, in effetti, capacità d’agire effettive e importanti, ma “limitate” all’agire nel contesto dato. Il secondo modo, invece, costituisce un tentativo di appropriarsi di capacità d’agire “allargate” (Holzkamp, 1985), che permettono di incidere sulle proprie condizioni di vita, di sciogliere le contraddizioni vissute e di meglio realizzare i propri interessi. È fondamentale, però, riconoscere che questi due tipi di prassi si intrecciano. Non costituiscono un dualismo tra sussunzione e resistenza. Al contrario, le prassi di adattamento e di appropriazione spesso vanno di pari passo, si sostengono e coesistono nell’agire di uno stesso soggetto, anche in modo ambiguo e contraddittorio (Carls, 2011).

3. Scelte metodologiche

La nostra ricerca empirica non ambisce a produrre risultati di tipo rappresentativo e generalizzabile, ma a indagare in profondità le logiche pratiche e le culture del lavoro prevalenti in un segmento rilevante del lavoro cognitivo. A livello metodologico, le narrazioni sono impiegate nella ricerca come strumenti per rendere visibili le diverse prassi soggettive di affrontare le contraddizioni e i conflitti vissuti quotidianamente: si cerca di evidenziare le costruzioni di senso con cui i soggetti elaborano le loro esperienze. Esse diventano visibili nelle narrazioni attraverso l’analisi delle spiegazioni e opinioni dirette, e del posizionamento di singoli eventi nella *storyline* complessiva. Dal punto di vista analitico, non ci interessa tanto ricostruire la narrazione in sé, quanto capire come vengono costruite le visioni del mondo che guidano le prassi quotidiane dei soggetti nei processi di lavoro (Riessman, 1993; Poggio, 2004). In questo tentativo facciamo riferimento a diversi strumenti metodologici: dall’intervista “problem-centred”, all’analisi del discorso e alla conricerca.

Nello stile della conricerca, le narrazioni sono considerate uno strumento per creare un sapere collettivo sulla propria situazione lavorativa (Alquati, 1993). Lo scopo della conricerca è proprio quello di creare uno spazio collettivo in cui la narrazione delle proprie esperienze può facilitare la presa di coscienza delle proprie prassi di fronte ai conflitti, delle contraddizioni insite nel proprio senso comune, come delle potenzialità e dei limiti delle proprie capacità d’agire. Si tratta quindi di produrre un sapere collettivo “concreto”, utile per appropriarsi di maggiore capacità d’agire.

²³ Il termine di “coping” si riferisce alle prassi dei soggetti per far fronte, confrontarsi con e reagire alle richieste sociali di pensare e agire, nel nostro caso empirico alle richieste manageriali di prestazioni e attitudini lavorative più o meno creative, più o meno servili, più o meno flessibili.

Secondo Barthes (1969) la narrazione consente ai soggetti di definire cosa sono e cosa fanno, dando forma al proprio essere nel mondo, costruendo il significato rispetto a sé e al rapporto con gli altri. La narrazione in quanto risorsa dei lavoratori è allora anche uno strumento potente di *contronarrazione* di fronte al discorso formale dell'azienda composto da contratti di lavoro, circolari, piante organiche, procedure, regole codificate, badge aziendali, obiettivi di progetto, modelli di azione attesa, ecc. (Boje, 1995) e al discorso informale dell'azienda composto da silenzi, vuoti informativi, comportamenti di fatto. La narrazione dei soggetti è polimorfa e capace di sfuggire al linguaggio uniforme e alla *reductio ad unum* dell'azienda grazie alla moltiplicazione di trame differenti di pensiero. Le narrazioni che emergono dai focus group pur non essendo generali ed estensive offrono comprensioni locali e soggettive e possono comunque produrre un'altra narrazione del lavoro e una possibilità di cambiamento dell'organizzazione e delle condizioni dello stesso.

Con lo scopo di aumentare le capacità dei soggetti di incidere sulle loro condizioni di lavoro, le discussioni di gruppo si sono focalizzate sui conflitti vissuti nei processi di lavoro. Del metodo di intervista "problem-centred" (Witzel, 1985: 2000) utilizziamo il mix tra approccio narrativo e domande semi-strutturate nella produzione dei racconti. L'obiettivo dell'intervista "problem-centred" è di svelare cosa i soggetti "determinano come strutture rilevanti" nelle loro narrazioni (Witzel, 2000: 2). Per investigare come tali costruzioni di senso sono situate nel loro contesto sociale, così come per l'analisi delle narrazioni, usiamo inoltre le categorie dell'analisi discorsiva critica come contraddizioni, conflitti, contrapposizioni e auto-posizionamento dei soggetti (Jäger, Jäger, 1999: 158-187; Hall, 1990, 1997; Hirsland, Schneider 2001).

Invece di un approccio puramente narrativo, nel metodo dell'intervista "problem-centred" si usano conoscenze preesistenti sulle condizioni oggettive dell'agire e pensare del soggetto per strutturare e guidare la narrazione. La sfida è di utilizzare saperi preesistenti per sviluppare questioni, senza oscurare ma anzi riconoscendo la vitalità della visione originale di chi narra la sua storia (Witzel, 2000: 6). È una modalità più che un canone metodologico fisso, che richiede capacità comunicative e fiducia tra i partecipanti all'intervista. Dal momento che la nostra ricerca empirica non si basa su interviste ma si incentra su di una conricerca con discussioni di gruppo, la fiducia è importante che sia estesa tra tutti i partecipanti del gruppo, e le ricercatrici, nel corso della discussione, nei focus group, assumono il ruolo limitato di moderatrici. Cercano di guidare la discussione verso i temi desiderati, la quale definizione però è compito collettivo. Mettono inoltre a disposizione e continua verifica i loro saperi analitici preesistenti, senza assumere il ruolo di esperte distinte dagli altri partecipanti. Al contrario, tutti i partecipanti sono considerati esperti delle proprie esperienze, siano esse legate alle esperienze di lavoro nel giornalismo e nell'editoria o nella pratica analitica della ricerca sociale.

4. Elementi della ricerca sul campo

Veniamo dunque a descrivere in maniera ravvicinata la nostra conricerca. Come brevemente introdotto, fanno parte della ricerca due gruppi diversi di lavoratori e

lavoratrici dell'editoria. Il primo focus group è composto da sei giornalisti professionisti di cui cinque inseriti in redazioni di quattro testate diverse, settimanali o mensili, di una stessa grande casa editrice milanese e una nell'ufficio stampa di un canale televisivo. Quattro di essi, tre donne e un uomo, lavorano con contratti stabili (subordinati a tempo indeterminato) e hanno un'età superiore ai quaranta anni. Le altre due partecipanti invece sono giornaliste più giovani, (hanno entrambe 28 anni) e lavorano con contratti temporanei co.co.co e/o da stagiste. Il secondo focus group, invece, è composto da quattro redattrici e un redattore dell'editoria saggistica e scolastica con età compresa tra i trenta e i quaranta anni. In questo caso sono tutti in situazione di precarietà contrattuale: sono finti auto-imprenditori, consulenti con contratti a progetto o con partita Iva. Lavorano per tre diverse case editrici di saggistica e di testi scolastici, sempre a Milano.

La ricerca sul campo si è così incentrata su un gruppo di soggetti composto sia da uomini che da donne di età diverse, con differenti esperienze professionali e tipologie contrattuali. I partecipanti erano accomunati, invece, da una elevata disposizione soggettiva alla narrazione, grazie a un lungo, paziente e fondamentale lavoro preparatorio di contatto e di creazione di fiducia reciproca durato alcuni mesi e svolto dall'“interno” da una delle due ricercatrici che hanno condotto i focus group. Per ragioni di privacy tutti i nomi usati nel seguito sono stati cambiati.

Tavola 1 – Composizione del primo focus group con i giornalisti (maggio 2011)

Nome	Età	Sesso	Ruolo	Casa editrice	Contratto
Luca	48	M	caporedattore, giornalista	settimanale	tempo indeterminato
Marta	46	F	caposervizio, giornalista	settimanale	tempo indeterminato
Giulia	55	F	caposervizio, giornalista	mensile	tempo indeterminato
Laura	49	F	caposervizio giornalista	mensile	tempo indeterminato
Roberta	28	F	addetta di redazione, giornalista	mensile	co.co.co.
Simona	28	F	addetta ufficio stampa	tv	stage, contratto temporaneo

Tavola 2 – Composizione del secondo focus group con i redattori (luglio 2011)

Nome	Età	Sesso	Ruolo	Casa editrice	Contratto
Barbara	40	F	redattrice	editoria scolastica	co.co.pro., partita IVA
Stefania	30	F	redattrice	editoria scolastica	co.co.pro., partita IVA
Daniela	32	F	redattrice	editoria saggistica	partita IVA
Mario	35	M	redattore	editoria saggistica	partita IVA
Chiara	38	F	redattrice	editoria saggistica	co.co.pro.

5. Risultati dei focus group con i giornalisti

Per i giornalisti stabili, il conflitto centrale vissuto nel lavoro quotidiano è la perdita di spazi di autonomia e di creatività. Inizialmente durante il focus group si definiscono l'autonomia, la creatività e la passione per il lavoro mettendole in relazione con il passato e con le modalità organizzative e il tipo di relazioni con le quali si svolgeva il lavoro in esperienze remote.

“...li c'era una linea editoriale pesante, però io mi trovavo magari sola con un paio di amici, di notte, e magari quella sera ero io a decidere come impaginare il giornale radio, il che vuol dire che, momento dopo momento, seguendo la linea editoriale, sceglievo io la notizia di apertura e quella che seguiva, cioè una roba che mai più nella vita, come se io fossi il direttore anche solo del (*nome della giornale, ndr*) che fa la prima pagina, capito? Se lo confronto con la fiducia che mi viene accordata oggi, come se fossi una minus habens, pur non pensando di essere considerata così, ma alla fine è quello che in blocco la struttura ti fa sentire... è tragico...” [Marta, caposervizio, indeterminato]

I redattori raccontano di un cambiamento nell'organizzazione del lavoro che ha portato a un crescente peso delle gerarchie e del controllo diretto nel loro lavoro quotidiano. Nella loro analisi, questo mutamento è mirato a aumentare il ricatto e il disciplinamento in una categoria fino ieri assai più autonoma. La narrazione preponderante che rispecchia questo cambiamento è sulla pesante svalutazione della propria professione, dovuta a un disinteresse del management per i contenuti del lavoro giornalistico e la qualità degli articoli (creativi, analitici...). Ciò che si riscontra è una sempre più unilaterale formattazione dell'attività lavorativa secondo modelli e finalità di mercato e gli imperativi del marketing.

“La differenza tra prima, qualche anno fa e oggi era che se io dovevo fare un'inchiesta, poniamo “i bambini in carcere”, potevo scegliere io che storie raccogliere, le persone da sentire, gli esperti eventualmente da intervistare. Oggi – non in tutti i giornali è così – però mi ritrovo in una situazione in cui bene o male posso scegliere pochissimo, cioè mi vieni a dire tu chi devo sentire io. [...] Quindi, c'è una mancanza di delega e anche una mancanza di fiducia nel tuo lavoro per cui è chiaro che la tua creatività la senti ancora di più compressa. [...] Non ti riconosce più nessuno come “specialista”. Di fatto vengo trattata come uno strumento. Mi mettono davanti dei temi che si vendono bene, che semplicemente devo trattare e basta, anche se non ne so niente e anche se quei contenuti non mi interessano nemmeno.” [Marta, caposervizio, indeterminato]

“...io rifiuto questa cosa per cui oggi i giornali oggi si chiamano “prodotti”, non mi piace, eppure è diffusa, ormai è accettata. Quando penso al mero produrre penso a qualcosa di schematico, secondo ritmi preordinati, qualcosa legato all'efficienza, alla resa millimetrica, tutti aspetti che ci sono ormai anche nella mia professione...” [Giulia, caposervizio, indeterminato]

Emerge da questi racconti come la precarizzazione investe anche questi giornalisti con contratti a tempo indeterminato, con posizioni medie o medio-alte nella gerarchia redazionale e una consolidata esperienza professionale. La precarizzazione qui passa attraverso la messa in questione della qualità del loro lavoro – sia rispetto ai contenuti e al senso attribuito ad essi, sia ai processi di lavoro e ai margini di autonomia in questi – e di conseguenza attraverso una fragilizzazione (Sennett, 1999; Gallino, 2006) delle loro identità professionali. Castel ha descritto tale processo di “precarizzazione degli stabili” come una precarizzazione vissuta nel senso di una minaccia, dovuta alla progressiva retrocessione di diritti e legami sociali, all’aumento di insicurezza nel contesto lavorativo complessivo e dunque alla fragilizzazione della propria condizione lavorativa futura (Castel, 1995/2004). Dalla discussione tra i giornalisti si delinea come una tale precarizzazione passa direttamente attraverso i soggetti e investe il loro rapporto emotivo con il lavoro. Il lavoro dei giornalisti appare descritto come quello di novelli operai della conoscenza, all’interno del generale fenomeno del *declassamento* del lavoro (Bologna, Banfi, 2011). In esso la riduzione dei margini di autonomia, l’aumento del controllo diretto e attraverso i parametri orientati alla logica del marketing vanno di pari passo con una riduzione anche dei margini di creatività (Morini, 2012). Autonomia e creatività non sono certamente scomparsi ma si sono decisamente ridotti e riconfigurati entro i limiti indicati strettamente dalle direzioni; siamo ben lontani dalle retoriche della *creative class* (Florida, 2003):

“Tra produzione e creatività rischi di trovare una sintesi in un’altra parola che potrebbe essere “trasformazione” [...] Cioè il binario è talmente stretto che allora sì che la produzione assomiglia a quella catena di montaggio, perché comunque sia anche se hai tu gli attrezzi del mestiere, i margini tuoi sono talmente pochi che i bulloni saranno quei quattro lì. E tu li metterai perché non vuoi che la macchina venga giù a pezzi perché hai quell’istinto che fa sì che, per quanto controvoglia e per quanto poco coinvolto, quello che devi fare lo fai. Però è trasformazione dei pezzi in una roba finita. Non chiamamola prodotto per carità, ma quello è.” [Luca, caporedattore, indeterminato]

La creatività allora sembra essere ridefinita e riposizionata nella capacità e nell’iniziativa del singolo a ricombinare in maniera efficiente le risorse date per le finalità indicate e secondo i tempi stabiliti.

“L’elemento creatività? Magari nel quotidiano se non è proprio creatività forse è qualcosa che gli somiglia, [...] o forse sono anche lì tante favole. [...] Però, il contributo personale autonomo potrebbe anche voler dire semplicemente avere avuto il tempo di alzare un telefono per sentire tu una notizia di prima mano perché sei comunque in un osservatorio, i cronisti fuori ti mandano dei segnali ma tu li metti insieme, sei una centrale di informazioni di giornata in quell’ambito lì e li organizzzi in qualche maniera. [...] Potresti fare più cose, potresti dare più sfogo alla tua creatività, ma non lo puoi fare perché non hai tempo. E quindi poi va a finire che dai ai collaboratori il pezzo da scrivere, le cose che potrebbero essere anche più belle da fare, perché tu sei costretto a rimanere in redazione a fare altro.” [Marta, caposervizio, indeterminato]

“La domanda è: ma quanto c’è di vostro nel giornale che uscirà il prossimo numero? Quanto c’è di tuo, di tuo, di tuo, (*indica le persone presenti*) al di là del fatto che magari c’è

un pezzo con il nome che ho fatto veramente io, ma quanto c'è di mio dentro quel giornale? [...] Il fatto di non uscire mai dalla redazione, di non avere occasione di incontri: allora, che diavolo di proposte potrò fare? Lei (*indica una delle colleghe giovani*) arriva da noi e porta la freschezza di una vita in un ambiente diverso, anagraficamente, di sensibilità, di problemi, ok, però diventa anche lei un bagaglio che vai a prosciugare.” [Luca, caporedattore, indeterminato]

Si sottolinea in che maniera a questa perdita di autonomia del lavoro si accompagna la perdita della qualità, dell'originalità e del livello di approfondimento del prodotto:

“Ormai, da noi, possiamo fare al massimo ogni due mesi un solo servizio con un fotografo con un giornalista che lo segue perché abbiamo un budget che è ridottissimo e non puoi assolutamente uscire da questo budget. Secondo me non c'è neanche più la volontà di fare giornali che diano veramente qualcosa di diverso.” [Giulia, caposervizio, indeterminato]

La risposta più frequente dei giornalisti di fronte a questa trasformazione, che viene rilevata peraltro da tutti i presenti con più esperienza lavorativa, è un atteggiamento di disillusione, distacco emotivo e disimpegno nel lavoro. Non si cerca di riconquistare gli spazi di autonomia persi perché vi è la consapevolezza che si è compiuto un passaggio irreversibile nell'organizzazione, nel potere e nella capacità di auto-decisione sulle scelte del lavoro. Si condivide la percezione che se il lavoro fosse svolto con maggiore autonomia e creatività potrebbe non solo non essere apprezzato ma addirittura risultare sgradito alla direzione. Ecco come un redattore descrive il suo ruolo rispetto alle possibili proposte e iniziative e a eventuali margini di negoziazione:

“Francamente ho capito ben presto come funziona dove sto ora, [...]: la gestione si esercita solo dall'alto verso il basso, è l'unica che veramente interessa. Lo spazio, appunto, delle idee, diventa in realtà una sfida che contiene già una minaccia, un implicito giudizio, negativo, del tipo “non rompete i coglioni”. La gamma va dal fastidio perché tu apri la bocca e dici una cosa al “non ce ne frega un cazzo”. [...] Allora tu già prima fai scattare un'autocensura; salvo il fatto che poi vieni sfidato: “Non c'è nulla qua e allora? Dove sono le idee?”. Devo dire che il meccanismo che scatta è quello di filtrare, di rigettare le proposte. È rischioso portare dall'esterno, o dal basso, verso il cuore del giornale un'idea e trasformarla in proposta [...] perché poi ti gettano addosso facilmente che non filtri abbastanza, quindi che non hai lavorato bene.” [Luca, caporedattore, indeterminato]

Per fronteggiare la situazione, l'atteggiamento che viene descritto è quello di cercare di limitare il proprio coinvolgimento, la propria passione e la propria fatica nel lavoro. Invece, si creano spazi e modi per esprimere il desiderio di creatività al di fuori del luogo di lavoro – ad esempio, tramite la pubblicazione di scritti al di fuori dell'attività lavorativa. Le emozioni e i desideri collegati all'attività di scrittura, la creazione di testi e la trasmissione di ragionamenti continuano a investire quindi fortemente l'auto-rappresentazione, l'identità e il senso di auto-realizzazione degli giornalisti, ma questa passione per la propria attività non si riconosce più essere presso il luogo di lavoro:

“Non è che allora qui quello che devo fare non lo faccio o lo faccio male, ma [...] la domanda è come sfuggire, come sfuggiamo [...] come salvare le energie mentali e fisiche, ovviamente per poterle poi dispiegare fuori da lì e avere altri progetti [...]. Devo [...] cercare di soffrire il meno possibile durante il giorno, [...] il q.b. (*il quanto basta al lavoro, ndr*) serve per arrivare il più fresco possibile alla sera e mettersi a scrivere altre cose che mi tengono in piedi o andare a fare sport. Io nell’alienazione ci metto anche questa cosa, questo obbligo a doveri esprimere fuori da lì.” [Luca, caporedattore, indeterminato]

“Comunque molte persone secondo me in questo periodo hanno tentato di sfuggire a certi meccanismi, cioè la diaspora che c’è stata è stata un po’ figlia di [...] questo conflitto interiorizzato, la voglia di farlo diventare appunto una forma di infedeltà, tu andavi via da lì, ti confinavi altrove [...] però diventava pure quello un modo di dire ‘dentro questa dimensione non ci sto, ho bisogno dei soldi, però [...] cerco di trovarmi una situazione diversa’...” [Laura, caposervizio, indeterminato]

Queste strategie di fuga, però, non riescono a rimuovere il senso di alienazione nel lavoro che segue dalla messa in discussione della propria identità professionale, autonomia e creatività. Distanziarsi realmente dal proprio lavoro risulta difficile, dato il necessario coinvolgimento personale nella produzione dei testi e il continuo senso di frustrazione dei propri desideri di auto-realizzazione nel lavoro quotidiano. La passione per il proprio lavoro viene descritta come *trappola della passione* (Murgia, Poggio 2012), dunque come altamente problematica: da un lato è necessaria per respingere l’esperienza di alienazione, dall’altro è la base di un potente meccanismo di auto-disciplinamento.

“Io ho provato di cercarmi un lavoro meno stressante, che ti chiede meno coinvolgimento. [...] Però è veramente difficile. Adesso passo ogni giorno otto ore a fare un lavoro che non mi interessa. Il punto è che ti piace scrivere e che devi lavorare con la testa, e quindi non è che la testa, a un certo momento, te la puoi svitare, la porti sempre con te...” [Laura, caposervizio, indeterminato]

“Attenzione, io non la butto mica via (*la passione, ndr*), però dico che ci siamo fatti fregare abbastanza con questa storia. Nel senso che è anche un po’ una gabbia, diventa una forma di autocontrollo, di autosfruttamento.” [Laura, caposervizio, indeterminato]

“Allora rispetto a questo ricatto o meno della passione, io mi ci metto dentro tutta, nel senso che sono assolutamente una kamikaze della passione, cioè non riesco a non farmi coinvolgere [...] Cioè io proprio per ora non me ne vado, non voglio andarmene, non so fare molto altro nella vita se non scrivere, riscrivere, sono curiosa da morire. Cioè la cosa allucinante, quella che mi frega è che se mi si dice vai dal coltivatore di sedani blu io mi diverto a intervistare il coltivatore di sedani blu, magari pure spinta dal marketing, perché trovo comunque qualcosa di interessante persino in questo...” [Marta, caposervizio, indeterminato]

Inoltre, il disimpegno e la fuga nell’auto-realizzazione personale rinforzano l’individualizzazione nel lavoro quotidiano e producono una perdita di capacità

collettive sul posto di lavoro: è più difficile riconoscersi collettivamente e lottare insieme per i propri interessi e diritti lavorativi.

“Anni fa c’era più partecipazione. Quello che è un po’ drammatico è che non è un caso se oggi ti senti l’esigenza di riflettere di più sull’aspetto singolare, soggettivo della passione, dell’affetto: sei più solo in questa cosa, oggi. [...] Prima bene o male eravamo un gruppo, anche se un po’ smandrappato. C’era, lì in mezzo, un conflitto anche con un’entità come il sindacato, che tu ancora riconoscevi, perché per incazzarti così tanto vuol dire che gli riconoscevi comunque un ruolo.” [Laura, caposervizio, indeterminato]

“Onestamente, oggi io mi sento molto più alienata (*distante*) rispetto alla questione sindacale che rispetto al mio rapporto con il lavoro giornalistico. Certo mi preoccupa tutta questa situazione.” [Giulia, caposervizio, indeterminato]

La disillusione per i contenuti lavorativi è più contenuta per i giornalisti più giovani che mettono in risalto come punto positivo l’opportunità di poter imparare, anche in contesti con pochi margini di creatività e/o autonomia. Il problema centrale per loro è piuttosto l’esperienza della precarietà contrattuale che si trasforma in *ricatto* (Dieci et al., 2013) e *disponibilità forzata* (Marazzi, 1994). Questa precarietà viene innanzitutto vissuta come insicurezza della propria situazione e mancanza di tutele e diritti che tracima sul piano sociale ed esistenziale e nel modo con cui si guarda al futuro. Rispetto a questa esperienza della precarietà contrattuale, la mancanza di creatività richiesta dal lavoro viene vissuta come secondaria.

“No, per quanto mi riguarda il fatto che non ci sia spazio per la creatività non è necessariamente un dramma, nel senso che sto cercando di ritagliarmi la possibilità di esprimere la mia creatività altrove. E comunque è un giornale che mi dà altre cose, mi dà piacere anche il fare il lavoro di ricerca che lì è richiesto, per cui mi sento portata, mi sento di imparare comunque tanto. [...] È anche vero che questo tipo di ragionamento che stiamo facendo qui ora per me, in questo momento, rappresenta un livello successivo, cioè abbastanza lontano... nel senso che sono troppo preoccupata di capire come pagare l’affitto, cosa sarà di me nei prossimi anni, se riuscirò mai ad avere un bambino, se avrò un contratto che me lo permette, per permettermi di chiedermi ma questo lavoro mi dà gratificazione oppure no o quanta?” [Roberta, giornalista, co.co.co.]

Emerge dalla discussione che pure le loro limitate possibilità di auto-realizzazione nel lavoro sono invece utilizzate per attenuare le esperienze di precarietà. Insieme all’attesa di un futuro miglioramento, consentono di accettare più facilmente le condizioni di precarietà. Anche qui, quindi, il piano emotivo legato al senso del lavoro e la propria passione per esso investe fortemente le esperienze quotidiane. Malgrado la loro forte e negativa percezione della precarietà contrattuale, le giornaliste giovani riescono a ricavare dal loro lavoro una remunerazione motivazionale e ad operare una compensazione identitaria che permette di sostenere la loro situazione precaria. Allo stesso momento riconoscono, però, l’ambiguità di questo processo, che le fa resistere alla precarietà (nel senso di riuscire a subirla) ma non contro di essa, e nel quale comunque le loro aspettative di auto-realizzazione e riconoscimento professionale vengono conseguite solo parzialmente. Emerge anche qui, con grande evidenza, la

discrasia tra *lavoro immaginato* e *lavoro reale*. Per paradosso, le organizzazioni sembrano incapaci di sfruttare fino in fondo le potenzialità dell'offerta di senso fornita dal lavoro cognitivo, afferrando solo l'aspetto più immediatamente collegato alla riduzione dei costi (consentita dal regime contrattuale atipico) e del disciplinamento del lavoro.

“Il lato positivo di questo lavoro, che è ciò che ti porta ad accettare queste condizioni, è che contribuisce a creare il tuo senso di identità, ti senti un essere pensante, fai un lavoro nel quale metti in gioco le tue capacità.” [Roberta, giornalista, co.co.co.]

“La nostra posizione non è certo piacevole. Non siamo solo precarie, ma anche giovani. Questo vuol dire dover sempre abbassare la testa, non contraddire mai, perché devi ancora imparare. Certo, così diventa anche difficile esprimere la passione per il lavoro. [...] Nel senso che sono effettivamente giovane, non ho famiglia, potrei dare molto, penso, in qualsiasi posto di lavoro in cui sono fossi inserita, perché ho ancora l'entusiasmo, ho ancora tempo, voglio, ho voglia di fare.” [Roberta, giornalista, co.-co.co.]

Per quanto riguarda l'attesa di futuro miglioramento, essa non si basa principalmente su prospettive concrete di carriera, né su una forte e positiva identità professionale legata all'immagine collettiva del lavoro creativo e allo status sociale di giornalista. Come visto sopra, molto di più sembra invece legata alle possibilità di apprendere che offre il lavoro e che, almeno potenzialmente, potrebbero permettere una crescita personale e professionale nel futuro. In più, questa speranza viene legata alle proprie capacità di cogliere tali opportunità di crescita: le capacità di imparare e produrre, ma anche di rispondere positivamente alle continue richieste di disponibilità del management, di sottomettersi e sostenere il ricatto al fine di ottenere, finalmente, lo sperato riconoscimento.

“L'unica cosa che ti fa andare avanti è che ti ripeti sempre: “Forse, se adesso non mollo, forse un giorno posso riuscire a fare davvero parte della redazione o del posto in cui lavori”. [...] E poi vivi nella speranza che quando finalmente avrai un contratto stabile sarai meno ricattabile e potrai anche più facilmente dire di no, potrai subire meno, essere meno disponibile.” [Simona, ufficio stampa, tempo determinato/stage]

La speranza nel futuro, insieme alla disponibilità di coinvolgimento nel lavoro rappresentano ancora una modalità di resistenza soggettiva che consente di reggere condizioni contrattuali pessime. Però, costituiscono anche una formidabile arma nelle mani della controparte che sa di poter far leva sulla (trappola della) passione del singolo per il proprio lavoro e dunque sull'accettazione dell'estensione dello sfruttamento, del dimostrarsi disponibili alle richieste del management. Contemporaneamente si rivendica il senso e il valore della propria performance lavorativa (Corsani, 2012) e nello stesso momento si esprime la percezione di ingiustizia rispetto all'attuale quotidiano mancato riconoscimento di essa. Infatti, le reazioni dei giornalisti più giovani sono caratterizzate dalla consapevolezza di dover passare da un'accettazione forzata dello status quo all'interno di un'organizzazione del lavoro sempre meno coinvolgente e più gerarchica che viene vissuta come “malessere normale”. Ma non vengono rivendicati quei maggiori margini di autonomia e creatività

che sono ritenuti essenziali dai colleghi più anziani. La precarietà quindi funziona qui come dispositivo disciplinare per fare accettare anche lavori meno qualificati. Questa dissociazione dalla vecchia identità della figura del giornalista viene sollecitata anche dalle esperienze con le strutture della rappresentanza collettiva: i più giovani e più precari si sentono trattati da “anomalia” a cui non viene riconosciuto lo status di giornalista e denunciano un mancato supporto se non un atteggiamento ostile da parte dei rappresentanti sindacali.

“Spesso mi sento come un’anomalia, come un problema per tutti, perché non sono dipendente, ma non sono più neppure una stagista la cui presenza in qualche maniera si giustifica, e sono qualcuno che bisogna far finta di non vedere. E non solo, mi sento completamente trascurata anche dal CdR (*Comitato di redazione, rappresentanza sindacale di base dei giornalisti*), come se non esistessi, talvolta addirittura sento una certa ostilità.”
[Roberta, giornalista, co.co.co.]

6. Risultati dei focus group con i re-re-pre

Anche per il gruppo dei redattori dell’editoria il problema quotidiano più importante su cui si struttura il senso di precarietà è di tipo contrattuale. Come abbiamo visto per i giornalisti stabili assunti a tempo indeterminato, però, i redattori editoriali denunciano altrettanto fortemente la mancanza di margini di autonomia, di creatività e di qualità del lavoro. Questa mancanza viene vissuta come un forte contrasto con il grado di responsabilità organizzativa che richiede il loro lavoro e a cui non corrisponde l’idoneo riconoscimento.

“Ti pagano poco, hai delle responsabilità della madonna con un contratto che fa ridere. Fai uscire i libri da solo, ok, gestendo tutti i fornitori e tutto, che tu sia a casa, che tu sia lì, perché comunque nell’ultimo anno io ero libera anche di stare a casa, facevo tutto per i cavoli miei, va bene telefono, eccetera eccetera. [...] Però alla fine tutto era ridotto a fare uscire il libro, di quello che c’era dentro non gliene fregava niente a nessuno. [...] Stai facendo uscire la merda, stai facendo uscire dei libri di scuola nei quali veramente neanche ti riconosci perché tu personalmente non faresti mai uscire una cosa del genere. La formazione dei ragazzi è fatta su questi prodotti che ormai a livello di qualità sono assolutamente impresentabili. [...] Però, tu metti te stessa nei tuoi libri, io quando li sfoglio li vedi quelli che ho fatto io, ci sono tante cose per cui mi riconosco...”
[Barbara, redattrice, co.co.pro./partita Iva]

La narrazione mostra che le esperienze di mancato riconoscimento si compongono principalmente di due aspetti: da un lato il contrasto tra la condizione contrattuale e le responsabilità attribuite, e quindi il mancato riconoscimento economico, materiale e di sicurezza esistenziale, e dell’altro la qualità del lavoro e del libro prodotto e quindi il mancato riconoscimento della propria performance professionale. Ciò è confermato anche da altre ricerche empiriche (Zambelli, 2013). I redattori vivono con particolare intensità il secondo aspetto, che per loro è connotato con umiliazione e sofferenza.

Un tale mancato riconoscimento si rispecchia anche nei mille modi in cui i redattori precari vengono esclusi quotidianamente dal contesto aziendale in cui lavo-

rano. Spesso, infatti, non hanno postazioni di lavoro fisse ma sono costretti a cambiare continuamente, sono esclusi dall'erogazione dei premi di produzione, dall'attribuzione della mail aziendale, così come dall'accesso alle riunioni redazionali. Questa esclusione funge da dispositivo di assoggettamento. Ecco come sono descritti:

“Noi non abbiamo la mail aziendale, scriviamo dalla mail personale... quindi tu non ti senti parte del gruppo. [...] Non abbiamo neanche cazzate tipo i libri gratuiti: li possono prendere tutti i dipendenti tranne noi. Siamo noi che li facciamo e poi non li possiamo prendere. [...] Ti dico a me basterebbe così (*fa un gesto con le dita, ndr*) per mantenere vivo l'entusiasmo, mi basterebbe tanto così, però non c'è [...] Per esempio il discorso delle riunioni redazionali: magari sono anche una rottura di palle [...] però magari ti farebbe sentire un attimo partecipe, coinvolto... Invece tu non sai mai niente dei libri che vengono messi in programma perché non partecipando, non essendo parte... E anche il fatto che non abbiamo scrivanie fisse. Per esempio io questo mese ho avuto una scrivania libera a disposizione, ma dalla settimana prossima viene un'altra persona che viene a lavorare solo due settimane al mese e che sta seduta al mio posto, ovviamente [...] Insomma tutta una serie di ragioni anche un po' *svileni* dal punto di vista della gratificazione. *L'assurdo* è che ti richiedono la presenza e io non posso garantirtela, perché non so dove andare a sedermi, insomma è una richiesta che non sta né in cielo né in terra. Loro vorrebbero qualcuno che sta sempre lì perché dicono 'Voi siete interni anche se avete la partita Iva, noi vogliamo qualcuno che ci gestisca le emergenze all'ultimo minuto.' Però noi, di fatto, non abbiamo nessun obbligo di farlo. [...] È precarietà anche questa, anche il fatto di non avere una scrivania, oppure un indirizzo mail.” [Daniela, redattrice, partita IVA]

“Anche il discorso che ti fanno sempre, del tipo “Guardatevi in giro: comunque siate contenti di fare questa esperienza qui”, c'è sempre un po' come se ti stessero facendo un favore... tu non sei mai veramente parte.” [Chiara, redattrice, co.co.pro.]

Questa forte esperienza di mancato riconoscimento mette in difficoltà le strategie individuali di compensazione identitaria. Non è che i redattori precari non si identifichino più con il proprio lavoro; però, una volta riconosciuta pienamente la frustrazione delle proprie aspettative e esigenze, la passione per il loro lavoro non basta più per supportare quotidianamente la precarietà. Come i giornalisti stabili assunti del precedente focus group, sviluppano dunque strategie di distacco emotivo e cercano di limitare la propria disponibilità e il proprio investimento nel lavoro.

Ciononostante, invece di concentrarsi in modo individuale su forme alternative di auto-realizzazione al di fuori dal lavoro, i redattori precari hanno cominciato a organizzarsi collettivamente, dando vita a una rete dei redattori precari (www.re-repre.org) che comprende redattori di diverse aziende e, in uno dei posti di lavoro sotto osservazione, anche in forma di un'assemblea dei precari di questa azienda. I racconti dimostrano tuttavia come questa organizzazione collettiva sia difficoltosa a causa dell'elevata frammentazione delle situazioni contrattuali e dei percorsi lavorativi che danno luogo a condizioni diversificate, invisibilità e interessi distinti per ogni piccolo gruppo di precari. In più, le strategie individuali per ridurre la visibilità dei conflitti vissuti, per adattarsi e integrarsi malgrado le esperienze di precarietà quotidiane rendono l'agire collettivo difficile.

“Ci capita anche, per fortuna, di avere uno scambio di idee con persone più grandi, per cui anche di fare un confronto tra quello che fanno loro e quello che facciamo noi, oppure di chiedere un consiglio eccetera. C’è comunque un gap generazionale, cioè io lo sento tanto, tra il mio modo di reagire a una situazione che comunque è ingiusta e il loro modo, un po’ più passivo... lo sento tanto: lì da noi ci sono persone che sono magari co.co.pro. da 10-15 anni e potrebbero benissimo fare causa, prendersi un bel po’ di soldi e poi ovviamente andare a lavorare da un’altra parte perché poi, certo, la stessa casa editrice non ti tiene. Non lo fanno [...] per quale motivo non lo fanno, per pigrizia mentale? Perché si sono assuefatti a queste cose? [...] Non lo so, è anche difficile instaurare un dialogo, uno scambio con queste persone [...]. Ci sono anche giovani, però, della mia età che per pigrizia, oppure per paura di perdere quello che hanno, non si fanno coinvolgere [...]. Per cui questa inerzia c’è sia dalla parte della gente che ha più o meno la nostra età, sui trenta, sia da parte di persone che magari sono lì veramente da 10-15 anni.” [Daniela, redattrice, partita Iva]

Nel caso in cui si abbia un contratto a progetto o una partita Iva e si lavori come freelance o come lavoratore autonomo, la condizione precaria subordina i comportamenti e le rappresentazioni al raggiungimento del risultato remunerabile e rende non scontata l’elaborazione di strategie collettive di conflitto efficaci. Le vecchie forme di sciopero, di astensione e/o rallentamento del lavoro risultano poco fattibili per i finti lavoratori autonomi: non danneggiano l’azienda e ricadono sui lavoratori che dovranno recuperare il tempo “perso” durante un’eventuale astensione per arrivare pronti secondo i tempi di consegna previsti dal progetto. Ma, prima ancora della sfida del necessario sviluppo di nuove forme di conflitto, si evidenzia il problema di un enorme gap a livello di immaginario. I redattori precari raccontano di come tra i loro colleghi il conflitto sembri impensabile, a causa delle esperienze da finti auto-imprenditori segnate dalla contrattazione individuale (e non collettiva). Questa contrattazione individuale, anche a causa delle strategie manageriali culturali da *corporate identity*, è percepita più in termini di dialogo (e di valore e capacità individuali) che di conflitto. In questa difficoltà si riflette un aspetto importante di quello che Boltanski e Chiappello hanno definito *le nouvel esprit du capitalisme* (1999): dato che il lavoro si struttura sempre di più come progetto per il quale bisogna essere auto-responsabili ed interiorizzare il rischio imprenditoriale, cambia anche il significato che si attribuisce alla propria attività come incentrata sulla misura del risultato, sulle proprie capacità gestionali, relazionali e, non per ultimo, di self-marketing, ovvero sulla capacità di vendere la propria performance. Di conseguenza cambia anche il modo di posizionarsi nella società e nel processo produttivo: non più da lavoratore dipendente che condivide la sua posizione con tanti altri lavoratori, ma in modo individualizzato come imprenditore competitivo della propria forza lavoro.

7. Conclusioni

La nostra analisi del lavoro cognitivo del giornalismo e dell’editoria, svolta attraverso una ricerca empirica realizzata con il metodo narrativo e della conricerca, ha

indagato in profondità sul nesso tra forme di lavoro, precarietà, esperienze emotive e creatività messe a valore, incentrandosi particolarmente su come mutano i modi di relazionarsi all'oggetto di lavoro. Le discussioni collettive con i due gruppi di giornalisti e redattori hanno messo in evidenza alcuni aspetti chiave della condizione lavorativa, delle esperienze di precarizzazione e delle diverse prassi di "coping" che i/le lavoratori/trici sviluppano per farvi fronte: dal disimpegno emotivo e reale dal lavoro, all'adattamento, alla disponibilità forzata basata su strategie di compensazione identitaria, all'attaccamento a speranze in un futuro migliore, a tentativi di azione collettiva per rivendicare condizioni di lavoro migliori.

La precarietà ci è apparsa rappresentata e sperimentata attraverso una pluralità di forme, non solo o principalmente contrattuali. Gli stabili del giornalismo la descrivono come esperienza di formattazione e senso continuo di minaccia del venir meno delle condizioni di lavoro; prima ancora dei contratti riguarda un'organizzazione del lavoro in cui la riduzione di margini di autonomia e creatività mette in questione le identità professionali. Così la minaccia di precarizzazione e la frustrazione della propria passione per il lavoro, come reazione individualizzata, provoca il disimpegno sia dal lavoro che dall'azione collettiva tra i giornalisti stabili. Invece nelle situazioni di precarietà contrattuale che vivono i loro colleghi più giovani è proprio la speranza di imparare un lavoro tutto sommato ancora stimolante (anche se in forma ridotta rispetto al passato) che può servire ad attenuare e rendere più vivibile la degradazione delle condizioni di lavoro. Il desiderio di un lavoro creativo e autonomo, insieme alla fiducia nelle proprie capacità di imparare, di essere performante e disponibile e dunque di poter crescere professionalmente è utilizzato dai soggetti come pratica e strategia per ridare un senso al proprio lavoro, malgrado le continue e pesanti esperienze di precarietà. Una tale appropriazione di senso sembra fondamentale per riuscire a stare nel gioco, a sostenere il regime di disponibilità forzata e rendere vivibile il proprio adattamento ad essa. D'altro canto, questo piano emotivo del desiderio costituisce un formidabile veicolo di cattura e messa a valore di soggettività; una cattura però che rimane problematica e almeno potenzialmente instabile perché deve essere continuamente difesa contro la frustrazione quotidiana delle aspettative professionali che di fatto si vivono nella precarietà.

In sintesi, la precarietà che si manifesta nei processi di lavoro riguarda allora l'intensificazione dei ritmi di lavoro e la disponibilità forzata, ma anche il divenire impresa della persona (Gorz, 2003). Quest'ultima passa attraverso le identità professionali, attraverso la passione e l'investimento emotivo nel proprio lavoro. Ma allo stesso momento richiede di sottomettere il dispiegamento di questa passione agli imperativi della produzione *market-oriented*, interiorizzando gli stessi obiettivi di profitto dell'azienda e piegandosi ai meccanismi di controllo autoritario e di svuotamento di senso del lavoro e della qualità dei testi che ne risulta. Per ottenere un effettivo controllo del lavoro, il management mette in campo non solo la forza del ricatto della precarietà, ma per mettere al lavoro le soggettività, ha anche bisogno di condizionare le identità professionali. Un processo che, come si è visto per i giornalisti stabili, comporta la fragilizzazione di queste identità e la riduzione dell'impegno lavorativo – e dunque almeno un parziale fallimento del controllo, ma anche la crescente passività e la perdita di capacità collettive, conflittuali e rivendicative da parte dei/le

lavoratori/trici. Dove invece la motivazione lavorativa viene mantenuta, si basa certo sul ricatto e sulla paura per il proprio futuro, ma anche sulle prassi e sulle capacità dei lavoratori stessi di attenuare la frustrazione, le contraddizioni e i conflitti vissuti quotidianamente, come si evidenzia per i giornalisti più giovani. In altre parole, per tutti e due i gruppi, per i contrattualmente stabili come per i contrattualmente precari, il controllo soggettivo del lavoro precario passa attraverso i soggetti stessi e così li rende artefici del proprio sfruttamento. Ma allo stesso momento, almeno potenzialmente, li mette in una posizione chiave per rompere questo meccanismo, dato che l'efficacia del controllo e dello sfruttamento dipendono delle loro stessi prassi. Con le loro prassi di adattamento, infatti, i conflitti si possono attenuare, ma non si risolvono o spariscono del tutto. Rimangono presenti sotto la superficie. Per farli erompere, però, servirebbe un passaggio dalle strategie individualizzate di disimpegno, fuga o adattamento verso l'azione collettiva, rendendo pienamente visibili le contraddizioni vissute, lo sviluppo di rivendicazioni e le strategie conflittuali – un passaggio che oggi sembra tutt'altro che evidente nelle realtà lavorative osservate e non solo.

Comunque, i racconti dei redattori freelance dell'editoria danno qualche esempio in questa direzione, anche se con difficoltà e ancora senza grande affermazione. Descrivono gli effetti della precarietà che investe il processo di lavoro e le identità professionali come disponibilità portata all'estremo, persino del rendersi invisibili quando viene loro richiesto e l'umiliazione che comporta. Ma dimostrano anche come la passione per il proprio lavoro può funzionare come catalizzatore della rabbia e del conflitto, in quanto la frustrazione per il mancato riconoscimento della propria prestazione lavorativa e dei propri desideri di creatività e autonomia si aggiunge all'insofferenza per la propria situazione contrattuale precaria trasformandosi in rivendicazione. Ciò è stretto in rapporto a come i lavoratori e le lavoratrici si relazionano con il proprio lavoro: in che grado e forma se ne identificano e quale immaginario (più o meno individualizzato) ne ricavano, come danno un senso ai conflitti vissuti e quanto li rendono espliciti o invisibili nel loro senso comune, e quanto riescono ad appropriarsi delle capacità collettive per farvi fronte. Come per l'intero spettro della soggettività del lavoro della conoscenza (Armano, 2010) i rapporti con l'oggetto di lavoro risultano modellati dai sentimenti e dalle passioni e gli immaginari hanno una grande valenza nella costruzione sociale della realtà e delle prassi, dove sono ridefiniti il senso di precarietà e la creatività.

Riteniamo che entrambi i focus group segnalino la necessità di approfondire un elemento che viene indicato, stando al vissuto dei soggetti intervistati, come centrale: l'incapacità delle organizzazioni di far fronte alle nuove necessità del biocapitalismo cognitivo. Sembra che la sola modalità individuata dalle imprese (in questo caso parliamo di case editrici) per fare fronte alla richiesta di autonomia implicita nel lavoro cognitivo sia stata quella del disciplinamento attraverso la precarizzazione, con conseguente creazione di forme di disaffezione e di distacco. Da questo punto di vista, la diffusione intensiva della precarietà può rivelarsi un boomerang. I paesi che, durante il dispiegarsi della crisi economica, hanno assistito al maggior decremento del Pil sono, non a caso, quelli che registrano anche i maggiori tassi di precarietà. L'Italia è in ciò un caso emblematico. L'eccesso di precarizzazione, infatti, incide negativamente sulla

possibilità di sviluppare quelle economie di scala che oggi stanno alla base del biocapitalismo relazionale, soprattutto nei cosiddetti servizi immateriali, ovvero le economie di apprendimento e di rete. La sostanza delle discussioni avviate in questi due focus group sembra confermare soprattutto questo problema.

Questi sono solo i primi appunti della nostra analisi collettiva. Specialmente sull'aspetto delle capacità collettive di collegamento e azione rimane ancora da indagare, proseguendo questa conricerca, che continuerà con altre discussioni di gruppo proprio sulle forme e prassi di conflitto possibili in situazione di precarietà. Quello che però si evidenzia già chiaramente è come l'analisi delle costruzioni di senso contenute nelle narrazioni dei lavoratori e delle lavoratrici possa fare emergere le prassi (cognitive) di fare fronte ai conflitti vissuti nel lavoro quotidiano. Tale analisi è dunque utile per indagare le capacità d'agire dei soggetti di fronte a questi conflitti, le loro prospettive e i loro limiti.

Bibliografia

- Alquati, R. (1993) *Per fare conricerca*, Milano, Calusca.
- Amendola, A. Bazzicalupo, L. Chicchi, F. Tucci, A. (a cura di), (2008) *Biopolitica, bioeconomia e processi di soggettivazione*, Macerata, Quodlibet.
- Armano, E. (2010) *Precarietà e innovazione nel postfordismo*, Bologna, Odoya.
- Barthes, R. (a cura di), (1969) *L'analisi del racconto*, Milano, Bompiani.
- Berton, F. Richiardi, M. Sacchi, S. (2009) *Flex-Insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Boje, D.M. (1995) *Stories of the storytelling organization: a post-modern analysis of Disney as 'Tamaraland'*, «Academy of Management Journal», vol. 38, n. 4, pp. 997-1035.
- Bologna, S. (1997) *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in S. Bologna e A. Fumagalli (a cura di) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli, pp.16-23.
- Bologna, S. Banfi, D. (2011) *Vita da free lance*, Milano, Feltrinelli.
- Boltanski, L. e Chiapello, E. (1999) *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bolton, S.C. e Boyd, G. (2003) *Trolley Dolly or skilled emotion manager? Moving on from Hochschild's Managed Heart*, «Work, Employment, Society», vol. 17, pp. 289-308.
- Bolton, S.C. Grugulia, I. Vincent, S. Leidner, R. (2010) *The economy of feelings: Emotional labour, 'soft' skills and emotional intelligence at work*. In: 28th Annual International Labour Process Conference, March 15-17, Rutgers University, USA.
- Boyd, G., Vozikis, S. (1994) *The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions*, «Entrepreneurship Theory and practice», Summer, pp. 63-77.
- Carls, K. (2007) *Affective Labour in Milanese Large Scale Retailing: Labour Control and Employees' Coping Strategies*, «Ephemera», vol. 7, n. 1, pp. 46-59.
- Carls, K. (2011) *Coping with Precarisation. Employees' Responses to Flexibility and Control in Milanese Large Scale Retailing*, PhD dissertation in Sociology, University of Bremen, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:46-00102393-13>.
- Castel, R. (2004) *L'insicurezza sociale. Che cosa significa essere protetti*, Torino, Einaudi.
- Chicchi, F. Roggero, G. (a cura di) (2009) *Lavoro e produzione del valore nell'economia della conoscenza. Criticità e ambivalenze della network culture*, numero speciale di «Sociologia del lavoro», vol. 115, Milano, Angeli.
- Codeluppi, V. (2008) *Il biocapitalismo. Verso lo sfruttamento integrale di corpi, cervelli ed emozioni*, Torino, Bollati Boringhieri.

- Corsani, A. (2012) *Autonomie et hétéronomie dans les marges du salariat: les journalistes pigistes et les intermittents du spectacle porteurs de projets*, «Sociologie du travail», vol. 54, pp. 495-510.
- Dieci, D., Fontani, C., Rinaldini, F. (2013) Editoria invisibile, un'inchiesta sui lavoratori precari dell'editoria, Ires Emilia-Romagna, <http://editoriainvisibile.netsons.org/>.
- Ezzy, D. (2001) *A simulacrum of workplace community: Individualism and engineered culture*, «Sociology», vol. 35, n. 3, pp. 631-650.
- Florida, R. (2003) *L'ascesa della nuova classe creativa. Stile di vita, valori e professioni*, Milano, Mondadori.
- Folbre, N. (2006) *Il cuore invisibile. La donna, la società, l'impresa*, Milano, Egea
- Folbre, N., Nelson, J.A. (2000) *For love or money – Or both?*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 14, n. 4, pp. 123-140.
- Fumagalli, A. (2008) *Bioeconomia e capitalismo cognitivo*, Roma, Carocci.
- Fumagalli, A., Morini, C. (2009) *La vita messa al lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto*, «Sociologia del lavoro», n. 115, pp. 94-115.
- Gallino, L. (2006) *Se il futuro si tinge di nero*, «La Repubblica», 28.3.2006.
- Gorz, A. (2003) *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Parigi, Galilée.
- Hall, S. (1990) *Cultural Identity and Diaspora*, in J. Rutherford (a cura di) *Identity: Community, Culture, Difference*, London, Lawrence and Wishart, pp. 222-238.
- Hall, S. (1997) *Introduction: Who needs 'Identity'?*, in S. Hall, P. du Gay (a cura di) *Questions of Cultural Identity*, London/Thousand Oaks/New Delhi, Sage, pp. 1-17.
- Hesmondhalgh, D., Baker, S. (2008) *Creative Work and Emotional Labour in the Television Industry*, «Theory, Culture & Society», vol. 25, n. 7-8, pp. 97-118.
- Hesmondhalgh, D., Baker, S. (2011) *Creative Labour: Media Work in Three Cultural Industries*, London, Routledge.
- Hirseland, A., Schneider, W. (2001) *Wahrheit, Ideologie und Diskurse, Zum Verhältnis von Diskursanalyse und Ideologiekritik*, in R. Keller, A. Hirseland, W. Schneider, W. Viehöver (a cura di) *Handbuch für Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse, Band 1: Theorien und Methoden*, Opladen, Vs Verlag, pp. 373-402.
- Hochschild, A.R. (1979) *Emotion work, feeling rules, and social structure*, «American Journal of Sociology», vol. 85, pp. 551- 573.
- Hochschild, A.R. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley, CA, University of California Press.
- Holyfield, L. (1999) *Manufacturing adventure: The buying and selling of emotions*, «Journal of Contemporary Ethnography», vol. 25, n. 1, pp. 3-32.
- Holzkamp, K. (1985) *Grundlegung der Psychologie*, Frankfurt/Main, New York, Campus.
- Jäger, S., Jäger, M. (1999) *Kritische Diskursanalyse*, Duisburg, DISS.
- Korczynski, M. (2003) *Communities of Coping: Collective Emotional Labour in Service Work*, «Organization», vol. 10, n. 1, pp. 55-79.
- Krauss, H. (1996) *Das umkämpfte Subjekt. Widerspruchsverarbeitung im "modernen" Kapitalismus*, H. Behrend, Berlin, Trafo Verlag.
- Marazzi, C. (1994) *Il posto dei calzini*, Bellinzona, Casagrande.
- Morini, C. (2010) *Per amore o per forza, femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*, Verona, Ombre corte.
- Morini, C. (2012) *Stato d'eccezione. I giornalisti, la crisi e la precarizzazione del lavoro stabile*, in A. Murgia, E. Armano (a cura di) *Mappe della precarietà, spazi, esperienze e critica del lavoro che cambia*, Bologna, Odoja.
- Murgia, A., Poggio, B. (2012) *La trappola della passione. Esperienze di precarietà dei giovani highly skilled in Italia, Spagna e Regno Unito*, in G. Cordella, S.E. Masi (a cura di) *Condizione giovanile e nuovi rischi sociali. Quali politiche?*, Roma, Carocci.
- Poggio, B. (2004) *Mi racconti una storia? Il metodo narrative nelle scenze sociali*, Roma, Carocci.

- Riessman, C.K. (1993) *Narrative Analysis*, Newbury Park, Sage.
- Rossi Landi, F. (1985) *L'autore tra riproduzione sociale e discontinuità. Dialogo con Ferruccio Rossi-Landi*, «Lectures», n. 15, pp. 149-172.
- Rullani, E. (2004) *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Roma, Carocci.
- Sennett, R. (1998) *The corrosion of character*, London, W.W. Norton.
- Touraine, A. (2009) *Il mondo è delle donne*, Milano, Il Saggiatore.
- Vercellone, C. (a cura di) (2006) *Capitalismo cognitivo*, Roma, Manifestolibri.
- Virno, P. (2001) *Lavoro e linguaggio*, in A. Zanini, U. Fadini (a cura di) *Lessico postfordista*, Milano, Feltrinelli, pp. 181-185.
- Weisinger, H. (2004) *Intelligenza emotiva al lavoro. Una guida per mettere a frutto il proprio quoziente emotivo*, Milano, Bompiani.
- Witzel, A. (1985) *Das problemzentrierte Interview*, in G. Jüttemann (a cura di) *Qualitative Forschung in der Psychologie*, Weinheim, Beltz, pp. 227-255.
- Witzel, A. (2000) *The problem-centred interview*, «Forum Qualitative Social Research», vol. 1, n. 1, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>.
- Zambelli, L. (2013) *Dalla frammentazione alla rete, il caso studio della Rete dei Redattori Precari*, Tesi di laurea in Lavoro, Organizzazione e Sistemi Informativi, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli Studi di Trento. Consultabile alla pagina web: https://docs.google.com/file/d/0BwvLslSVS-_OYjlpNHRIXzhVWIE/edit?pli=1.
- Zelizer, V.A. (2009) *Vite economiche. Valore di mercato e valore della persona*, Bologna, Il Mulino.

6. Intermittenza di lavoro nella precarietà della vita Le temporalità del vivere la precarietà

di Denis Giordano

Questo testo vuole proporre una riflessione rivolta al tema della precarietà, non focalizzandosi tanto sull'analisi delle forme contrattuali, ma piuttosto sulle temporalità di esercizio delle attività lavorative, siano esse retribuite o meno. Ci si riferirà alla precarietà considerandola come un'esperienza sociale vissuta, relativa, in particolare, all'incertezza derivata dalle discontinuità di reddito. Si vuole presentare una visione della precarietà non basata esclusivamente sulla dimensione della mancanza e della privazione, ma focalizzata soprattutto sulle forme in cui la persona agisce e si rapporta al lavoro (Cingolani, 1986). Non si intende dunque considerarla in quanto eccezione da sanare, seguendo l'idea che il contratto a tempo indeterminato sia ancora il cardine del mercato del lavoro contemporaneo. Al contrario, si valuterà la natura di funzionalità capitalista della precarietà che agisce manifestandosi nel quotidiano a partire da una discontinuità ed imprevedibilità di reddito, legata alla crescente frammentazione che caratterizza il mercato del lavoro. La discontinuità dei momenti di lavoro retribuito è spesso una scelta del management indirizzata a delegare il maggior numero possibile di compiti alla responsabilità individuale di lavoratori e lavoratrici. Questi aspetti fanno riferimento alla sorta di "nuovo spirito del capitalismo" (Boltanski, Chiapello, 1999; Sennet, 2006) che ha sostenuto la diffusione di un management interessato a captare le potenzialità della soggettività individuale (Lazzarato, 1997) e che cerca di imporre a lavoratori e lavoratrici anche quei valori fino ad allora considerati peculiari degli artisti (Menger, 2003). Tra questi si può citare un relativo disinteresse per le retribuzioni economiche e lo spirito di sacrificio come ingrediente fondamentale per poter svolgere i propri compiti animati da passione (Ross, 2009).

L'intento di questo contributo è considerare la temporalità intermittente come un aspetto centrale nel panorama contemporaneo di precarietà diffusa. Per mettere in luce le potenzialità di un'attenzione rivolta all'intermittenza si farà riferimento al caso dei lavoratori e delle lavoratrici dello spettacolo francesi, categoria per la quale esiste un sistema che riconosce la natura irriducibilmente intermittente del ricorso ai contratti di lavoro e cerca di fornire loro del sostegno economico. La scelta di concentrarsi sul contesto francese è dovuta alla possibilità di presentare dei dispositivi che tentino di ridurre l'impatto della precarietà sulle vite riconoscendo al contempo il

ruolo delle temporalità intermittenti nel contesto attuale. Questa riflessione consente di vagliare criticamente alcune iniziative del welfare state per considerarne le potenzialità anche oltre i confini per cui sono state attivate. In questo modo, la lente dell'intermittenza può essere uno stimolo per valutare delle soluzioni orientate a ridurre la diffusione di precarietà attraverso un sostegno alla continuità di reddito.

Il caso degli intermittenti dello spettacolo sarà considerato in maniera specifica e in quanto parte del più ampio scenario delle tendenze del mercato del lavoro. La scelta di concentrarsi sull'indennità d'intermittenza è dovuta al fatto che questo tipo di dispositivo offre una soluzione alla questione cruciale della continuità di reddito per i lavoratori intermittenti. Tale problematica, tuttavia, concerne anche molteplici altre categorie di lavoratori e lavoratrici. Si è scelto di definire l'indennità d'intermittenza come dispositivo, vista la sua capacità strategica di strutturare le azioni dei lavoratori dello spettacolo, seguendo dunque le modalità previste dalle istituzioni che l'hanno promulgata (Foucault, 1994; Agamben, 2006). Tale discussione sulle possibili iniziative per limitare la discontinuità di reddito si situa all'interno di una più ampia tematica, di cui non ci si occuperà direttamente ma di cui si è tenuto conto, riguardante la crisi del welfare state europeo contemporaneo alle prese con le notevoli difficoltà di una disponibilità ridotta di risorse economiche, una configurazione del mercato del lavoro in costante cambiamento (Castel, 1995) e le pesanti conseguenze sociali della crisi economica.

All'origine di queste considerazioni intorno agli intermittenti dello spettacolo vi è un lavoro di ricerca qualitativa svolto tra il 2008 e il 2009, basato su interviste con intermittenti dello spettacolo appartenenti a compagnie di teatro operanti nella regione de l'Île-de-France. I materiali raccolti sono stati la base indispensabile da cui sono scaturite le questioni e le riflessioni proposte in questo testo. Accanto a queste fonti, si è fatto riferimento ad altre ricerche sugli intermittenti dello spettacolo, in particolare in Francia.

1. Incertezza e precarietà esistenziale

Gli ultimi decenni sono stati caratterizzati da profondi cambiamenti nelle modalità di produzione e organizzazione del lavoro. Nel corso di quest'arco temporale si è infatti dispiegato il cambio di paradigma da un'organizzazione capitalista di stampo taylorista/fordista a quello che viene oggi chiamato in vari modi postfordismo (Amin, 1994; Della Rocca, Fortunato, 2006), economia della conoscenza (Rullani, 2004) o capitalismo cognitivo (Vercellone, 2006). All'interno della continuità dell'economia capitalista, s'instaura un'organizzazione del lavoro più fluida, individualizzata e flessibile che ha soppiantato la presenza egemonica della classe operaia legata alla fabbrica fordista.

Una delle caratteristiche evidenti dell'attuale mondo del lavoro, è quella del proliferare di modalità lavorative differenti che si allontanano, talvolta radicalmente, dal modello del posto fisso e garantito con lo stesso datore di lavoro per gran parte della propria carriera lavorativa. Il panorama contemporaneo, considerando in particolare lo scenario europeo, si contraddistingue per la presenza di una molteplicità

di forme lavorative (collaborazioni, progetti, autoimprenditorialità) e per la notevole diffusione della precarietà come condizione sociale vissuta. Questa situazione è frutto dell'azione di tendenze eterogenee. Le organizzazioni produttive hanno cominciato a privilegiare dapprima una produzione sempre più snella (Ohno, 1988), per poi indirizzarsi ad una produzione di beni e servizi, basata più sulla qualità e la differenziazione che sulla grande scala standardizzata (Moulier-Boutang, 2002). La produzione si è fatta sempre più immateriale (Lazzarato, 1997; Gorz, 2003), orientata a fornire servizi e privilegiare informazione, conoscenza e creatività come fonti di valore (Castells, 2000; Florida, 2002). Allo stesso tempo, la classe operaia ha sviluppato delle domande di maggiore autonomia e libertà che pretendevano l'allentarsi delle forme disciplinari del controllo, peculiari della catena di montaggio. Queste aspirazioni, accompagnate da una generalizzazione di livelli educativi medio-alti, hanno anche portato ad un incremento di domanda di mansioni più valorizzanti e non routinarie. Considerando il caso italiano, ad esempio, si può notare questo fenomeno nella vera e propria esplosione della microimprenditorialità e del lavoro autonomo, associata anche alla diffusione di un certo rifiuto della prospettiva della disciplina di fabbrica (Bologna, Fumagalli, 1996; Berardi, 2001; Bologna, 2007).

In questo scenario matura ciò che Boltanski e Chiapello (1999) chiamano il “recupero” da parte capitalista delle istanze di liberazione e la loro trasformazione in un contesto di sfruttamento mutato grazie ad un “nuovo spirito” che lascia maggior autonomia e responsabilità alla persona. Questa tendenza è ben sintetizzata da Della Rocca e Fortunato (2006: XI):

“Questa apertura di spazi di libertà riproduce una catena in cui si trasferiscono verso il basso discrezionalità, responsabilità, conoscenze ma anche maggior flessibilità, instabilità dell'occupazione sia per i meno qualificati che per i più preparati. Maggiore incertezza del proprio status, che porta a lavorare più duro, a causa della precarietà che avvolge il futuro, per ottenere retribuzioni adeguate e rapporti di impiego continuativi. Si accentua in questo modo e contemporaneamente, quell'ansia della vita quotidiana, anche se il tempo non è più misurato dal cronometro della fabbrica sincronica ma dalla ricerca dell'impiego, dal susseguirsi dei lavori, dalle scadenze, dal sovrapporsi di più lavori e impegni”.

Il panorama contemporaneo è caratterizzato dalla presenza di una precarietà esistenziale composta dalla diffusione di situazioni di incertezza economica, di mancanza di garanzie nel lavoro e nelle prospettive di continuità di reddito (Tiddi, 2001; Castel, 2003; Standing, 2011). Questa precarietà esistenziale si alimenta con l'incertezza della continuità retributiva ed economica, declinate non solo al tempo presente, ma anche in relazione al futuro. La precarietà, in questo senso, trascende la dimensione contrattuale e si manifesta in quanto condizione sociale vissuta (Cingolani, 1986). Questa accezione ampia del concetto di precarietà, non limitata esclusivamente a dimensioni legate al mercato del lavoro, ma considerando le sue dimensioni sociali e soggettive, si ritrova nella prospettiva di Bourdieu, quando ricorda: «La precarietà s'inscrive in un *modo di dominazione* di tipo nuovo, fondato sull'istituzione di uno stato generalizzato e permanente d'insicurezza che mira a

costringere i lavoratori alla sottomissione e all'accettazione dello sfruttamento» (Bourdieu, 1998: 97).

Il nuovo modello a cui fa riferimento Bourdieu è quello che è riuscito ad imporre progressivamente una disgregazione crescente delle sicurezze e delle garanzie nel e del lavoro. Tale situazione spinge al confronto quotidiano con la forza di quelle retoriche imprenditoriali indirizzate a scaricare sempre più sulle spalle dei lavoratori rischi e responsabilità legati allo svolgimento del lavoro e al proseguimento di un'attività retribuita. In questo contesto agiscono con efficacia dei processi di individualizzazione (Beck, Beck-Gernsheim, 2002) che impongono una visione sempre più singolare e individualizzata del vissuto delle persone: ognuno diviene l'artefice e il responsabile del proprio futuro e del proprio percorso lavorativo, che si costituisce più come destino che come scelta (Della Rocca e Fortunato, 2006; Ross, 2009). L'incertezza si declina dunque attraverso una mancanza di punti di riferimento e a partire dall'impossibilità di disporre di previsioni attendibili rispetto al futuro. L'insicurezza e il confronto permanente con situazioni di potenziale rischio vengono affrontati in maniera prevalentemente individuale, anziché essere condivisi con gli altri (Beck, 1992). Analogamente, la persona si deve confrontare con temporalità sempre più frammentarie costituite da orizzonti di breve periodo in continuo cambiamento anziché, come in precedenza, avere di fronte delle progettualità strutturate di lungo periodo. Bauman descrive così tale situazione:

“L'incertezza odierna è un potente fattore di *individualizzazione*; essa divide anziché unire (...) l'idea di “interessi comuni” diventa sempre più nebulosa e in definitiva incomprensibile. Paure, ansie e risentimenti sono fatti in modo tale da essere sopportati in solitudine; non si sommano, non si coagulano in una “causa comune”, non possiedono un “destinatario naturale” (Bauman, 2002: 35).

La condizione quotidiana del lavoratore si confronta sempre più con la necessità di assumersi le responsabilità e i rischi delle proprie scelte e dello svolgimento del lavoro. La persona deve infatti muoversi nel mercato del lavoro in un'ottica più autonoma, capace di scelte e investimenti per costruire in permanenza il proprio orizzonte professionale. Le modalità per farlo sono dominio dell'autoresponsabilità del singolo e non solamente dell'obbedienza ad un superiore (Boltanski, Chiapello, 1999; Lazzarato, 2004); questi aspetti si possono riassumere attraverso le espressioni d'interiorizzazione della responsabilità e dell'incitazione a diventare ognuno imprenditore di se stesso (Foucault, 1979; Gorz, 2001; McNay, 2009).

Uno degli elementi che costituisce il fondamento della situazione di precarietà è dato dal rapporto con le fonti di reddito, la loro continuità e il loro ammontare. Parlare di precarietà significa dunque confrontarsi non esclusivamente con il lavoro e le sue condizioni, ma in maniera specifica con il *rapporto col lavoro*. Questo rapporto fa riferimento ad un insieme di attività (ricerca d'impiego, disoccupazione, investimenti formativi o professionali) e di sentimenti (incertezza, preoccupazione, speranza, passione) che contribuiscono alla costruzione di senso dell'esperienza lavorativa (Cingolani, 1986). Si può dunque considerare che: «La precarietà non è solamente un fatto obiettivo ma rivela un'esperienza ed un'attività soggettiva» (Cingolani, 2005: 57, *trad. nostra*). Questa visione consente di decifrare meglio l'agire di chi si trova in

situazione di precarietà, non limitandosi a segnalare esclusivamente la dimensione di mancanza e privazione, ma anche quella dell'azione e dell'attivazione indirizzata a trovare i mezzi di sussistenza. In questo modo, accanto alla visione che tende ad identificare la precarietà come una nuova povertà, vissuta e subita in termini passivi, si può affiancare un'attenzione legata alla pratica dell'intermittenza in quanto descrittiva dell'insieme di azioni compiute per convivere con la precarietà (Paugam, 2000; Cingolani, 2012). Considereremo ora le temporalità peculiari che costituiscono il rapporto con il lavoro e le fonti di reddito, che si configurano come variabili fondamentali nel costituire le condizioni di precarietà esistenziale.

2. Il lavoro che cambia: temporalità e frammentazione

Nel contesto attuale la precarietà è diffusa: non sono solo i contratti di lavoro ad essere divenuti instabili, ma le condizioni di vita ad essere più fragili di fronte alle difficoltà. Diviene manifesto l'imporsi di un rapporto con il lavoro e la retribuzione che non è più stabile e sicuro come quello simboleggiato da una carriera assicurata all'interno di un certo settore lavorativo, alimentata spesso dall'auspicio di miglioramenti progressivi di salario. L'incertezza rispetto alla durata del rapporto di lavoro, dovuta alle nuove forme contrattuali ma anche alle condizioni retributive, è sempre più una costante con cui confrontarsi nel corso della vita lavorativa.

Si può sottolineare come il concetto di carriera professionale, che indica la linearità ascendente e di miglioramento della propria posizione lavorativa, possa essere considerato superato per descrivere questa situazione. Sempre più spesso le persone si confrontano ad esperienze eterogenee di lavoro, cambiano più o meno con disinvoltura attività e settore produttivo, tentano differenti strade o ricorrono a più riprese alla formazione. Diviene dunque difficile poter parlare di una linearità di carriera. Può risultare più efficace riferirsi all'insieme di esperienze lavorative attraverso il termine di "traiettoria" o "percorso". Esse non indicano forzatamente una dimensione di successo che è sempre più ostica da perseguire e, soprattutto, mai data per scontata (Passeron, 1990). "Percorso" o "traiettoria" lavorativa sono termini meno direzionali, che non implicano una progressione automatica, descrivendo meglio la tendenza a partecipare al mercato del lavoro cambiando attività ed intraprendendo successivamente diversi tentativi, non forzatamente coerenti, con ciò che è comunemente previsto all'interno della logica di carriera (Monchatre, 2007; Zimmermann, 2011). Questo tipo di cambiamento semantico risulta utile per sottolineare una seconda caratteristica peculiare del rapporto con il lavoro e le fonti di reddito: maturare il proprio percorso confrontandosi con temporalità discontinue, periodi di tempo trascorso lavorando, altri a cercare un'occupazione, momenti durante i quali si è sostenuti da qualche ammortizzatore sociale, periodi di formazione, e così via. La scelta di riferirsi con il plurale alle temporalità deriva dalla volontà di sottolineare l'eterogeneità e l'irriducibilità dei periodi di tempo che costituiscono il rapporto con il lavoro.

La frammentazione degli scenari lavorativi, così come il ricorso alla multiattività per poter ottenere un reddito sufficiente, si configurano come caratteristiche peculiari

della realtà contemporanea (Cingolani, 2012). Svanita l'egemonia del posto fisso e di una carriera ampiamente prevedibile, le vite precarie si confrontano in maniera prepotente con una frammentazione delle temporalità, divenute spesso imprevedibili ed incerte, a tal punto che possono essere qualificate attraverso il termine di "intermittenza". È oggi frequente confrontarsi in permanenza con la precarietà mentre ad essere intermittente è proprio il lavoro, così come la ricezione di sussidi o la frequenza di un percorso di formazione. Questa situazione ci porta a concentrare l'attenzione sulle temporalità che compongono il rapporto con il lavoro e il reddito, che si descrive grazie ad una compresenza di precarietà permanente ed intermittenza di retribuzione. La diffusione di rapporti lavorativi basati su temporalità specifiche, siano esse a termine, ad intermittenza o ad *interim*, ha come scopo primario di far appropriare le imprese del massimo di produttività derivata dall'investimento di lavoratori e lavoratrici. Ciò consente di liberarsi della responsabilità di remunerare anche quei periodi, come la formazione, che non apportano direttamente del valore nella produzione. Queste nuove temporalità di lavoro sono coerenti con le richieste dell'impresa di poter limitare le proprie necessità di forza lavoro ai soli momenti in cui ciò è indispensabile, senza assumersi responsabilità di lungo periodo verso i propri dipendenti e collaboratori. La discontinuità di lavoro imposta al lavoratore delinea una situazione in cui è prevista la retribuzione del solo tempo di lavoro strettamente necessario all'impresa, contribuendo così a costituire, in nuovi termini, un veicolo di subordinazione al datore di lavoro (Arvidsson, 2007; Christopherson, 2008). Il cambiamento delle temporalità di lavoro comporta, infatti, una estensione dei vincoli di dipendenza del lavoratore: ora che è sempre più diffuso il ricorso reiterato a collaborazioni temporanee, è la persona che deve interiorizzare una serie di comportamenti tali da poter consentire il mantenimento dei legami per eventuali assunzioni successive.

Questo scenario è pienamente inserito all'interno del contesto d'azione dei processi di individualizzazione che portano a una visione sempre più personale del proprio percorso nel mercato del lavoro. L'intermittenza dei periodi di lavoro crea, infatti, un rapporto sempre più individuale con i ritmi del lavoro dando luogo ad un maggiore isolamento di chi vive la precarietà a seguito della frammentazione delle collettività (Cingolani, 2005). La possibilità di licenziamento e il susseguirsi di contratti stipulati per brevi periodi o situazioni *ad hoc* limitano la possibilità di sentirsi in una posizione di tranquillità e sicurezza. Questa situazione, basata su temporalità frammentate e vorticose, contribuisce all'atomizzazione della situazione individuale: il reiterarsi di collaborazioni, per esempio, comporta rinnovi contrattuali sempre più individuali e gestiti dall'impresa caso per caso. Le nuove forme contrattuali di lavoro sono modellate a partire dalle esigenze dell'impresa e, oltre ad enumerare una serie di temporalità eterogenee volte ad ottimizzare la produttività a scapito della stabilità delle persone impiegate, costruiscono sempre più un rapporto singolarizzato tra il dipendente e il proprio datore. Si incoraggia il singolo a salvaguardare ed incrementare i contatti ed i legami utili per poter lavorare, e ad affinare ed autodisciplinare le proprie azioni in maniera tale da risultare appetibile (Bourdieu, 1980). Il termine intermittenza ci aiuterà dunque a descrivere il ritmo con cui le persone si rapportano alla ricerca di

lavoro, al dover far fronte alle ripetute occasioni di lavoro o alla mancanza temporanea di reddito.

3. L'intermittenza come temporalità peculiare

Le temporalità del rapporto con il lavoro e le fonti di reddito, definite attraverso il loro carattere intermittente, mettono in luce un aspetto concreto della dimensione della precarietà vissuta. L'attore si confronta con la discontinuità di reddito a causa della presenza ricorrente e reiterata di momenti nei quali è privo di salario, di risorse monetarie derivate da precedenti occupazioni (indennità di disoccupazione o cassa integrazione per esempio) o erogate dal welfare state, attraverso la logica dei "minimi sociali". L'intermittenza consente di definire le discontinuità ricorrenti di periodi di impiego e di ottenimento di un reddito, in maniera tale da chiarire le componenti temporali che qualificano la precarietà. Corsani e Lazzarato lo sottolineano in maniera esplicita:

“(…) La precarietà non può essere compresa secondo una logica dualistica che oppone sicurezza (dell'impiego) e l'insicurezza (l'assenza d'impiego). La precarietà è, al contrario, un fenomeno trasversale alle differenti temporalità del lavoro, dell'attività, della disoccupazione, della vita. La precarizzazione risulta dalla fragilizzazione di queste differenti temporalità, che, salvo il tempo di lavoro, restano invisibili, non remunerate, non coperte dalla protezione sociale e che si fanno appropriare gratuitamente dall'impresa o dall'economia globale della città” (Corsani, Lazzarato, 2008: 124, *trad. nostra*).

Un numero consistente di figure professionali condividono un rapporto intermittente con l'esercizio di lavoro retribuito: da quelle legate ad un alto profilo formativo e retributivo, come tecnici informatici o ricercatori (Barley, Kunda, 2004; Ross, 2007), fino allo sfaccettato universo dei lavori che possono essere definiti come “neoproletariato dei servizi” (Bonomi, Rullani, 2006; Gallino, 2007). L'intermittenza di lavoro può assumere forme diverse a seconda delle modalità di attività: può essere quella di un lavoratore interinale assunto in più occasioni e per tempi ridotti dalla medesima agenzia con la quale ha un rapporto consolidato di lunga data (Jounin, 2009)²⁴, si ritrova nel ritmo sincopato con cui, nel lavoro per progetti, si passa da uno all'altro, utilizzando i momenti di “buco” non retribuiti da alcun contratto come del tempo prezioso per pianificare e preparare i progetti (L.A.S.E.R., 2002; Barley, Kunda, 2006). Si scorge l'intermittenza anche nel rapporto al lavoro di un/a cassiere/a del supermercato il cui orario settimanale è frammentato in piccole unità di tempo per rispondere alle esigenze dell'impresa in ragione degli affollamenti del negozio, privando così la persona della possibilità di organizzare la propria vita o avere garanzie sul futuro (Curcio, 2003; Cingolani, 2005). L'alternarsi di temporalità di lavoro porta a

²⁴ In quest'etnografia sui muratori, soprattutto migranti, presenti nei cantieri della regione parigina, l'autore ha evidenziato l'esistenza di lavoratori legati ad un'agenzia interinale che, per anni, offre loro un impiego sia “passandoli” alla medesima ditta che moltiplicando i loro ingaggi temporanei.

costituire un'intermittenza che concerne anche la retribuzione. Si tratta di una realtà trasversalmente presente nel mercato del lavoro, che non si limita a coinvolgere solamente i lavoratori e le lavoratrici di bassa qualificazione ma riguarda anche i professionisti. Secondo una ricerca Ires-Cgil (2011: 11), in Italia: «Il lavoro è altamente intermittente per la maggior parte dei professionisti²⁵, che facilmente alternano periodi di lavoro a quelli di disoccupazione che, considerando gli ultimi cinque anni, hanno caratterizzato il 61,4% dei rispondenti».

L'exkursus qui proposto ha l'intento di contestualizzare l'intermittenza come temporalità particolarmente significativa del contesto attuale e descriverne la diffusione nel mondo del lavoro e il suo non esclusivo appannaggio a qualche isolata categoria professionale. Ora si procederà all'analisi di un caso specifico, quello relativo alle categorie di lavoratori dello spettacolo, per i quali è previsto il riconoscimento della strutturalità dell'intermittenza del loro salario. È in particolare il governo francese ad avere messo a punto un dispositivo che consente di poter fornire una continuità di reddito partendo proprio dal riconoscimento dell'irriducibilità della "temporalità spezzettata" che ne costituisce la quotidianità.

4. Intermittenti dello spettacolo

Tra le molteplici attività che danno luogo ad un rapporto di lavoro intermittente, fatto di periodi sotto contratto alternati da altri caratterizzati dalla ricerca d'impiego o di reddito, quelle dei settori dello spettacolo sono particolarmente esposte a tale discontinuità reiterata. I lavoratori e le lavoratrici dello spettacolo sono dediti alla realizzazione di opere, performance e rappresentazioni attraverso temporalità intrecciate: periodi di progettazione o ideazione ed altri di esecuzione e rappresentazione. Praticano mestieri artistici e tecnici in vari campi professionali: dal cinema al teatro, dalla danza alla musica, dalle opere liriche alle piccole compagnie di marionettisti (Menger, 2003, 2005; Pilmis, 2013). Queste professioni hanno sempre convissuto con l'intreccio tra periodi di progettazione e creazione e altri legati all'esecuzione retribuita attraverso contratti e *cachet*. Per questo motivo si utilizzerà il termine di intermittenti dello spettacolo per indicare questo variegato insieme di lavoratori e lavoratrici. Il termine *intermittente* si riferisce ad una modalità di lavoro la cui caratteristica principale è una discontinuità di tempo di lavoro retribuito insita nell'attività praticata. Le modalità che caratterizzano l'intermittenza sono periodi di lavoro, spesso intenso e concentrato, alternati ad altri durante i quali non si è subordinati ad un contratto di lavoro e non si percepisce un salario²⁶.

Nel quadro europeo, i settori dello spettacolo e dell'intrattenimento sono in diversi casi regolamentati in maniera particolare, in quanto viene loro riconosciuta una peculiarità conseguente alla ciclica alternanza tra tempo retribuito dai contratti e tempo di progettazione. Le forme di riconoscimento di uno status specifico sono

²⁵ Alcuni di questi professionisti sono: avvocati, commercialisti, promotori finanziari, architetti, biologi, geometri, organizzatori di eventi, docenti, educatori e redattori.

²⁶ Questa scelta terminologia, alternativa al più frequente "periodi di lavoro e non lavoro", segue la volontà di non definire il tempo estraneo ai periodi sotto contratto come un periodo di "non lavoro".

tuttavia diversificate. L'Italia riconosce la possibilità di ricorrere al contratto di lavoro a chiamata (altrimenti chiamato intermittente) per una serie variegata di mansioni tra cui quella di "lavoratore dello spettacolo". L'istanza d'appello del Ministero del lavoro numero 48 del 2008, che riprende i principi della molteplicità contrattuale proposta nel 2003 dalla legge 30, offre la possibilità di ricorrere ad un contratto basato sulla chiamata, sia essa imprevedibile, episodica o ripetuta, di personale da parte del datore di lavoro, ma non prevede l'istituzione di particolari forme di sostegno al reddito o alla disoccupazione per questi lavoratori (Braghin, 2008). In Germania invece, la politica di sostegno alla cultura (*Kunstfreiheit*) eroga cospicui fondi al settore artistico e contribuisce ad un relativo sostegno per coloro che vi lavorano, in particolar modo per quel che concerne il teatro (Eikof, Haunschild, 2008). È tuttavia la Francia il paese in cui si incontra un sistema elaborato e creato appositamente per sostenere questi settori economici e lavorativi, basato su di un dispositivo di supporto al reddito. I primi tentativi di darsi una legislazione in tal senso sono datati al lontano 1936, mentre una prima normativa ha visto la luce nel 1969 e nasce in seguito ad una precisa volontà di sostenere un settore economico giudicato cruciale (Menger, 2005; Gregoire, 2013). L'attenzione istituzionale e politica accordata al settore dello spettacolo è infatti rivolta alla promozione di una reputazione su scala extranazionale della propria "industria culturale". È decenni che la Francia pratica una politica definita di "eccezione culturale" attraverso aiuti alla creazione e distribuendo fondi consistenti²⁷.

Questa scelta politica e il suo conseguente investimento economico ha consentito di mantenere e incrementare la produzione artistica, grazie alle forme di sostegno alla creazione, ma anche a un concreto mantenimento economico dei lavoratori di questi settori. Il governo francese, per poter disporre di un settore culturale tra i più ammirati al mondo, ha realizzato il dispositivo di indennità di intermittenza, volto a fornire una continuità di reddito a questi lavoratori professionisti, a patto che essi rispondano ad alcuni requisiti per poter accedere al sistema (Remy, 2006). L'indennità di intermittenza è regolata attraverso gli allegati 8 e 10 della Convenzione Nazionale sull'Indennità di Disoccupazione²⁸ e si tratta di un'indennità economica versata al lavoratore intermittente che ha risposto ad alcuni criteri riguardanti le ore di lavoro svolte. Superata una soglia critica di 507 ore di lavoro, da svolgersi durante un periodo di riferimento di dieci mesi²⁹, si può beneficiare mensilmente di quest'erogazione, il cui ammontare è legato al livello medio delle precedenti retribuzioni. L'indennità mira a "coprire" i periodi di tempo in cui non si svolge un'attività lavorativa sotto contratto; il numero di giorni suscettibili ad essere remunerati dall'indennità è limitato a 243, dopodiché, se si risponde ai criteri, ricomincia il ciclo seguente, altrimenti l'erogazione

²⁷ Si può citare, a titolo di esempio, il cinema francese, che è sempre stato considerato come una sorta di vanto nazionale ed è stato difeso in più occasioni, attraverso finanziamenti specifici, dallo strapotere economico della produzione americana.

²⁸ Si tratta di accordi interprofessionali tra i rappresentanti degli imprenditori e i sindacati per la creazione di un sistema di indennizzi previsto per coloro che si trovano "privati involontariamente di lavoro". I fondi sono raccolti grazie ai contributi dei salariati e, soprattutto, dei datori di lavoro. Questo regime, rivolto ai lavoratori disoccupati, è affiancato da un sistema detto di "solidarietà nazionale" finanziato dallo Stato.

²⁹ Per completezza è opportuno ricordare che il periodo di riferimento su cui si calcolano le ore è di 10 mesi e mezzo per gli "artisti" (allegato 10) mentre è di 10 mesi per i "tecnici" (allegato 8).

si interrompe. Questo dispositivo d'indennità monetaria dei periodi non contrattualizzati può consentire di affrontare con maggiore autonomia l'intermittenza strutturale della professione, permettendo, allo stesso tempo, delle opportunità per progetti individuali. È tuttavia importante ricordare come gli intermittenti dello spettacolo indennizzati siano solamente una parte di chi svolge delle attività lavorative nei settori dello spettacolo e della cultura. In molti non riescono ad accedere allo status di intermittente indennizzato, data la difficoltà nel raggiungere il minimo di ore retribuite contrattualmente che consente di accedere all'indennità.

La creazione di questo sistema è stata una risposta alla conformazione dell'attività lavorativa svolta nei settori dello spettacolo: uno degli aspetti fondativi è infatti il riconoscimento dell'irriducibile intermittenza delle temporalità lavorative. La particolarità dell'indennità d'intermittenza è la possibilità di cumulare nel corso dello stesso mese il reddito proveniente dal lavoro svolto e i soldi erogati da un sistema di sostegno alla disoccupazione, in maniera proporzionale ai giorni in cui non si lavora. In questo modo si nota un allentamento di quelle rigide frontiere che, nella tradizione del welfare state, mirano a separare distintamente i periodi di lavoro, considerati la norma, da quelli di disoccupazione, congiunturali o problematici. Al contrario, l'ottica di questo dispositivo considera sia l'esercizio dell'attività lavorativa che i momenti di disoccupazione come temporalità ripetute intrecciate tra loro.

L'intermittenza si configura, tuttavia, come una temporalità ricorrente anche al di fuori dei settori dello spettacolo, poiché ogni aspirazione ad un mercato del lavoro privo di disoccupazione è tramontata, lasciando spazio a modalità discontinue (lavoro a progetto, collaborazioni, ecc.) e frequenti periodi di assenza di un contratto (Supiot, 1999). In questo modo l'efficacia dell'indennità d'intermittenza risiede nella capacità di agire con tempestività nei periodi in cui il soggetto è escluso da fonti di reddito direttamente legate ad un salario. L'intermittente indennizzato, infatti, durante il periodo di copertura, riceve mensilmente l'importo relativo all'indennità di disoccupazione calcolata su base giornaliera, moltiplicata per il numero di giorni in cui non era sotto contratto nel mese precedente. In questo modo, in un tempo ragionevole, può disporre sia delle retribuzioni che dell'indennità, non subendo una cronica mancanza di denaro in caso di periodi prolungati senza contratti. Questo sistema risulta efficace poiché agisce con continuità mese dopo mese, garantendo una base di reddito per gli intermittenti indennizzati, che possono così affrontare con più serenità le ricorrenti transizioni tra progetti.

L'esercizio di una professione nello spettacolo è indissolubilmente legato ad un ciclo dove si alternano momenti maggiormente legati alla creazione e composti da riflessione, ricerca e preparazione che sono raramente³⁰ remunerati da contratti. Ad esserlo sono soprattutto le fasi dell'esecuzione e della rappresentazione delle opere create. In un contesto dove la creatività e l'originalità sono fattori chiave, risulta indispensabile avere a disposizione del tempo per dedicarsi ad attività proprie, avendo un reddito per poterlo fare. Questa questione è esplicitata dalle parole di un attore di teatro:

³⁰ Tale discorso non è tuttavia valido per i lavoratori assunti a titolo permanente che vengono retribuiti mensilmente sia per le attività di preparazione che per quelle di esecuzione di spettacoli.

“Quello che noi offriamo durante la rappresentazione è tutto quello che è visibile, è la parte emersa dell’iceberg. A ciò si deve aggiungere tutta la parte invisibile, sommersa, che è spesso più importante della precedente. E qui che stanno i tempi di concezione, di preparazione, di documentazione...e questi, nella maggior parte dei casi, sono remunerati poco o nulla” (in Corsani e Lazzarato, 2008: 91, *trad. nostra*).

Viene qui sottolineata l’importanza che hanno i momenti di preparazione dei progetti. Essi apportano valore, creativo in primis, alla produzione artistica, ma sono spesso esclusi dalla copertura contrattuale e lasciati a carico di lavoratori e lavoratrici. La possibilità, grazie all’indennità, di poter disporre con meno affanni di queste temporalità fondamentali per la produzione creativa, si rivela un aspetto chiave per sviluppare una continuità nella cruciale produzione di opere originali. Le imprese del settore culturale beneficiano pienamente dell’esistenza di questo tipo di dispositivo, in quanto consente ai lavoratori del settore di essere disponibili nel mercato del lavoro aggiornando continuamente le proprie competenze e i propri progetti.

Per lavoratori e lavoratrici dello spettacolo, i momenti trascorsi senza contratto sono spesso quelli dedicati alla progettazione durante i quali si provvede al proprio aggiornamento formativo e tecnico, dedicandosi all’intrattenimento e alla sperimentazione della propria arte. Questi momenti, oltre ad essere rivolti alla ricerca di impiego, sono quindi importanti per continuare delle attività che sono a tutti gli effetti generatrici di valore nella produzione: «(...) Il tempo detto di disoccupazione è per gli intermittenti un tempo di lavoro o di attività nel senso pieno del termine. (...) Di fatto, utilizzano questo tempo per lavorare per sé o per altri gratuitamente, per rimettersi in forma, preparare progetti, informarsi, cercare un lavoro o finanziamenti, svolazzare tra due progetti» (*Ivi*: 96). Per gli intermittenti indennizzati, i momenti fuori contratto sono ricchi di attività importanti ai fini di proseguire il proprio percorso professionale senza essere esclusivamente preoccupati a trovare il prima possibile un altro contratto. La sperimentazione e/o la collaborazione volontaria sono elementi comuni nell’esperienza del lavoro nello spettacolo e vengono considerati ingredienti cruciali per rinnovare ciclicamente la propria professionalità. Per questo motivo, l’indennità d’intermittenza consente di non essere costretti ad accettare qualsiasi tipo di proposta, lasciando margini di autonomia indispensabili per tentare strade innovative e non essere esclusivamente legati alle logiche del mercato. La possibilità di svolgere attività stimolanti, senza essere completamente dipendenti dalle necessità economiche, sostiene così la vitalità e l’originalità. Ne è un esempio la scelta di prestare la propria opera per un progetto giudicato interessante che, anche se non viene giudicato economicamente appetibile, diviene un’occasione per sperimentare, fare esperienza e appassionarsi (*Isys-Aip*, 2005).

Uno degli obiettivi perseguiti dall’indennità d’intermittenza è di lasciare maggiore autonomia alla persona nello scegliere che tipo di situazioni lavorative svolgere, vista la relativa riduzione dell’urgenza di trovare del denaro per mantenersi. Questa possibilità ha il fine di limitare la cosiddetta “guerra tra poveri” che spinge al ribasso le retribuzioni nei settori dell’economia creativa dove la concorrenza tra lavoratori è elevata e la contrattazione individuale stabilita volta per volta (Ross, 2009). Grazie all’indennità si può avere la possibilità di rifiutare offerte considerate troppo

devalorizzanti o semplicemente giudicate non appetibili. Il raggiungimento di questo intento è stato, seppur parzialmente, messo in pericolo dall'irrigidimento dei criteri minimi per l'accesso al dispositivo. Dopo la contestata riforma del 2003, le condizioni per poter disporre dell'indennità sono più difficili da raggiungere rispetto agli anni precedenti³¹, comportando un calo nel numero degli indennizzati e una crescita di lavoratori e lavoratrici che si devono affidare ad altre forme di sostegno economico, come il reddito minimo³² (Sinigaglia, 2008).

Le pratiche di lavoro degli intermittenti illustrano una tendenza a considerare la propria esperienza in termini di autoimpresa, attraverso la notevole attenzione nei confronti del patrimonio di contatti che costituisce il proprio capitale sociale (Bourdieu, 1980) e con un ricorso periodico e continuo a formazioni specifiche per aggiornare competenze o apprendere novità. Risulta così a carico del singolo la gran parte della responsabilità di svolgere attività utili per poter trovare occasioni di lavoro. L'intermittente deve muoversi sempre più in maniera analoga ad un autoimprenditore, incaricandosi di attivare investimenti in formazione, nella speranza che aprano nuove occasioni o, più semplicemente, per non essere scartato alle selezioni. In quest'ottica, l'indennità costituisce, ancora una volta, l'opportunità di non dover completamente dipendere dagli introiti dei contratti. Per gli intermittenti diviene comune seguire una logica d'impresa basata sulla propria persona. La gestione dei contatti attraverso l'attivazione di legami deboli (Granovetter, 1973) e le attività per rafforzarli o ampliarli sono parte di un percorso necessario per non ritrovarsi isolato e trovare ingaggi. Per questo motivo si intraprendono svariate azioni, come il "farsi vedere" alle rappresentazioni di colleghi, partecipare a occasioni pubbliche o accettare certe proposte che vedono indissolubilmente intrecciate passione, tempo libero e investimento in ottica professionale (Roux, 2011). La questione della disponibilità è un ulteriore aspetto che contribuisce all'analogia tra le pratiche dell'intermittente e l'esperienza di autoimprenditore. Sebbene l'indennità d'intermittenza permetta margini di autonomia per effettuare una selezione delle opportunità lavorative, i meccanismi del mercato del lavoro e il concreto rischio di esclusione a seguito di rifiuti, comportano una tendenza a una disponibilità permanente e all'accettazione di ogni proposta per avere maggior continuità nel lavoro e non "scontentare" i potenziali datori di lavoro presenti e futuri. Le possibilità di scelta e l'autonomia di percorso lavorativo delegato al singolo si scontrano dunque con le regole di reputazione e di mercato che costituiscono i presupposti attorno ai quali si svolge il reclutamento e le possibilità di lavoro. Inoltre, la cronica mancanza di stabilità rivolta al futuro ha un impatto profondo sulle condizioni di vita: è infatti difficile poter programmare in anticipo gli impegni professionali e personali, l'orizzonte incerto può dunque essere indifferentemente colmo o privo di opportunità. Roux (2011) riporta la testimonianza di due intermittenti su questo specifico aspetto:

"C'è un momento in cui poi tu non osi più partire, non ti allontani più (...) Non ci si permette MAI delle vacanze! (...)

³¹ Fino al 2003 le 507 ore di quota minima si potevano, per tutti, raggiungere in 12 mesi (anziché 10).

³² In particolare il reddito sociale di attivazione (Rsa), il reddito minimo francese, *cfr. infra*.

Proprio perché il lavoro è discontinuo, nei periodi in cui non hai lavoro, nessuno si permette di partire una settimana in riva al mare! È la paura di non avere lavori, e allo stesso tempo, è la realtà di noi tutti: quando non abbiamo un lavoro non siamo mica in vacanza...” (testimonianze rispettivamente di M. e Ma., in Roux, 2011: 18, *trad. nostra*).

In questa maniera agisce una forma di autocontrollo ed interiorizzazione della responsabilità per non sprecare occasioni lavorative dopo periodi di mancanza di contratti. Essi sono incoraggiati ad essere sempre disponibili e ad approfittare di ogni opportunità per presentare se stessi o i propri progetti. Bisogna dunque essere sempre attivi perché, come riportano le testimonianze, se ti fermi sei “perduto”: chi lavora negli ambiti della cultura e dello spettacolo convive costantemente con il rischio di “uscire dal giro”. Ciò che consente di mantenere questa dedizione nel proprio lavoro, che può essere indicata come *trappola della passione* per sottolineare il coinvolgimento soggettivo. La passione investita e dimostrata in un lavoro rischia di trasformarsi in una “trappola” in quanto, accanto alla dedizione personale, agiscono delle retoriche e degli incentivi atti a promuovere forme di assoggettamento del singolo alle richieste connesse al proprio compito lavorativo. Questa “trappola” si mette in azione quando il singolo si dedica al lavoro trovando sfide che lo coinvolgono, arrivando poi a considerare quest’attività non come tempo occupato dal lavoro, ma come ibrido tra tempo libero e lavoro. Le interviste con alcuni intermittenti facenti parte di una compagnia teatrale, raccolte nel 2008, lo esprimono esplicitamente:

“Questo è un mestiere dove non si contano tutte le ore (di lavoro), lo scegliamo e ci piace... non contiamo mica tutte le ore (...). Non c’è una relazione tra quanto tempo tu lavori e quanto denaro guadagni. (...)

Per adesso la compagnia mi prende parecchio nella vita... praticamente tutto il tempo. Ma per me è una scelta... sono giovane, ho 23 anni, non ho una famiglia sulle spalle... Sono in una compagnia che mi piace, ho la possibilità di essere pagato come intermittente. La mia vita la passo a teatro, delle volte dalle nove di mattina fino a mezzanotte” (testimonianze rispettivamente di Seb e Albert³³).

Questa passione verso il proprio mestiere spinge a lavorare con impegno e motivazione, potendo dare prova della propria abilità. Ciò accompagna spesso una vera e propria sovrapposizione tra il tempo lavorativo e quello orientato agli interessi personali. Si può notare come uno degli aspetti che permette di sottolineare l’analogia tra l’intermittente e l’autoimprenditore parte proprio dalla constatazione del fatto che per entrambi le temporalità sono sempre in potenza utili per perseguire le proprie attività e per arricchire le proprie esperienze (Lazzarato, 2004; Bologna, 2007). Tali aspetti illustrano una delle principali preoccupazioni degli intermittenti: il loro rapporto discontinuo con reddito e contratti di lavoro, a fronte di una continuità nelle attività che contribuiscono ad assegnare valore alla produzione artistica, anche avvenendo all’esterno di ogni retribuzione. L’efficacia dell’indennità d’intermittenza risiede nella possibilità di ridurre questa incertezza, configurandosi come uno strumento potenzialmente utile anche al di fuori da questi settori specifici.

³³

I nomi sono stati cambiati per garantire l’anonimato degli intervistati.

5. Continuità di reddito nella discontinuità della retribuzione

Le modalità lavorative degli intermittenti dello spettacolo francesi si inscrivono nel panorama contemporaneo del mercato del lavoro, non sono infatti le loro pratiche lavorative ad indicare un'eccezione, ma il fatto di poter disporre di un particolare dispositivo di sostegno al reddito (Menger, 2005). Se nel passato il modo di lavorare nei settori dello spettacolo poteva essere definito come estremamente particolare, oggi è pienamente compatibile con la frammentarietà del mercato del lavoro e con la precarietà diffusa nell'attuale fase capitalista sempre più guidata dalla ricerca di conoscenza e creatività (Boltanski, Chiapello, 1999; Rullani, 2004). Il motivo di originalità degli intermittenti francesi risiede dunque nell'opportunità di disporre di un dispositivo in grado di assicurare una continuità di reddito disponibile a fronte di retribuzioni discontinue.

Quest'iniziativa sembra essere in grado di fornire un aiuto concreto contro la precarietà esistenziale, anche grazie alla possibilità di cumulare differenti tipi di reddito. Questa logica è poco diffusa nelle svariate forme di sostegno economico previste per lavoratori e lavoratrici nel contesto del welfare state europeo, dove prevale invece una logica dicotomica che separa nettamente lavoratori e disoccupati (Burgi, 2006). La situazione attuale, fatta di precarietà diffusa, mostra i limiti di tale imposizione, che da un lato non consente alle persone di rifiutare offerte di lavoro per non rischiare di trovarsi senza soldi e dall'altro rischia di spingere i disoccupati all'inattività e alla rinuncia di possibili percorsi professionali, sotto il rischio di perdere anche il magro sostegno di cui dispongono (Benarrosh, 2003). La possibilità di cumulare reddito proveniente da diverse fonti dona la possibilità, se accompagnato da una tempestività nell'erogazione dei sussidi, di offrire maggiori garanzie a chi vive in condizioni di precarietà.

Si intende ora fare riferimento anche ad un altro dispositivo attivato in Francia per sostenere le persone in difficoltà economica: il reddito sociale di attivazione (Rsa). Esso contribuisce a fornire una chiave di lettura nel considerare le iniziative attivate per cercare di ridurre la precarietà. L'Rsa è un'erogazione mensile base di 490 euro³⁴ attribuita agli adulti con più di 25 anni aventi risorse nulle o limitate nei tre mesi precedenti. Questo sussidio è stato recentemente modificato, evolvendo il precedente reddito minimo di inserimento (Rmi) che non consentiva di poter cumulare dei redditi da lavoro. L'Rsa, invece, apre in via di principio al riconoscimento di questa possibilità, sebbene in maniera timida nella pratica³⁵, proprio per cercare di adattarsi alle conformazioni di un mercato del lavoro sempre più basato su intermittenza e discontinuità (Damon, 2009; CAF, 2011). È doveroso segnalare, però, che la novità maggiore del passaggio Rmi - Rsa risiede nella trasformazione di un sussidio legato alle condizioni economiche (erogato cioè a coloro sotto una certa soglia di reddito) in uno

³⁴ La cifra è quella per il 2013, fonte CAF (Caisse Allocation Familiale).

³⁵ Si può infatti cumulare del reddito da lavoro con l'Rsa ridotto però di 38 euro ogni 100 guadagnati. Questo avviene fino ad una quota massima accettabile (fissata nell'ammontare del salario minimo garantito).

che si orienta alla ripresa dell'attività lavorativa e vincola la persona a sottoporsi ad azioni giudicate utili a questo fine³⁶, pena l'esclusione. Ad oltre quattro anni dalla sua attivazione, l'Rsa ha deluso le attese dei politici promotori di questa misura che auspicavano effetti di profonda trasformazione del mercato del lavoro. Non è avvenuto un decisivo miglioramento delle condizioni di lavoratori e lavoratrici precari, ma, in maniera ben più modesta, si è aperta la via al riconoscimento della necessità di sostegni finanziari *anche* durante i periodi in cui si lavora. Nel mercato del lavoro attuale, che impone frequentemente delle condizioni precarie e d'insufficienza retributiva, vi è infatti anche la questione di lavoratori e lavoratrici con redditi al di sotto della soglia di povertà. L'Rsa si iscrive dunque più in un'ottica di limitazione dei danni, fornendo una misura palliativa, piuttosto che delineare un dispositivo realmente efficace (Duvoux, 2008; Meda, 2008). Le imprese, infatti, hanno spesso colto l'opportunità di sfruttare a proprio vantaggio l'Rsa, applicando forme contrattuali precarie e con basso salario (Blondel, 2011), annullando il potenziale circolo virtuoso auspicato dai promotori.

Le esperienze di lavoratori e lavoratrici con una discontinuità di reddito tale da vivere in perenne precarietà si svolgono dunque in uno spazio delimitato dalle istituzioni che raramente tengono conto dell'importanza di assicurare loro la continuità di reddito, e da un management del lavoro che cerca di scaricare sulle spalle del singolo responsabilità ed oneri per retribuire il minor tempo possibile e solo quando strettamente necessario. Un orizzonte possibile, come evocato dagli stessi intermittenti dello spettacolo francesi nel corso della loro lotta contro la precarietà nel 2003-05, può essere quello di estendere l'attribuzione di dispositivi che seguono la logica dell'indennità di intermittenza anche al di fuori dei confini tradizionali dello spettacolo³⁷ (Isys-Aip, 2005; Corsani, Lazzarato, 2008; Sinigaglia, 2008). Questa proposta ha il merito di sottolineare la priorità della continuità di reddito da promuovere attraverso le iniziative di sostegno economico pensate per chi vive nella precarietà.

La direzione seguita in questo contributo vuole essere uno stimolo per suggerire un'alternativa alla logica di stampo "lavorista" che tende a separare i momenti di difficoltà economica (derivanti dalla mancanza di lavoro), dai periodi che vengono esclusi da interventi di sostegno (perché il lavoro *in sé* dovrebbe fornire le garanzie necessarie). Una direzione stimolante per le politiche di riduzione delle conseguenze della precarietà è dunque quella di assumere l'obiettivo di promuovere la continuità di reddito sufficiente, più che rimanere legata all'erogazione di sussidi di disoccupazione e alla progressiva riduzione degli interventi legati al lavoro. È infatti cruciale considerare le problematiche degli attori occupati ad intermittenza e non solo auspicare, attraverso politiche di attivazione e ritorno al lavoro, la risoluzione dei problemi economici solamente con l'accesso ad un'occupazione spesso precaria

³⁶ Si tratta delle iniziative messe in atto da *Pole Emploi* (l'Agenzia del lavoro francese) che variano dagli atelier collettivi per imparare a redigere i CV all'obbligo di dover accettare la seconda proposta di lavoro compatibile alle proprie competenze, pena l'esclusione.

³⁷ Una proposta concreta in questo senso è stata formulata, con studi di fattibilità economica, da parte del Coordinamento degli Intermittenti e dei Precari (CIP-IdF), presentando nel 2005 un nuovo modello d'indennità dei lavoratori che si confrontano con temporalità di lavoro intermittente.

(Barbier, 2002). Lo scenario attuale può infatti essere descritto come caratterizzato da un “pieno impiego precario”, piuttosto che come un mercato del lavoro che permette a tutti l’accesso a redditi sufficienti per vivere (Gallino, 2007). Instaurare misure analoghe a quelle dell’indennità d’intermittenza permetterebbe anche di offrire al singolo dei margini di autonomia indispensabili per poter investire la propria soggettività in progetti creativi ed originali che sono anche al centro dei desideri di captazione del capitalismo cognitivo attuale (Boltanski, Chiapello, 1999; Fumagalli, 2007; Chicchi, Roggero, 2009). Si tratterebbe dunque non certo di un cambiamento rivoluzionario dell’economia, ma di una redistribuzione della ricchezza volta a limitare le ineguaglianze più marcate che sono parte della quotidianità. Le imprese andrebbero infatti a beneficiare della ricchezza creativa immessa nel mercato da soggetti non più esclusivamente affannati a guadagnare un minimo di reddito. È augurabile che il finanziamento di questi dispositivi non cada solo sulle spalle dello stato sociale, ma procedendo ad un prelevamento fiscale delle imprese che spesso tendono ad approfittare anche delle forme di sostegno sociale per perdurare ed inasprire le condizioni di precarietà dei dipendenti.

Il percorso che si è qui proposto si è concentrato sulla riflessione delle temporalità quotidiane di chi vive la precarietà, sottolineando in particolare il ruolo centrale dato dall’intermittenza di lavoro e reddito. Presentando il dispositivo dell’indennità di intermittenza nel contesto francese, si è messo in luce un tentativo volto a garantire una continuità di reddito. Questo caso ha permesso di formulare alcune suggestioni riguardo possibili iniziative per offrire analoghe forme di sostegno a quella molteplicità di lavoratori e lavoratrici che hanno, anche al di fuori dai settori dello spettacolo, un rapporto discontinuo con il reddito. L’intermittenza di lavoro si presenta come una situazione vissuta in maniera sempre più frequente, che consente però alle imprese di captare il massimo della ricchezza sociale del singolo, retribuendo il minimo indispensabile, sia in termini temporali attraverso la frammentazione contrattuale, che in termini economici (Gorz, 2003). Affrontare le contraddizioni messe in luce da questa profonda asimmetria che penalizza lavoratori e lavoratrici può consentire alle istituzioni di superare parte della propria inadeguatezza di azione nell’attuale contesto di precarietà diffusa, intraprendendo politiche volte a riconoscere la temporalità intermittente del lavoro contemporaneo e la necessità di assicurare una continuità nel reddito.

Bibliografia

- Agamben, G. (2006) *Che cos’è un dispositivo*, Roma, Nottetempo.
- Amin, A. (a cura di), (1994) *Post-fordism. A reader*, Oxford, Blackwell.
- Arvidsson, A. (2007) *Creative Class or Administrative Class? On Advertising and the Underground*, «Ephemera», vol. 7, pp. 8-23.
- Barbier, J.C. (2002) *Peut-on parler d’activation de la protection sociale en Europe?* «Revue française de sociologie», vol. 43, n. 2, pp. 307-32.
- Barley, S., Kunda, G. (2004) *Gurus, hired guns, and warm bodies: itinerant experts in a knowledge economy*, Princeton, Princeton University Press.
- Barley, S., Kunda, G. (2006) *Contracting: A New Form of Professional Practice*, «Academy of

- Management Perspective», vol. 19, pp. 1-19.
- Bauman, Z. (2001) *The Individualized Society*, Cambridge, Polity [Trad. it. *La società individualizzata. Come cambia la nostra esperienza*, Il Mulino, Bologna, 2002].
- Beck, U. (1992) *Risk Society: Towards a New Modernity*, London, Sage [Trad. it. *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000].
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (2002) *Individualization*, London, Sage.
- Benarrosh, Y. (2003) *Les trappes d'inactivité. Chômage volontaire ou chômage de résistance?*, «Travail et Emploi», n. 95, pp. 73-85.
- Berardi, F. (2001) *La fabbrica dell'infelicità*, Roma, DeriveApprodi.
- Blondel, D. (2011) *L'échec prévisible du RSA se confirme*, «Les Echos», 17 gennaio.
- Bologna, S. (2007) *Ceti medi senza futuro?: scritti, appunti sul lavoro e altro*, Roma, DeriveApprodi.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (1997) *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bonomi, A., Rullani, E. (2005) *Il capitalismo personale: vite al lavoro*, Torino, Einaudi.
- Bourdieu, P. (1980) *Le capital social*, «Actes de la recherche en sciences sociales», vol. 31, pp. 2-3.
- Bourdieu, P. (1998) *La précarité est aujourd'hui, partout*, «Contre-feux», Paris, Raison d'agir, pp. 95-101.
- Braghin, M. (2008) *Lavoro intermittente ed indennità di disoccupazione*, «Guida al Lavoro», n. 40, ottobre.
- Burgi, N. (2006) *La machine à exclure. Les faux semblants du retour à l'emploi*, Paris, La Découverte.
- CAF – Caisse Allocation Familiales (2011) *Les allocataires de Rsa au 31 mars 2011* «l'e-sentiel», n. 111, giugno.
- Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard [Trad. it. *La metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*, Sellino, Avellino, 2007].
- Castel, R. (2003) *L'insécurité sociale. Qu'est ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil [Trad. it. *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi, 2004].
- Castells, M. (2000) *The Rise of the Network Society, The Information Age: Economy, Society and Culture Vol. I.*, Oxford, Blackwell [Trad. it. *La nascita della società in rete*, Milano, Università Bocconi, 2002].
- Chicchi, F., Roggero, G. (a cura di), (2009) *Le ambivalenze del lavoro nell'orizzonte del capitalismo cognitivo*, «Sociologia del Lavoro», n. 115.
- Christopherson, S. (2008) *Beyond the Self-expressive Creative Worker: An Industry Perspective on Entertainment Media*, «Theory, Culture & Society», vol. 25, pp. 79-95.
- Cingolani, P. (1986) *L'exil du précaire. Récit de vies en marge du travail*, Paris, Méridiens Klincksieck.
- Cingolani, P. (2005) *La précarité*, Paris, PUF.
- Cingolani, P. (2012) *Le temps fractionné. Multiactivité et création de soi*, Paris, Armand Colin.
- Corsani, A., Lazzarato, M. (2008) *Intermittents et précaires*, Paris, Amsterdam.
- Curcio, R. (2003) *L'azienda totale*, Sensibili alle foglie, Cuneo.
- Damon, J. (2009) *Travailleurs pauvres: de quoi parle-t-on ?*, «Droit social», n. 3, pp. 292-99.
- Della Rocca, G., Fortunato, V. (2006) *Lavoro e organizzazione. Dalla fabbrica alla società postmoderna*, Bari, Laterza.
- Duvoux, N. (2008) *Les impensés d'une réforme*, «La vie des Idées», 21 maggio.
- Eikhof, D., Haunschild, A. (2007) *For art's sake! Artistic and economic logics in creative production*, «Journal of Organizational Behavior», vol. 28, pp. 523-38.
- Florida, R. (2002) *The Rise of the Creative Class*, New York, Basic Book [Trad. it. *La nascita della classe creativa*, Milano, Mondadori, 2002].
- Foucault, M. (1979) *Naissance de la biopolitique*, Cours au Collège de France, 1978-79, Paris, Gallimard [Trad. it. *Nascita della biopolitica*, Milano, Feltrinelli, 2005].
- Foucault, M. (1994) *Dits et Ecrits volume 3 - 1976/1979*, Paris, Gallimard.

- Fumagalli, A. (2007) *Bioeconomia e capitalismo cognitivo*, Roma, Carocci.
- Gallino, L. (2007) *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Bari, Laterza.
- Gorz, A. (2001) *La personne devient une entreprise*, «Revue du MAUSS», n. 2, pp. 61-66.
- Gorz, A. (2003) *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Paris, Galilée [Trad. it. *L'immatériale*, Torino, Bollati Boringhieri, 2003].
- Granovetter, M. (1973) *The strength of weak ties*, «American Journal of sociology», 1360-1380.
- Gregoire, M. (2013) *L'intermittence du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes*, Paris, La Dispute.
- Ires-Cgil (2011) *Professionisti a quali condizioni?*, Roma.
- Isys-Aip, (2005) *Enquete socio-économique sur l'intermittence dans le secteur du spectacle*, rapporto di ricerca, giugno.
- Jounin, N. (2009) *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.
- L.A.S.E.R. – Laboratorio Autonomo Scienza Epistemologia e Ricerca (2002) *Scienza Spa*, Roma, Derive Approdi.
- Lazzarato, M. (1997) *Lavoro immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Verona, Ombre Corte.
- Lazzarato, M. (2004) *Les révolutions du capitalisme*, Paris, Les Empêcheurs de penser en ronde.
- McNay, L. (2009) *Self as enterprise: Dilemmas of Control and Resistance in Foucault's The birth of Biopolitics*, «Theory, Culture & Society», vol. 26, pp. 55-77.
- Meda, D. (2008) *Le revenu de solidarité active en question*, «La vie des Idées», 24 aprile.
- Menger, P. (2003) *Portrait de l'artiste en travailleur: Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil.
- Menger, P. (2005) *L'intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, Ehes edition.
- Monchatre, S. (2007) *Des carrières aux parcours...en passant pour la compétence*, «Sociologie du Travail», n. 49, pp. 414-31.
- Moulier-Boutang, Y. (2002) *L'età del capitalismo cognitivo*, Verona, Ombre Corte.
- Ohno, T. (1988) *Workplace Management*, London, Productivity Press [Trad. it. *La gestione della fabbrica moderna*, Milano, Isedi, 1994].
- Passeron, J.C. (1990) *Biographies, flux, itinéraires, trajectoires*, «Revue française de sociologie», n. 31 pp. 3-22.
- Paugam, S. (2000) *Les salariés de la précarité, les nouvelles formes d'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- Pilmis, O. (2013) *L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pîge et de l'art dramatique*, Paris, Economica études sociologiques.
- Remy, J.M. (2006) *L'intermittence du spectacle en France, "modèle d'analyse" des enjeux de la flexicurité*, Digione, Cahier du Centre G. Chevrier.
- Ross, A. (2007) *The University Against Itself: The NYU Strike and the Future of the Academic Workplace*, Philadelphia, Temple University Press.
- Ross, A. (2009) *Nice work, if you get it: life and labour in precarious times*, New York, New York University Press.
- Roux, N. (2011) *Les « fils tendus » sur la discontinuité de l'emploi. Expérience et pratiques d'intermittents du spectacle vivant*, «Les Cahiers du LISE», n. 4.
- Rullani, E. (2005) *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Roma, Carocci.
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*, London, New Heaven [Trad. it. *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino, 2006].
- Sinigaglia, J. (2008) *Intermittents, artistes ou précaires? Formes d'identification et registres de mobilisation collective dans le conflit des intermittents (2003-06)*, atti giornata di studio, CESTA IDHE, 10 settembre.
- Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury Academic.
- Supiot, A. (1999) *Au delà de l'emploi*, Paris, Flammarion [Trad. it. *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci, 2003].

- Tiddi, A. (2001) *Precari. Percorsi di vita tra lavoro e non lavoro*, Roma, DeriveApprodi.
- Vercellone, C. (2006) *Capitalismo cognitivo. Conoscenza e finanza nell'epoca postfordista*, Roma, Manifestolibri.
- Zimmermann, B. (2011) *Sécurisation des parcours et liberté professionnelle: de la "flexicurité" aux capacités*, «Formation Emploi», n. 113, pp.33-48.

TERZA PARTE

OLTRE LA CRISI NARRATA: SOGGETTI E RAPPRESENTABILITÀ

7. Lavori in corso. Storie di precarietà lavorativa e pratiche narrative di costruzione identitaria

di Elisabetta Risi

1. Introduzione

Le riflessioni di questo capitolo partono da una ricerca teorica ed empirica che ha avuto come obiettivo quello di indagare i significati attribuiti al concetto di precarietà lavorativa, alle pratiche narrative sviluppate dai precari attraverso la Rete e la relazione di queste ultime con le forme di manifestazione e di protesta della condizione di precarizzazione del lavoro.

La ricerca si è concentrata in primo luogo sull'analisi dei contenuti narrativi pubblicati in Rete dai lavoratori precari su un campione di ambienti online costruiti intorno al tema della precarietà. L'obiettivo è stato quello di interrogarsi sulla costruzione simbolica del discorso sulla precarietà e più in particolare su come gli attori sociali, che esperiscono situazioni di precarietà, costruiscano dei percorsi narrativi di condivisione e di manifestazione (dentro e fuori la Rete) della propria condizione lavorativa.

L'impianto di ricerca empirico segue quanto proposto dall'approccio dell'etnografia narrativa (Gubrium, Holstein, 2008) e prende quindi in considerazione non solo la dimensione "interna" (di contenuto) delle storie online analizzate, ma anche quella "esterna", considerando come aspetti rilevanti oltre alla pratica e all'ambiente narrativo, anche i soggetti narranti.

Per approfondire il concetto di precarietà e comprendere il ruolo che assumono le narrazioni pubblicate in Rete dai precari stessi sono state condotte 20 interviste online semi-strutturate a soggetti che interagiscono negli ambienti online presi in esame e altre 20 interviste narrative a precari reclutati attraverso campionamento a valanga.

2. Riconoscersi precari

L'attuale crisi economica congiunturale e, più in particolare, le contraddizioni generate negli ultimi anni dal mercato del lavoro hanno fatto emergere "nuove" aree di debolezza sociale, quali la precarizzazione lavorativa.

Tra le diverse sfere della vita, quella professionale ha rappresentato un punto di riferimento rilevante per la costruzione dell'identità, in cui fondare il reciproco

riconoscimento e consolidare il legame sociale. Oggetto delle scienze sociali, il lavoro, (e più in particolare la divisione sociale del lavoro) è stato analizzato, con prospettive differenti, da diversi sociologi classici (ad esempio Marx e Durkheim) che hanno considerato tale fenomeno come uno tra i più importanti criteri di organizzazione sociale e come elemento fondamentale nella costruzione di un'identità moderna, che tendeva a sostituire la collocazione ascritta del ceto sociale di nascita (Mingione, Pugliese, 2002).

L'abbandono del modello di società gerarchica tipica della modernità (Sennett, 2006), in grado di accompagnare le esperienze di vita dei lavoratori e l'allontanamento da un modello fordista di lavoro hanno portato nel corso del tempo a una progressiva trasformazione delle condizioni professionali (processi di delocalizzazione, mancanza di efficienti meccanismi di ricollocamento dei disoccupati, deregolamentazione del mercato del lavoro, competizione più o meno istituzionalizzata) e a una maggiore eterogeneità degli impieghi (Acconero, 2000; Chicchi, 2001): l'insieme di tali evoluzioni e meccanismi ha diffuso una crescente sensazione di incertezza sociale.

Perdono senso tanto quei dualismi quali fordismo/post fordismo, tipico/atipico, flessibilità/precarità, se considerati in senso rigido, quanto le opposizioni di coloro che leggono nelle forme di lavoro contemporaneo solo fonte di instabilità piuttosto che l'offerta di maggiori opportunità e spazi di autonomia; categorie concettuali che nella società contemporanea appaiono più da considerarsi come dei continuum concettuali per leggere la dimensione del lavoro (Bruni, Murgia, 2007)

Il concetto stesso di lavoro, a causa delle suddette trasformazioni strutturali, ha richiesto una necessaria e radicale ridefinizione (Chicchi, 2001; Sennett, 1999, 2006): sono emerse nuove condizioni sociali di rischio, accentuate dall'individualizzazione delle biografie occupazionali. L'individualismo contrattuale, che sta alla base della precarietà giuridica del lavoro, tracima infatti nella soggettività degli stessi individui, condiziona i loro comportamenti e si trasforma anche in precarietà esistenziale (Fumagalli, 2007).

Si può utilizzare la categoria concettuale (intraducibile) di *Unsicherheit*, che assomma in sé sia il significato di incertezza sia quello di insicurezza e precarietà dovuta all'assenza di garanzie (Bauman, 2000, 2007). Sembra allargarsi il divario tra aspettative crescenti di realizzazione soggettiva e il vissuto professionale esperito e in tale contesto emergono nuove condizioni sociali di rischio, inserite in uno scenario di concorrenza diffusa.

È infatti utile arricchire il discorso sull'incertezza sociale con il concetto di rischio (Chicchi, 2001) connesso alla necessità, nella costruzione della propria carriera lavorativa e di vita, di operare costantemente delle scelte in un processo di modernizzazione riflessiva in cui gli elementi della vita sociale vengono continuamente messi in discussione (Giddens, 1994; Beck, 2000). Proprio questo processo comporta un costante sforzo di ridefinizione della propria collocazione, identitaria e sociale: l'attenzione, allora, è sulla fatica nella possibilità e capacità del soggetto di tradurre questa propria condizione in una rappresentazione del proprio lavoro, e della propria collocazione, in quello spazio di riconoscimento sociale connesso allo status occupazionale.

Tra i diversi "profili di rischio" (Ranci, 2002) della società attuale, in questa ricerca

ci si è focalizzati sui cosiddetti lavoratori “precari”. Si tratta di un insieme assai complesso di figure lavorative e professionali, le cui differenze negli impieghi e nelle attività svolte passano in secondo piano di fronte a una comune «flessibilità dell’occupazione che si traduce prevalentemente (...) in una variegata tipologia di contratti lavorativi, che sono detti atipici per distinguerli dal normale o tipico contratto di lavoro di durata indeterminata e a tempo pieno» (Gallino 2007: 6).

Il precariato è un concetto che si può considerare esso stesso “precario”, nel senso che il suo oggetto è flessibile e definito in modo approssimativo (Berardi, 2004): un concetto che racchiude in sé una pluralità di persone che svolgono attività lavorativa con contratti atipici o interinali, oppure disoccupati di breve durata o soggetti in cerca di lavoro che hanno sperimentato periodi lavorativi a tempo determinato, a progetto, occasionali.

Partendo da questo sfondo teorico, è importante capire dalla voce di coloro che esperiscono condizioni di precarizzazione³⁸ lavorativa come questi soggetti si raccontano e si descrivono (si identificano) in relazione a quest’ambito complesso della propria esperienza. Per farlo è stato scelto di adottare un approccio etnografico che potesse cogliere da vicino il mondo della vita di queste persone, analizzando le storie e i racconti sia autoprodotti e condivisi attraverso la Rete, sia stimolati attraverso alcune interviste qualitative (Risi, 2012).

Adattando il modello dell’“etnografia narrativa” (Gubrium, Holstein, 2008) ci si è concentrati dapprima sugli ambienti narrativi, ossia quegli ambienti online dove i precari si incontrano, si raccontano e possono riconoscersi attraverso la condivisione delle esperienze con altri che narrano di simili condizioni lavorative (e di vita). La sola analisi del testo tuttavia non permette l’accesso a quella profondità dell’esperienza che si può raggiungere considerando con uno sguardo olistico la produzione e condivisione di contenuti narrativi in Rete. Arginare lo sguardo alla sola storia scritta avrebbe limitato la presa in considerazione degli elementi motivazionali e di contesto: le conversazioni online sono costruite attraverso frammenti di racconti che vengono condivisi da qualcuno, in qualche luogo e tempo situazionali, per alcuni scopi (consapevoli o inconsapevoli).

L’invito dell’etnografia narrativa è quello di studiare la narratività considerando le storie nelle loro relazione con colui o colei che le racconta e con l’esperienza, analizzando da vicino le situazioni sociali, gli attori e le azioni in relazione alla produzione di narrative (Gubrium, Holstein, 2008). Il tentativo promosso in questo contributo è quello di coniugare una tecnica di ricerca narrativa con l’analisi dei contenuti pubblicati sul Web, evidenziando se e come le esperienze di precarizzazione del lavoro (e i risvolti sul piano emotivo e identitario) vengano elaborate anche attraverso la narrazione online. Pratiche narrative e costruzione identitaria sono due livelli analitici interagenti l’uno con l’altro, e nel corso dell’analisi verranno affrontate, dopo un primo inquadramento metodologico, in maniera integrata.

³⁸ Utilizziamo in questo contributo sia l’espressione di “precarità” sia quella di “precarizzazione”, considerando tuttavia come l’esperienza di precarizzazione rimandi a un concetto più ampio dell’esperienza rispetto alla specifica precarietà lavorativa: i vissuti connessi a queste particolari esperienze e il loro portato emozionale sembrano divenire il motore propulsore di storie e racconti online.

Nel processo di elaborazione e rappresentazione sviluppato attraverso la narrazione, i significati attribuiti agli eventi e ai vissuti vengono costruiti nell'atto scritto e nella relazione con gli altri utenti (presenti virtualmente): per studiare quindi come i precari fanno esperienza dei contenuti narrati e condivisi attraverso il Web, come interagiscono e quale ruolo assumono queste pratiche comunicative (Silverstone, 2002) sono state condotte 40 interviste qualitative, alcune delle quali in presenza, altre attraverso la posta elettronica (che tra gli strumenti di comunicazione online permette una maggiore espressività nel dispiegarsi epistolare degli argomenti trattati).

I soggetti da intervistare sono stati scelti in maniera tale da costituire un gruppo abbastanza eterogeneo, per caratteristiche ascrittive e acquisite: gli intervistati si sono differenziati, in particolare, per il tipo di ambiente online frequentato (attraverso il quale sono stati contattati), il genere, l'età, il titolo di studio e la tipologia di lavoro (quando era identificabile almeno relativamente all'ambito di occupazione). È stato ritenuto interessante raccogliere storie e testimonianze diverse, benché accomunate da uno stesso evento critico (la precarizzazione del lavoro), al fine di cogliere le diverse sfumature di come questa esperienza venga vissuta ed elaborata.

L'intervista qualitativa (semi-strutturata), con un approccio narrativo-biografico (Riessman, 1993), è stata ritenuta lo strumento più adeguato per cogliere le connessioni tra fenomeni macro e quelli micro. Le interviste condotte (sia in presenza che attraverso le email) hanno consentito infatti di approfondire le diverse dimensioni dell'indagine con uno sguardo maggiormente appropriato alla profondità dell'etnografia. In particolare, l'interazione con alcuni membri dei gruppi osservati ha permesso di esplorare l'associazione dei contenuti simbolici presenti nei racconti delle loro esperienze di precariato e le funzioni attribuite dai soggetti ai contenuti pubblicati in Rete. Attraverso il contatto con i precari intervistati è stato possibile esplicitare quelle motivazioni (altrimenti solamente interpretate sulla base dei testi) che conducono ad utilizzare alcuni ambienti online (in particolare quelli analizzati) quale luogo per socializzare con altri soggetti "vittime" di una situazione di precarietà lavorativa.

Nel capitolo verrà descritta la ricerca empirica, contestualizzata ed arricchita con qualche esempio, al fine di discuterne più approfonditamente gli aspetti trattati.

3. La precarietà raccontata sul Web

Gli attori sociali (seguendo un approccio narrativo, cfr. Di Fraia, 2004; Facchini, 2009) si inseriscono come protagonisti in storie nelle quali agiscono per il raggiungimento di alcuni scopi rilevanti, costituiti spesso da costrutti sociali. Non solo gli attori sociali, considerati individualmente, sono iscritti in questo processo, ma anche le società e i gruppi sociali, nel loro complesso, situati in un contesto spaziotemporale. Ogni società ha costruito degli oggetti di valore riconosciuti come desiderabili (ed altri invece considerati come non-desiderabili socialmente). Quando il raggiungimento di uno scopo, potenzialmente desiderabile perché spesso promulgato, promosso e "promesso", non risulta accessibile a fronte delle energie impiegate dagli

attori sociali nelle attività volte al raggiungimento dello stesso, per i soggetti è necessario intervenire e rimettere in discussione le storie ed il loro “finale” relativo al raggiungimento dei propri desiderata.

La narrazione gioca un ruolo centrale nei contesti in cui le traiettorie di vita incontrano degli ostacoli e richiedono una negoziazione, nei quali la costruzione di una storia è utile per dare un senso all’esperienza e al vissuto, costituendo una trama che renda gli eventi comprensibili e dotati di senso (Facchini, 2009).

Tale rilevanza, unita all’importanza della condivisione sociale delle emozioni conosciuta e corroborata da ricerche empiriche (Rimè, 2009, 2005), è osservabile anche dall’analisi delle conversazioni della vita quotidiana costellate da resoconti narrativi delle proprie esperienze; è stato approfondito in altri contributi (Risi, 2010) quell’ulteriore valore aggiunto dai cosiddetti ambienti web 2.0³⁹ alla messa in comune dei propri vissuti emozionali attraverso le dinamiche comunicative della Rete.

Gli ambienti web, per quanto sempre più permeati di linguaggi multimediali, possono essere considerati come un meta-medium narrativo (De Carli, 1997) poiché complessivamente costituiti in gran parte da “frammenti” di narrazioni che, attraverso dispositivi e logiche di *user generated content*, sono condivisi con gli altri *net-users* e resi pubblici. La stragrande maggioranza dei post è fondamentalmente composta di informazioni personali o diaristiche, oppure conversazioni di piccolo cabotaggio tra gruppi di diversa numerosità di navigatori: storie piccole o grandi di cui si è stati protagonisti, raccontate negli spazi virtuali, rappresentano un’oggettivazione delle proprie esperienze e divengono “tracce” (soprattutto testuali) che vengono depositate e condivise con gli altri.

Gli approcci biografici e narrativi (cfr. Jedlowski, 2000; Di Fraia, 2004; Poggio, 2004; Facchini, 2009) hanno ampiamente teorizzato e discusso sul ruolo della narrazione nella costruzione dell’identità e su come la costellazione delle narrazioni individuali generi l’organizzazione di una trama biografica personale che, adeguatamente intrecciata con altre storie di vita, contribuisce a dare senso alle proprie esperienze. Nel suo costituirsi come un racconto di esperienza, la narrazione dell’intervistato è indì un’elaborazione soggettiva, in cui acquistano una particolare rilevanza l’elaborazione e la rappresentazione dell’esperienza che avviene all’interno di un contesto relazionale, in cui i soggetti, interagendo, costruiscono e ricostruiscono incessantemente la propria visione delle realtà, utile a far emergere sia le componenti “oggettive” dell’esperienza e degli eventi narrati, sia i significati soggettivi attribuiti a quelle esperienze ed eventi.

L’importanza del processo scritto della comunicazione on-line e delle funzioni connesse alla pratica di riflessione sull’identità sono state evidenziate da alcuni lavori teorici ed empirici (Di Fraia, 2007; Hevern, Pugliese, 2005). La pratica del raccontare attraverso la Rete può rivelare la sua funzione identitaria nella prospettiva in cui, per l’autore dei contenuti condivisi, inserendosi come protagonista delle brevi e lunghe

³⁹ Si tende a indicare come Web 2.0 l’insieme di tutte quelle applicazioni online che permettono uno spiccato livello di interazione tra il sito e l’utente, quali blog, forum, social network come Facebook, Twitter, etc. Sempre più soggetti apprendono la possibilità di creare e diffondere contenuti in rete e i siti di social networking hanno attirato milioni di utenti, molti dei quali li usano come parte integrante delle loro pratiche di vita quotidiana (Ito, 2008).

storie raccontate in Rete (post), la scrittura agevola il processo di riflessione su di sé, sul proprio ruolo e sul rapporto con gli altri⁴⁰.

I contenuti narrativi condivisi attraverso il social Web, sembrano più simili a dei “pre-testi” nel loro duplice significato. Possono infatti essere considerati come quasi-racconti o *ante-narratives* (Boje, 2001): servono a verificare la disponibilità dell’interlocutore al dialogo e sono degli accenni a delle “versioni” sul mondo dell’esperienza, che vengono postati online per fare la prima mossa, in attesa che tra i pubblici connessi qualcuno ne diventi il destinatario. Il racconto si dispiega solo quando il destinatario si manifesta adeguato; molte altre volte i post pubblicati in Rete rimangono dei quasi-racconti, senza che si generi una forma dialogica.

La flessione della partecipazione sociale e la fusione tra contenuti “pubblici” e privati della vita delle persone hanno condotto una parte dell’espressione della condivisione esperienziale verso “nuove” forme di comunicazione: poiché la società non sembra più offrire agli attori sociali degli efficaci ambiti di riconoscimento e appartenenza, la scrittura attraverso il Web potrebbe quindi aiutare o contribuire a dotare di senso la propria esperienza, rendendola inevitabilmente più “visibile” e pubblica. Ciò che alcuni studiosi (Codeluppi, 2007) hanno definito come «vetrinizzazione sociale» sembra piuttosto il tentativo di reagire all’indebolimento delle tradizionali identità sociali «forti» (appartenenze di classe, ideologiche ecc.), un processo che costringe l’individuo a un continuo e faticoso lavoro di (ri)costruzione della propria identità (Formenti, 2008).

Sono quindi interessanti quelle pratiche di aggregazione simbolica tra soggetti che si “incontrano” online in ambienti da loro creati (come utenti) in modo esplicitamente rivolto a persone che vivono certe esperienze di precarizzazione lavorativa, attribuendo un nome a questi ambienti, al fine di connotarli e quindi identificare tali spazi online e chi vi partecipa (ad esempio www.facebook.com/pages/raconti-precari).

L’obiettivo di questa ricerca è stato quello di studiare i contenuti (narrativi) generati dai precari connessi in Rete. Rispetto quindi ad altri studi sull’uso di Internet come strumento di comunicazione fra i precari (e tra gli attivisti) delle diverse forme di mobilitazione e protesta ad opera di tali tipologie di lavoratori (Mascheroni, Vergani, 2010; Mattoni, 2009), in questa ricerca sono stati considerati ambienti online che tematizzano la precarietà, ma non solo a scopo di azione collettiva.

Da un lato, queste pratiche di creazione e condivisione di contenuti sulla precarietà possono divenire «un’occasione di formazione di nuove identità, di trasformazione delle forme della partecipazione civile e politica, in una risorsa preziosa per rilanciare l’azione collettiva in forma nuova» (Freschi 2003: 70). Dall’altro, la proiezione in uno spazio altro (il Web) e la condivisione dell’esperienza di precarietà lavorativa possono altresì costituire ambiti di elaborazione della particolare condizione esperita, disinvestendo emotivamente dal proprio vissuto. Esito di tanta pubblicistica divulgativa, la Rete può costituire infatti un ambiente di condivisione e socializzazione delle proprie esperienze, potenzialmente accessibile a chiunque ne abbia “bisogno”.

⁴⁰ Ciò si evince, ad esempio, nei blog che fungono da diario personale, con la principale funzione di “esprimere” il racconto di sé, cercando spesso inconsapevolmente il riscontro dell’altro.

Nel corso degli anni diversi studiosi hanno teorizzato enormi potenzialità del Web, che però si sono spesso infrante di fronte alle analisi di un cyberspazio non più e non solo come “isola felice”, bensì come arena dove si replicano le medesime dinamiche e conflitti sociali su larga scala (Wellman, Hogan, 2004). Date queste coordinate concettuali, sembra ancora più importante che in passato capire come le persone fanno esperienza dei media, interagiscono con essi e li percepiscono (Silverstone, 2002).

4. Territori ed elementi della precarietà raccontata sul Web

L'esperienza della precarietà si esprime online attraverso il racconto dei propri vissuti (resi pubblici e) condivisi con gli altri utenti connessi.

L'analisi della trama di queste narrazioni è stata condotta con un approccio etnografico che in primo luogo ha tenuto conto della dimensione *contestuale*: un momento dedicato all'osservazione e descrizione dettagliata dei luoghi (Cardano, 2003) che è consistito nell'osservazione e nella mappatura degli ambienti online dedicati alle condizioni lavorative contemporanee di precarizzazione del lavoro, prendendo in considerazione i link e rimandi più numerosi, che fungono da collegamento tra i diversi spazi Web.

Gli ambienti considerati nello studio sono emersi come nodi “frequentati” dai lavoratori precari, partendo dai siti Internet risultati attraverso l'inserimento nei motori di ricerca di parole chiave afferenti all'area semantica della precarietà lavorativa. Questo processo (divenuto prassi per molte persone quando accedono ad Internet alla ricerca di informazioni) ha consentito di identificare alcuni “punti di ingresso” a gruppi e ambienti frequentati dai precari connessi al Web. Si poi è partiti dai link presenti in tali spazi della Rete e si è proseguita l'esplorazione fino ad ottenere una sorta di mappatura, considerando conclusa l'osservazione dei contesti online nel momento in cui ulteriori navigazioni conducevano ad ambienti già analizzati.

Con l'analisi contestuale è stato possibile ricostruire i tipi di territori abitati dai precari. La sistematizzazione che segue non è tanto legata al tipo di strumento, di software o ambiente online, bensì alla pratica d'uso che viene fatta di questi spazi. Si evidenzia perciò l'importanza di studiare come le persone fanno esperienza dei media, interagiscono con essi e li percepiscono (Silverstone, 2002). Si sono individuate tre macro-tipologie di luogo che si possono descrivere come spazi di:

- *manifestazione*: ambienti online legati a forme di protesta oppure creati per mobilitare i soggetti a scendere in piazza, generalmente legati a forme di attivismo più o meno consolidate⁴¹;

⁴¹ L'attivismo in Rete contro la precarietà sta sviluppando una propria tradizione e come esempi è possibile riferirsi agli ambienti online creati intorno alla *MayDay Parade*, *San Precario* e *Serpica Naro*: essi costituiscono tentativi di rendere visibile il precariato come nuovo fenomeno e soggetto sociale, riprendendo ed elaborando repertori e tattiche di manifestazione (cfr. Bruni, Murgia, 2007; Choi, Mattoni, 2010). Un esempio più recente e di cui è interessante l'uso dei *social networking websites* può essere quello dell'“Isola dei cassintegrati”, un gruppo che nasce sul social network Facebook al quale viene poi

- *organizzazione*: siti di vario genere che fanno perno su associazioni o gruppi di lavoratori e sigle sindacali (di cui la “categoria” dei precari costituisce una frazione di tali organizzazioni)⁴²;
- *narrazione*: soprattutto ambienti interattivi in cui sono depositate o raccolte, in varie modalità, le storie, le esperienze e i vissuti dei precari⁴³. A questa tipologia appartengono soprattutto gli spazi online più “datati”.

Le interviste condotte con i precari fanno inoltre emergere come questi siano i primi territori online popolati dai lavoratori precari. Tali spazi costruiti intorno al tema della precarietà sembrano rispondere, da un lato a una funzione espressiva, di sfogo di una situazione (frustrante) esperita; dall’altro anche a quella di trovare un luogo per raccontarsi agli e con gli altri, confrontandosi con altre “vittime” di una situazione legata alla precarietà e cercando di rispondere a motivazioni identitarie (chi sono, chi siamo), grazie all’intreccio delle storie condivise in Rete.

Dall’individuazione e dal monitoraggio degli spazi online dedicati alla precarietà lavorativa (durante un periodo di osservazione di circa un anno), l’analisi si è poi concentrata sui post pubblicati, che sono stati scelti, letti e analizzati sulla base della loro pertinenza al tema (i vissuti di precarietà), considerando solo quelli pubblicati negli ultimi sei mesi (circa) rispetto alla data di consultazione di questi ambienti online.

Insieme a questa fase osservativa e di analisi narrativa del contenuto dei testi pubblicati online dai precari (analisi *testuale*), sono state analizzate le verbalizzazioni raccolte attraverso le interviste (un’analisi che si può definire come *extra-testuale*, ossia non limitata allo studio dei contenuti generati dagli individui connessi alla Rete).

Attraverso un’analisi qualitativa del contenuto di tutto questo materiale narrativo si è cercato di individuare alcune storie prototipiche di precarizzazione del lavoro, le quali, pur non corrispondendo a nessuna storia specifica rintracciata nel materiale analizzato, hanno consentito di sintetizzare concettualmente ed esemplificare le caratteristiche dei vissuti raccontati. Gli elementi costitutivi di queste storie hanno permesso di analizzare il modo in cui l’esperienza di precarietà lavorativa viene oggettivata, ossia come emerge (in modo implicito) nelle espressioni dei precari attraverso la ricorrenza di alcuni aspetti che sembrano caratterizzarla.

Con l’interpretazione narrativa dei testi si è cercato di cogliere anche la centralità di alcuni indizi impliciti nel racconto; nelle interviste ai precari e nei contenuti condivisi online sono quindi emersi alcuni elementi ricorrenti che sembrano caratteristici dell’esperienza di precarietà vissuta, ed in particolare:

associato un blog <http://www.isoladeicassintegrati.com/> per dare visibilità e sostegno di un gruppo di operai in cassa integrazione, sbarcati sull’isola dell’Asinara (al nord della Sardegna).

⁴² Tra i diversi spazi online appartenenti a questa tipologia di territori possiamo annoverare come esempi gli spazi online e i social media connessi alla Rete Nazionale Ricercatori Precari, <http://precaridellaricerca.wordpress.com/>, oppure ambienti quali <http://precariispra.blogspot.com/> o il comitato insegnanti precari: <http://www.cipnazionale.it/zik/>.

⁴³ In questa tipologia si possono fare rientrare tutti i blog diaristici aperti da singoli lavoratori precari (<http://blogaprogetto.wordpress.com>) oppure blog a più voci (es. <http://www.generazione1000.blogspot.com/>) e diverse tipologie di social network (Gruppi Facebook sul precariato, es. <http://www.facebook.com/pages/STOP-PRECARIATO/108641345669>) e ambienti (es. <http://www.anagrafeprecari.it/>).

– *un corollario di oggetti di valore*, ossia quei costrutti sociali ai quali i lavoratori precari si riferiscono e ai quali tendono. Ogni costruzione identitaria comporta infatti «il riferimento a chi vogliamo essere a partire dai valori e dai modelli presenti nel nostro contesto socio-culturale» (Crespi, 2004: IX-X). Oggetti di valore e modelli sono quindi dei costrutti sociali ai quali l'attore sociale tende: nelle narrazioni dei precari essi sembrano ruotare intorno al macro-concetto di “sicurezza”, come oppositivo rispetto a quello di *Unsicherheit*. Divenendo complesso elaborare una rappresentazione di sé e una traiettoria all'interno della quale collocarsi in maniera stabile, prevale la necessità di ridefinirsi costantemente perché la pluralità dei lavori (alternativamente o contemporaneamente) svolti non consente una definizione solida del sé, ma costringe a ripensare e riformulare quegli oggetti di valore ai quali si aspira. In tal modo, emerge la tendenza a una narrazione dell'esperienza online cronicizzata su ciò che non si è o su ciò che si vorrebbe essere/avere, ma non si può essere/avere.

– *una percezione di ingiustizia subita*. Citando sempre Crespi (2004: IX-X), la riflessione sull'identità comprende il confronto rispetto «all'idea di ciò che è buono e giusto per noi». Le esperienze dei precari vengono raccontate come ingiuste (in relazione a propri meriti, alle proprie aspirazioni) e hanno come contropartita istanze volte a riequilibrare le relazioni in un'ideale “giustizia sociale”.

“Purtroppo sono una di quelle persone che ha perso il lavoro dopo tanti sacrifici, perché il contratto, a termine naturalmente, non è stato rinnovato. Ho perso tante occasioni, giornate da passare con la mia famiglia o con gli amici e questa è stata la mia ricompensa! Ho perso in tutti i sensi e lo trovo profondamente ingiusto...” [post su <http://www.anagrafeprecari.it/>];

– *un rischio continuo*. Le continue scelte che i lavoratori precari sono tenuti a formulare implicano percorsi di rischio (e le connesse sensazioni di incertezza): la temporalità determinata delle attività lavorative che svolgono, non solo richiede delle scelte in itinere, ma nuovi percorsi ogni volta che si assume un nuovo incarico lavorativo.

“Precaria significa sempre tenere il piede in più scarpe. Perché altrimenti rischi di essere fuori dal mondo del lavoro. Allora piuttosto che stare a casa scegli delle modalità part-time che se sono scomode da una parte sono comode dall'altra. Non sono una risorsa culturale, ma sono una risorsa economica così aiuto mio marito eccetera. Però bisogna stare attenti, continuare a monitorare le offerte, valutare bene quella giusta e non farsela sfuggire”. [Daniele, 28 anni]

Nella società tardo-moderna, l'accelerazione delle attività è divenuta pervasiva in tutti gli ambiti, anche in quello identitario: ciò che viene richiesto agli attori sociali è infatti di essere mobili, flessibili, svincolati da appartenenze, attraverso un “modello di azione dinamico” (Beck, 2000: 185) per poter accedere alle molteplici opportunità offerte come risorse economiche, sociali e culturali;

– *la presenza di una competizione diffusa*: nelle narrazioni emerge a tutti i livelli di lavoro, soprattutto per le tipologie di lavori maggiormente alienanti (emblematici i call center) in cui la competizione viene utilizzata come strumento motivante per incentivare la produttività. Tomelleri (2004) descrive questo processo come istituzionalizzazione della competizione.

“Avevo quasi disprezzo per gli altri precari, ma non tanto per le persone, quanto per la loro capacità di scendere a compromessi: ma se tu volevi lavorare non c’era altro da fare, dovevi competere con chi lavorava alla scrivania al fianco della tua. Così non si creava nemmeno un po’ di stima l’uno per l’altro, quindi non ci univamo, non ci ribellavamo ma eravamo sempre pronti a fare lo sgambetto, per fare quel qualcosa in più per salire di carriera. Che poi il gradino era dal rispondere al telefono al controllare chi risponde al telefono, ma sempre come servo di qualcuno” [Veronica, 32 anni].

Nelle storie analizzate sono stati rilevati alcuni attori protagonisti nel processo di precarizzazione lavorativa esperita:

– *i precari* (spesso protagonisti delle storie condivise online), che si esperiscono e si raccontano come “vittime”. Il ricorso a tale categorizzazione⁴⁴ è legato a quell’ingiustizia percepita che sembra “giustificare” i sentimenti negativi, le cariche di aggressività espresse e le proposte di azione e mobilitazione per riequilibrare i rapporti di lavoro esperiti;

– *una pluralità di colpevoli*, conseguenza della difficoltà nell’identificazione di un unico effettivo responsabile della condizione di precarietà in cui vertono i soggetti. A fronte dell’indeterminatezza nell’identificazione di un’entità contro cui rivalersi, la colpevolezza viene attribuita al “sistema” politico, istituzionale, o economico. Il sistema costituisce un dispositivo narrativo che viene trascinato verso il basso e che nelle narrazioni viene incarnato talvolta dai politici, dallo Stato, dall’impresa e più raramente anche dal capo o dai “padroni”. L’indeterminatezza del/i colpevole/i conduce all’individuazione di capi perseguibili per presunte colpe parziali: “un po’ di colpa ce l’hanno anche loro”. Alcuni capri espiatori emblematici (e molto citati) sono le aziende multinazionali, gli organi sovranazionali e gli immigrati: elementi simbolici che sembrano fare echeggiare quella ricerca da parte dell’attore sociale contemporaneo di soluzioni biografiche a problemi che hanno radici sistemiche (Beck, 2000).

È sembrata quindi interessante, nelle narrazioni raccolte sia attraverso le interviste che nei contenuti pubblicati in Rete dai precari, l’argomentazione sulla polarizzazione delle “colpe”. Da un lato, molti degli intervistati collocano narrativamente al centro un referente istituzionale caratterizzato in termini negativi, collocato al vertice delle responsabilità, oppure un capro espiatorio della condizione esperita. D’altro lato, piuttosto numerose sono anche le storie in cui vengono considerati come “colpevoli” i precari stessi, «dis-interessati e soprattutto incapaci di organizzazione».

⁴⁴ Nella società contemporanea, come ben evidenzia Manghi (2009, a cura di), gruppi discriminati o marginali si rappresentano come vittime per rivendicare presunti diritti, per cui vestire i panni della vittima risulta socialmente vantaggioso.

Nell'evanescenza dei confini immaginari tra colpevoli e capri espiatori, s'inserisce anche un "io" (se stesso) debolmente collocato rispetto all'insieme:

"Mah... qui il colpevole si allontana, si allarga e poi si restringe, si allarga e poi si restringe e alla fine divento io il colpevole".

L'analisi qualitativa dei racconti contenuti nei messaggi online analizzati ha condotto ad interpretare come alcuni ambienti web 2.0 divengono luogo e strumento di condivisione di esperienze accomunate da un vissuto di ingiustizia. Tale condivisione sembra emergere come altrimenti difficilmente possibile, da un lato a fronte della distanza fisica tra i soggetti: precari dispersi nella pluralità di aziende, settori, istituzioni. Dall'altro dalla vergogna anche nel riconoscersi come precari non solo verso gli altri significativi (amici, parenti, ecc.), ma anche verso persone nella medesima situazione lavorativa:

"Ho assistito ultimamente a un corso, un bando per venditori camuffato da corso di comunicazione. L'esperienza sia del corso, di due giornate, sia dell'ambiente di lavoro era così vergognosa che quando uscivi e ti incontravi in metropolitana con qualcuno che lavorava con te, nemmeno lo salutavi! Perché era un brutto ricordo, quindi cancellavi tutto e facevi finta di non vedere. Tanto con queste persone ci lavori due mesi e poi arrivederci e grazie, nemmeno vale la pena creare legami". [Monica, 48 anni]

È importante notare come nelle narrazioni spontanee della propria esperienza, sia nei piccoli o grandi frammenti narrativi pubblicati online, sia nelle narrazioni raccolte durante le interviste, la precarietà si veste del proprio "lato oscuro". Ciò che viene condiviso ed espresso dai soggetti è il lato negativo di quel continuum, che spazia da flessibilità, autonomia e opportunità verso quella sensazione di malessere che accompagna esperienze di insicurezza, incertezza e rischio.

"C'è un sentimento di malessere stagnante che tende a ovattare la realtà che stai vivendo. C'è questo risentimento verso qualcosa che non sai cos'è perché nemmeno sai con chi prendertela! Coi politici che ti hanno promesso la flessibilità e invece hai avuto lo sfruttamento? Boh, forse. Poi c'è Grillo, benissimo, però in cosa sfocia la sua critica? E tutti quei movimenti collaterali che stanno cercando di uscire da questa logica così ingabbiata, di reiterazione del malumore, per cercare di trovare soluzioni...". [Daniele, 28 anni]

Vengono quindi portati in rilievo gli aspetti vissuti come maggiormente frustranti dell'esperienza: la trama delle esperienze di precarietà fa emergere un soggetto precario che vive in una situazione di incertezza (connotandola con gli elementi caratteristici descritti sopra) e di ingiustizia percepita, che lo conduce a esprimere e condividere il proprio vissuto in ambienti "dedicati" a depositare⁴⁵ questi contenuti.

⁴⁵ Le tecnologie della comunicazione assumono quindi quel ruolo di *repositories* (Fortunati, 2009) in grado di raccogliere, catturare e orientare le emozioni, in cui possono attualizzarsi processi di condivisione sociale delle emozioni (Rimè, 2009) e, più nello specifico, di espressione, messa in comune ed elaborazione del malessere esperito in situazioni di precarietà lavorativa.

Il malessere e la frustrazione legati ad una situazione lavorativa precaria non scompaiono, ma la carica negativa del sentire sembra sublimare attraverso il racconto.

“Piuttosto che sbattere la testa contro il muro... almeno posto su questo muro⁴⁶ per i precari!”.

Questi aspetti si possono infatti leggere attraverso la “teoria della catarsi” (Scheff, 1977, 1979 in Turnaturi, 1995): i lavoratori precari, attraverso una sorta di ritualità legata all’attuale diffusione d’uso di ambienti online in cui scrivere e condividere pensieri, emozioni ed esperienze, spostano la propria attenzione dall’oggetto raccontato, alla propria posizione “sicura” di osservatore/lettore, che si distanzia dal racconto/post depositato online e dall’esperienza condivisa in Rete. Diversi precari intervistati dichiarano infatti di avere (cercato e) trovato attraverso Internet la possibilità di raccontare di sé e della propria condizione, condividendola con altri: generando “distanza” tra se stessi e i propri sentimenti, l’insieme dei diversi post appesi in Rete tende a svolgere un ruolo prevalentemente espressivo e dissipatorio dei propri sentimenti (e in particolare del *risentimento*, Risi, 2010).

5. Identità, visibilità e protesta

Tra le funzioni che i racconti dei precari in Rete sembrano assolvere, viene qui approfondita quella identitaria, attraverso la quale si problematizza la questione del riconoscimento.

Narrando affrontiamo la sfida dell’identità, il chi siamo: acquisirne consapevolezza può condurre a delle rappresentazioni di noi e del mondo, nonché a costruire, riconoscerci o aderire a identità collettive. Se «definiamo la nostra identità dialogando, e qualche volta lottando, con le cose che gli altri significativi vogliono vedere in noi» (Habermas, Taylor, 1998:18), nella nostra ricerca abbiamo considerato la possibile genesi narrativa anche per formazioni identitarie collettive. L’identità collettiva di un gruppo online può essere definita e determinarsi in seno ad un confronto dialogico, sia interno, ossia tra i soggetti che aderiscono al medesimo gruppo, network o ambiente, sia esterno, cioè tra i gruppi stessi, che interagiscono tra loro.

Dall’analisi condotta, il Web sembra avvalorare la possibilità di costruire relazioni incarnate su network io-centrati (Castells, 2002, 2004), reti di legami in grado di fornire socialità e condivisione esperienziale, nonché il tentativo di costruzione di identità sociali attraverso il riconoscimento mediato dell’altro.

L’altro, il referente o il destinatario (implicito o esplicito) dei messaggi digitati è costituito da utenti di quegli ambienti Web, abituali o sporadici, talvolta conosciuti, ma soprattutto sconosciuti. L’inserimento in forme di aggregazione simbolica e in reti sociali online può condurre a processi di riconoscimento e alla consapevolezza di un Noi contrapposto a un Loro (Alberoni, 1989), attraverso una condizione comune sulla base della quale identificarsi: “gli altri precari come me”.

⁴⁶

Il riferimento è al cosiddetto “Wall”, il muro ossia la bacheca delle pagine Facebook.

Il riconoscimento è l'altra faccia dell'identità (Facchini, 2009), implica la presenza e lo sguardo degli altri in un contesto relazionale. Il lavoro assume una specifica valenza nella definizione e nella costruzione dei ruoli sociali, acquisendo, oltre alla sua funzione produttiva, anche quella di legittimazione individuale e di riconoscimento sociale.

Un aspetto interessante nelle narrazioni analizzate è stato l'utilizzo narrativo del "noi" e la sua difficile collocazione come identificazione di "gruppo" di appartenenza con cui attuare azioni di movimento: si rileva, a tratti, un "noi ritrovato", un "noi precari" usato come dispositivo narrativo positivo, ridefinito soprattutto rispetto a un altro "loro" colpevolizzato. Dall'analisi delle narrazioni (sia online, sia in presenza), le espressioni di riconoscimento di un'identità collettiva si ravvisano attraverso una difficile "pratica narrativa", con manovre compresenti di espansione (si parla delle "caratteristiche di noi italiani") e di contrazione (si parla del proprio specifico settore lavorativo "noi insegnanti"). È un noi che viene descritto alla ricerca di caratteristiche comuni: un noi identitario in potenza.

La questione non riguarda più l'appartenere o meno formalmente al mercato del lavoro, né il tipo di attività svolta, ma si è spostata sull'esperienza del percepirsi come dei lavoratori "clandestini" e in ombra, la cui cittadinanza non è ancora riconosciuta (Murgia, 2009). Proprio questa funzione di riconoscimento e legittimazione sociale connessa al lavoro si riflette e impatta nelle traiettorie soggettive degli individui, evidenziando la complessità di un mercato del lavoro che non è qualche cosa di separato dai percorsi individuali, ma che al contrario interagisce sia rispetto alle relazioni con tutta una serie di attori sociali (i colleghi, gli altri precari, il "sistema") sia riguardo alle possibilità di costruzione identitaria.

Le storie raccontate dai precari possono essere interpretate come dei lavori in corso, ossia deboli in termini simbolico-identitari, ma forti in termini di aspettative e ingiustizie subite davanti a degli oggetti di valore promessi e mancati. La società tardo moderna, come aveva già intuito Scheler (1975) per la modernità, resta infatti egualitaria sul piano dei diritti e valori dichiarati, ma si connota per una rinnovata disuguaglianza nel possesso effettivo di risorse materiali e immateriali. Nonostante le promesse di un futuro radioso e di un progresso inarrestabile, la modernità prima e la tarda modernità poi, sono state marcate da condizioni strutturali dell'agire caratterizzate da rilevanti disuguaglianze sociali ed economiche.

Le interviste hanno indubbiamente consentito di sondare le diverse dimensioni dell'indagine con uno sguardo appropriato alla profondità etnografica, permettendo non solo di entrare nelle biografie e nei vissuti soggettivi, ma anche di approfondire come questi diversi vissuti vengano colti, elaborati e, quindi, interpretati: nei racconti dei lavoratori precari l'attività narrativa rappresenta un elemento costitutivo del modo in cui essi interpretano la propria condizione lavorativa, basandosi sulla propria esperienza, secondo una logica costruttiva propria dei significati (Bruner, 1992, 2002). L'interazione con alcuni membri dei gruppi osservati ha permesso infatti di rendere esplicite le motivazioni (altrimenti solamente interpretate sulla base dei testi) che conducono ad utilizzare alcuni ambienti Web quale luogo per socializzare con altri soggetti che vivono una situazione legata alla precarietà lavorativa, e di esplorare

L'associazione dei contenuti simbolici presenti nei racconti online delle loro esperienze di precariato.

Dai dati raccolti emergono le motivazioni legate alla generazione di questi legami deboli⁴⁷ (Granowetter, 1981) tra i precari: i vissuti della precarietà lavorativa vengono condivisi sul Web per trovare innanzitutto confronto e conforto nello scambio dialogico con gli altri connessi alla Rete. Le relazioni vengono forgiate proprio attraverso questi mattoni immateriali, densi di simboli e di conversazioni, veri e propri artefatti culturali che costituiscono le *community*, attraverso la valorizzazione dell'interazione informale. La forza dei "deboli" legami online appare in tutta la sua complessa ragnatela tessuta grazie ai contenuti online condivisi da precari. Sono numerose in tal senso le affermazioni che descrivono questa modalità comunicativa come via di fuga da contesti in cui la condivisione faccia a faccia appare complessa e difficile. Innanzitutto per la "dispersione" delle esperienze di precariato: rispetto ad un insieme di operai che appartengono alla medesima fabbrica, spesso le figure dei lavoratori precari sono disseminate in diverse aziende, più o meno presenti nei diversi settori lavorativi.

Anche quando sono accomunati dalle medesime condizioni di lavoro, si inseriscono quei fattori (sopra citati) legati da un lato alla vergogna del proprio vissuto oppure connessi all'elevata competizione stimolata in ambienti lavorativi connotati da elevata flessibilità; ciò porta chi vive un'esperienza di precarietà a cercare negli spazi online l'incontro e la socializzazione di pensieri, emozioni e riflessioni su di sé con gli altri connessi alla Rete, che altrimenti non potrebbe condividere faccia a faccia. In questa tensione tra spazi e relazioni, l'identità lavorativa si trova a doversi ricollocare, elaborando nuove rappresentazioni della propria condizione. Sembra prevalere un'ambivalenza tra dinamiche di ripiegamento e di resistenza individuali, e al tempo stesso la volontà di non fermarsi, di non rimanere semplicemente a sfogare il proprio disagio lavorativo di fronte allo schermo di un computer.

Nella ricerca è stata anche indagata la funzione attribuita dai soggetti alle narrazioni in Rete, come trama per tentare di costruzione di un soggetto collettivo in cui potersi riconoscere e come spazio germinale fondamentale per l'organizzazione delle attuali forme di manifestazione e protesta.

Dall'analisi dei principali risultati, si evince un complesso rapporto tra visibilità e invisibilità dei lavoratori precari: se da un lato si costruiscono online rappresentazioni di se stessi e del mondo, aderendo a network e gruppi online per rivendicare i propri diritti di lavoratori e rendere visibile una causa, dall'altro emerge come tali forme identitarie siano ancora in fieri, non essendo in grado di essere percepite come identità collettive in cui i singoli casi possano (e vogliano) riconoscersi pienamente.

Tra le motivazioni che inducono ad utilizzare Internet per creare o aderire a network incentrati sul tema della precarietà lavorativa emergono quelle connesse a proposte di (mobilita)zione per richiamare l'attenzione sul tema del lavoro precario, da attuare sia attraverso la Rete stessa (es. firmare petizioni, mandare delle email), sia al di

⁴⁷ È interessante considerare come dalle interviste emergano forme deboli del legame sociale: alcune ricerche hanno d'altro canto approfondito la difficile instaurazione dei "legami forti" (familiari o amicali solidi) che si mostrano invece costitutive di condizioni favorevoli per muoversi tra percorsi lavorativi mobili e frammentati (Addabbo, Borghi, 2001; Fullin, 2004).

fuori di essa (es. organizzare uno sciopero o manifestazione). Per la rilevanza che ha assunto la costruzione del discorso su questo tema e per la potenzialità di mobilitare un grande numero di persone, le proteste contro la precarietà possono essere considerate interessanti tentativi di ricerca di visibilità e costruzione di identità collettive (Mascheroni, Vergani, 2010).

L'organizzazione della protesta non è una strategia che ha solo il ruolo di esercitare pressione diretta su un destinatario preciso, ma anche l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica sul problema sociale da cui la protesta stessa origina (Della Porta, Diani, 1997). Gli studiosi hanno individuato nel Web una risorsa cruciale soprattutto per gli attivisti, che hanno a disposizione un mezzo di comunicazione per andare oltre i media mainstream e creare nuovi spazi di informazione in cui portare il conflitto, attraverso "cyber-proteste" e forme di azione collettiva nella rete (Jordan, 2003).

In questo quadro, tuttavia, dall'analisi condotta per questa ricerca, la generazione di reti tra precari sembra non essere molte volte in grado di produrre quel rafforzamento dei legami (deboli) di collaborazione e organizzazione che vada oltre l'azione di *joining* (adesione) agli ambienti online e condivisione di contenuti in Rete con gli altri lavoratori nella medesima condizione. Gli esiti effettivi delle diverse mobilitazioni "annunciate" sembrano sottodimensionati nelle verbalizzazioni degli ambienti online censiti: si annunciano scioperi, proposte di "fusione" dei diversi gruppi di precari che cercano di attivare manifestazioni sociali, ma poi si ritrovano poche evidenti tracce in Rete circa la loro realizzazione, o il racconto delle esperienze e degli eventuali riscontri. Una forma riflessiva di attivismo che tratta la comunicazione simultaneamente come mezzo e fine del conflitto (Carroll, Hackett, 2006).

A fronte di un possibile riconoscimento dei precari come soggetto sociale che può avvenire negli ambienti online, la questione della costruzione di identità collettive rimane quindi ancora aperta. È possibile rilevare, disseminate nelle storie raccontate in Rete, alcune componenti macro-sociali tra cui il declino delle ideologie in grado di trasferire le storie individuali in macro-narrazioni condivise e la ricerca di un linguaggio comune in grado di trasformare i singoli "casi" in una "causa" comune.

Vi si inserisce la spinta disaggregante dell'individualismo per cui «in astratto si può riconoscere una comunanza di interessi, ma tra il riconoscimento di interessi comuni e l'azione collettiva interviene un confronto sull'adeguatezza personale. Se si sapessero davvero utilizzare le proprie capacità, non ci si dovrebbe 'abbassare' ad agire collettivamente» (Sennett, 2006: 406).

"Siamo capaci di scendere in piazza solo se la nostra squadra del cuore vuole vendere il suo campione...per le cose serie invece non facciamo niente! Cosa pretendiamo se non ci abbassiamo nemmeno a muoversi insieme per farci vedere e sentire?». [Gruppo Facebook: Basta col precariato!]

Esito dei processi di frammentazione della forza lavoro che si divide in una miriade di isole separate le une dalle altre e che sembra quindi apparire sempre più incapace di percepirsi come formazione identitaria solida, l'esperienza a livello collettivo si traduce in una difficoltà a far pesare bisogni, interessi e desideri di coloro che subiscono un'ingiustizia, rimanendo il più delle volte una sorta di *wishful thinking* (Formenti, 2008). A tutto ciò fanno però eccezione tutte quelle insorgenze di movimenti che in

un contesto in cui perdono progressivamente peso e significato i tradizionali “corpi intermedi” (partiti e sindacati) sembrano intercettare le forme e i linguaggi della protesta contemporanea.

Se da un lato la pervasività del *social networking* via web, permette anche ai singoli soggetti di attivarsi come proponenti e di mobilitarsi, anche al di là dell'intervento dei media o delle classiche strutture politiche e di alleanza sociale (Mascheroni, Vergani, 2010), le ricerche hanno evidenziato il ruolo chiave e fondamentale degli attivisti nel far convergere le diverse voci, trasformando i singoli casi in una causa comune, le diverse storie in un'unica meta-storia. In questi casi, tutt'altro che irrilevanti, si genera l'accendersi di quella “miccia emozionale” che possa favorire il passaggio dalla protesta/proposta dei singoli nodi della rete a progetti o azioni sociali per far valere le proprie istanze (in particolare quelli legati all'oggetto di valore maggiormente desiderato, la sicurezza) e per il superamento delle ingiustizie espresse.

Alla radice delle risultanze esposte si possono leggere i tratti peculiari delle nuove forme di movimento sociale, costituite come reti di movimenti a struttura segmentata, diffusa, in cui ogni elemento è autonomo e si connette agli altri solo in occasioni di mobilitazioni collettive (Melucci, 1982).

È possibile inoltre individuare alcune limitazioni della struttura reticolare dell'incontro dei soggetti che avviene attraverso il web. Nei messaggi analizzati emerge, infatti, da un lato un bisogno riconosciuto da molti precari connessi, nel ripetuto invito/esortazione “organizziamoci”, dal quale emerge l'immagine di una rete eterarchica, che sembra sentire la mancanza di una direzione organizzativa. Dall'altro è possibile rilevare la necessità di un ancoraggio fisico/territoriale che possa favorire il passaggio dal riconoscimento “mediato” dei precari, al riconoscimento immediato, ossia dagli spazi online a occasioni di incontro faccia a faccia, anche legati al territorio.

“Credo sia assolutamente importante avere gruppi suddivisi territorialmente in modo che gli aderenti sappiano di avere un referente vicino casa”. [gruppo Facebook “Lottiamo contro il precariato”]

6. Conclusioni

La sociologia del lavoro ha spesso considerato gli elementi più strutturali del fenomeno della precarietà lavorativa (meccanismi regolatori, tipologie contrattuali, dati quantitativi). In questo contributo sono stati analizzati, attraverso un approccio narrativo, i contenuti associati al concetto di precarietà lavorativa, alle pratiche narrative sviluppate dai precari attraverso la Rete e la relazione di queste ultime con le forme di visibilità e di protesta della condizione di precarizzazione del lavoro. Più in particolare si è studiato come gli attori sociali, che esperiscono situazioni di precarietà, costruiscano dei percorsi narrativi di elaborazione della propria identità lavorativa.

Riassumendo gli elementi relativi ai risultati ottenuti finora, è possibile considerare gli spazi online analizzati, incentrati sulla condizione del lavoro precario, come ambienti virtuali in cui i soggetti tendono a depositare le piccole e grandi storie sulle proprie esperienze, beneficiando della possibilità di “incontro” (altrimenti

difficilmente possibile per distanza, vergogna, competizione) permessa dal Web.

La figura del precario sta ad indicare diverse condizioni di lavoro e di vita, così come variegata sono le forme di manifestazione contro la precarietà, che presentano ampie cornici interpretative: un insieme composito di proteste che tentano di rendere visibili i lavoratori precari come soggetto sociale, contribuendo alla costruzione di rappresentazioni sociali relative alla condizione di precarietà del lavoro e ad un'identità collettiva verso cui emerge un ambivalente rapporto di riconoscimento.

Dai risultati di ricerca da un lato si evince la rilevanza che assume la costruzione simbolica del discorso sulla precarietà, dall'altro il complesso rapporto tra visibilità e invisibilità dei lavoratori precari come singoli piuttosto che come collettività: post e contenuti condivisi in rete sembrano infatti utili (e utilizzati) a rendere visibile la causa, ma nascondere il caso (che spesso si trincea dietro il sicuro schermo del pc di casa).

L'espressione di sentimenti di frustrazione (e risentimento) attraverso la pratica del narrare agli altri via Web conduce a benefici individuali nel processo catartico reso possibile dalla scrittura. Il "sistema" (costituito da una pluralizzazione di colpevoli) agisce spesso in queste narrazioni come responsabile della situazione di precarietà dei lavoratori: la moltitudine dei precari connessi ha difficoltà a individuare l'oggetto con cui è chiamata a confrontarsi: secondo Formenti (2011) un'idea sfumata e astratta di lavoro conduce a una difficile identificazione del "nemico", che non può più essere associato con una classe e/o con istituzioni ben definite, ma rinvia a un complicato e stratificato intreccio di poteri che operano. Inoltre, la condivisione dei racconti online da parte dei lavoratori precari risulta essere comunque accompagnata dalla produzione di proposte di azione sociale che, dall'analisi condotta finora, sono da considerarsi ancora dei "lavori in corso".

Ogni azione motivata dalla sola frustrazione esperita sembra finire per esaurire la sua efficacia nell'azione stessa del *joining* online, della denuncia e della protesta; spesso porta alla luce il malcontento ma non rimuove il problema, può anzi allontanare la soluzione. Quando invece dal livello micro delle relazioni interpersonali si riesce a trovare una chiave condivisa per conferire senso al mondo, allora si pongono le condizioni per un'espressione anche politica delle proprie istanze sulla precarietà.

I precari che superano la tentazione della semplice espressione del proprio vissuto, connotato dell'emotività negativa dell'esperienza, possono creare attraverso la Rete gruppi tenuti insieme da un legame che però si realizza non solo qui ed ora nella relazione online, ma che riesce a connettere gli utenti in un ordine simbolico, collocando il loro scambio di contenuti oltre il reciproco conforto per la particolare condizione di precarietà lavorativa vissuta. In questa tipologia di narrative, la trama delle narrazioni e della messa a tema del discorso sulla precarietà in Rete ha una prospettiva generativa, che passa dalle proposte online (ideali) ai progetti da attuare nella propria realtà, spesso ancorati territorialmente.

La richiesta di una politica nuova e capace di raccogliere le sfide lanciate dal Web rischia di non trovare risposta se i network ego-centrati, seguendo l'approccio di Castells sull'individualismo in Rete (2002, 2004), non evolvono in forme in grado di auto-percepirsi come identità collettive con esigenze, interessi e valori comuni. In tali formazioni dialogiche online sembra dunque finire per prevalere il lato più individualista del binomio kantiano di "insocievole socievolezza", che pare oggi

divenire lo sfondo di alcune formazioni sociali.

Il processo di costruzione di soggetti pubblici è da ritenersi un processo in fieri, necessitando di un tempo non prevedibile né accelerabile, di auto-consapevolezza identitaria, di cui oggi possiamo cominciare a vedere degli esempi.

Bibliografia

- Accornero, A. (2000) *La società dei lavori*, «Sociologia del lavoro», n. 80, pp. 49-56.
- Addabbo, T., Borghi, V. (2001) *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Milano, Angeli.
- Alberoni, F. (1989) *Genesi*, Milano, Garzanti.
- Bauman, Z. (2007) *Vite di scarto*, Bari, Laterza.
- Bauman, Z. (2002) *La solitudine del cittadino globale*, Milano, Feltrinelli.
- Beck, U. (1986) *The risk society* [Trad. it. *La società del rischio*, Roma, Carocci, 2000].
- Berardi, F. (2004) *Il sapiente, il mercante, il guerriero. Dal rifiuto del lavoro all'emergere del cognitariato*, Roma, DeriveApprodi.
- Boje, D.M. (2001) *Narrative Methods for Organizational and Communication Research*, London, Sage.
- Bruner, J. (2002) *La fabbrica delle storie*, Bari, Laterza.
- Bruner, J., (1992) *La ricerca del significato. Per una psicologia culturale*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Bruni, A., Murgia A. (2007) *Atipici o flessibili? San Precario salvaci tu!*, «Sociologia del lavoro», n. 105, pp. 64-75.
- Cardano M. (2003) *Tecniche di ricerca qualitativa. Percorsi di ricerca nelle scienze sociali*, Roma, Carocci.
- Carroll W. K., Hackett R. A. (2006) *Democratic media activism through the lens of social movement theory*, «Media, culture & society», vol. 28, n. 1, pp. 83-104.
- Castells, M. (2002) *La nascita della società in rete*, Milano, Egea Università Bocconi.
- Castells, M. (2004) *Galassia Internet*, Milano, Feltrinelli.
- Chicchi, F. (2001) *Derive sociali. Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Milano, Angeli.
- Chicchi, F., La Rosa, M. (2004) *Lavoro e riconoscimento: teoria di un rapporto in rapida trasformazione*, in E. Di Nallo, P. Guidicini, M. La Rosa (a cura di) *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Consumi, lavoro, territorio*, Milano, Angeli, pp. 33-52.
- Choi, H.L., Mattoni, A. (2010) *The contentious field of precarious work in Italy: political actors, strategies and coalitions*, «The Journal of Labour and Society», vol. 13, n. 2, pp. 213-243.
- Codeluppi, V. (2007) *La vetrinizzazione sociale. Il processo di spettacolarizzazione degli individui e della società*, Torino, Bollati e Boringhieri.
- Crespi, F. (2004) *Identità e riconoscimento nella sociologia contemporanea*, Roma-Bari, Laterza.
- De Carli, F. (1997) *Internet. Memoria e oblio*, Torino, Bollati Boringhieri.
- Della Porta, D., Diani, M. (1997) *I movimenti sociali*, Roma, Nuova Italia Scientifica.
- Di Fraia, G., *Storie Con-fuse, pensiero narrativo, sociologia e media*, Milano, Franco Angeli 2004.
- Di Fraia, G. (2007) *Blog-grafie. Identità narrative in Rete*, Roma, Carocci.
- Facchini, M. (2009) *Storie di normale incertezza. Le sfide dell'identità nella società del rischio*, Milano, Edizioni Universitarie LED.
- Formenti, C. (2008) *Cybersoviet. Utopie post-democratiche e nuovi media*, Milano, Cortina Raffello editore.
- Formenti, C. (2011) *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Milano, Egea.
- Freschi, A.C. (2003) *Dalla Rete delle reti al Movimento dei movimenti. Gli Hacker e l'altra comunicazione*, in D. Della Porta, L. Mosca (a cura di), *Globalizzazione e movimenti sociali*, Roma, Manifestolibri, pp. 49-75.

- Fullin, G. (2004) *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Fumagalli, A. (2007) *Lavoro. Vecchio e nuovo sfruttamento*, Roma, Edizioni Punto rosso.
- Gallino, L. (2009) *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza.
- Giddens, A. (1994) *Le conseguenze della modernità. Fiducia e rischio, sicurezza e pericolo*, Bologna, Il Mulino.
- Granovetter, M. (1981) *The strength of weak ties: a network theory revisited*, Albany, State University of New York, Department of Sociology.
- Gubrium, J.F., Holstein, J.A. (2008) *Narrative Ethnography*, in S. Hesse-Biber, P. Leavy (a cura di) *Handbook of Emergent Methods*, New York, Guilford Publications.
- Habermas, J., Taylor, C. (1998) *Multiculturalismo. Lotte per il riconoscimento*, Milano, Feltrinelli.
- Hevern, V., Pugliese, A. (2005) *Identità virtuali che si intrecciano con la storia: i weblog e le pratiche discorsive del sé*, in M.B. Ligorio, H. Hermans (a cura di) *Identità dialogiche nell'era digitale*, Trento, Erickson, pp. 65-76.
- Ito, M. (2008) *Introduction*, in V. Kazys (a cura di) *Networked Publics*, Hardcover, MIT Press.
- Jedlowski P. (2000) *Storie comuni. La narrazione nella vita quotidiana*, Milano, Mondadori.
- Jordan, T. (2003) *Azione diretta! Le nuove forme della disobbedienza radicale*, Milano, Elèuthera.
- Manghi, S., Bosi, A. (2009) *Lo sguardo della vittima. Nuove sfide alla civiltà delle relazioni*, Milano, Angeli.
- Mascheroni, G., Vergani, M. (2010) *Precari per sempre? Nuove forme di comunicazione per nuove lotte*, «Historia Magistra», anno II, n. 3.
- Mattoni, A. (2009) *Tra consenso e conflitto. Pratiche medialti nei movimenti italiani contro la precarietà del lavoro*, «Partecipazione e conflitto», Fascicolo 1.
- Melucci, A. (1982) *L'invenzione del presente. Movimenti, identità, bisogni individuali*, Bologna, Il Mulino.
- Mingione, E., Pugliese, E. (2002) *Il lavoro*, Roma, Carocci.
- Murgia, A. (2009) *Precari@ ergo non sum*, «Lo Squaderno», n. 11, pp. 30-32.
- Poggio, B. (2004) *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Roma, Carocci.
- Ranci, C. (2002) *Le nuove disuguaglianze sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Riessman, C.K. (1993) *Narrative Analysis. Qualitative Research Methods*, Sage University Press.
- Rimé, B. (2005) *La dimensione sociale delle emozioni*, Bologna, Il Mulino.
- Rimé, B. (2009) *Emotion elicits the Social Sharing of Emotion: Theory and Empirical Review*, «Emotion Review», vol. 1, n. 1, pp. 60-85
- Risi, E. (2012) *Dimensioni e profondità dell'approccio etnografico in una ricerca empirica in Rete*, in A. De Lillo, C. Cipolla, E. Ruspini (a cura di) *Il sociologo, le sirene e gli avatar. Ricerca qualitativa e nuove tecnologie*, Milano, Angeli.
- Risi, E. (2010) *Emotions sharing : precarizzazione del lavoro e trame di risentimento in Rete*, in Atti del forum AIS Giovani 2009, Napoli, ScriptaWeb.
- Scheff, T.J. (1977) *The Distancing of Emotion in Ritual*, «Current Anthropology», vol. 18, pp. 483-505.
- Scheff, T.J. (1979) *Catharsis in Healing, ritual, and Drama*, Berkeley, University of California Press.
- Scheler, M. (1975) *Il risentimento nella edificazione delle morali*, Milano, Vita e Pensiero.
- Sennett, R. (1999) *L'uomo flessibile*, Milano, Feltrinelli.
- Sennett, R. (2006) *La cultura del nuovo capitalismo*, Bologna, Il Mulino.
- Silverstone, R. (2002) *Perché studiare i media?*, Bologna, Il Mulino.
- Tomelleri, S. (2004) *La società del risentimento*, Roma, Meltemi editore.
- Turnaturi, G. (a cura di), (2005) *La sociologia delle emozioni*, Milano, Anabasi Editore.
- Wellman B., Hogan B. (2004) *The Immanent Internet*, in J. McKay (a cura di) *Netting Citizens: Exploring Citizenship in a Digital Age*, Edinburgh, St. Andrew Press, pp. 54-80.9.

8. Rappresentazioni della rappresentanza: entro e contro il sindacato. Quadri cognitivi e schemi d'azione dei precari della ricerca

di Valerio Lastrico

1. Introduzione

1.1. Rappresentanza sindacale e precariato

L'allontanamento dal modello standard di occupazione non comporta semplicemente la perdita di protezioni sociali di diritto, ma anche la crisi di fatto di diritti ormai dati per acquisiti, quali quelli di rappresentanza sindacale. Se per i lavoratori atipici ciò costituisce una grave limitazione, per le organizzazioni sindacali potrebbe condurre ad un'ulteriore perdita di rappresentanza rispetto a quella che si avvia a diventare la parte più consistente della forza lavoro. Ciò è particolarmente vero all'interno degli enti pubblici di ricerca: in occasione del rinnovo 2006 delle RSU di Isfol è apparso che ad essere rappresentati sarebbero stati 35 lavoratori su 400 (Tagliavia, 2006), non potendo gli atipici votare né essere votati (Olivelli, 2005).

Il problema va oltre la rappresentatività delle parti sociali nell'economia postfordista, e riguarda l'isolamento dei lavoratori flessibili che anche le prassi sindacali sembrano riprodurre invece di tentare di risolvere: l'esclusione dalle sedi della rappresentanza non fa che rafforzare spinte individualistiche che non si traducono in azione collettiva, e l'assunzione del rischio si fa individuale, incrementando il senso di provvisorietà.

La "solitudine lavorativa" sta nel carattere individuale dei contratti, in modalità di erogazione che rendono difficile la creazione di rapporti di solidarietà con la "comunità dei pari", organizzazione del lavoro dissimile a seconda delle modalità contrattuali. L'assenza di rappresentanza comune di lavoratori standard e precari fa precipitare la divisione tra *insiders* e *outsiders* (Lindbeck, Snower, 2002), e rischia di incrinare il carattere universalista del movimento sindacale, percepito come corporazione che difende solo chi già titolato di diritti collettivi (Leonardi, 2000).

Se qualche spinta nella direzione dell'inclusione c'è stata, questa non è venuta dai sindacati confederali (se non marginalmente con la creazione di sigle dedicate), bensì dal basso, dai lavoratori atipici stessi, che in qualche caso sono riusciti a rompere l'isolamento e l'individualismo che portano le loro forme contrattuali e a sfidare in

primo luogo i sindacati stessi, e secondariamente controparti datoriali e *policy-makers*.

Le iniziative per l'elezione della "RSU degli esclusi" svoltesi in alcuni enti pubblici di ricerca vanno ricordate per il notevole riscontro di affluenza, soprattutto in confronto alle elezioni ufficiali. Invadere gli spazi della rappresentanza significa ratificare l'assoluta legittimità dei precari ad autorappresentarsi in quanto soggetto collettivo, dotandosi di un'identità condivisa e uscendo dal privatismo. L'esperienza più interessante è quella dell'Istat, dove nel 2006 ha votato il 60% dei precari, compreso (grazie al voto elettronico) chi lavora nelle sedi dislocate, mostrando che non necessariamente la dispersione territoriale costituisce di per sé un ostacolo insormontabile all'identificazione come categoria.

Questa è tuttavia solo una delle azioni portate avanti dai precari dell'Istat, che, favoriti dal fatto che nell'ambito della ricerca pubblica si assiste a vere e proprie carriere precarie (Barbieri, Sherer, 2007) (evento negativo che comporta tuttavia l'esternalità positiva della continuità delle interazioni), costituiscono un caso di successo nell'aggregazione e rappresentanza autonoma degli interessi dei precari. E, a monte, nella creazione di una narrazione, di un senso del "noi" come gruppo determinato, si è costruito un rapporto politico organico e continuativo che ha consentito a questi lavoratori un protagonismo e una partecipazione attiva alle politiche che li riguardano.

1.2 Scelta del caso di indagine

Simili esperimenti di partecipazione non ufficiale lanciano premesse per un rivolgimento delle procedure di democrazia sindacale, portato avanti dal basso e dal di fuori dei rapporti consolidati fra le parti. Questo contributo analizza il caso dei precari Istat per verificare in che modo la definizione di rappresentanza data dai precari organizzati, e le azioni portate avanti per ottenerla, si discostino da quelle utilizzate dai sindacalisti.

A tale scopo si applicano i concetti della *frame-analysis* ai documenti prodotti dal Coordinamento Precari Istat (di seguito CP), prendendo come termine di comparazione nello stesso istituto e periodo di tempo (2004-2009) quelli del sindacato di base Rdb-Cub, riconosciuto generalmente come affidabile da parte del coordinamento, e del sindacato confederale più vicino politicamente a quest'ultimo, e forse proprio per questo più aspramente contestato, la Cgil. Si tenta così di ricostruire: la componente diagnostica delle argomentazioni, ossia la definizione del problema che danno gli attori e le costruzioni identitarie che ne derivano; quella prognostica, cioè le soluzioni prospettate al problema così diagnosticato; quella motivazionale come spinta all'azione collettiva sulla base delle dimensioni precedenti (Benford, Snow, 2000).

Nell'ottica di individuare possibili percorsi di affiliazione a partire dalle lotte dei precari Istat, si analizza poi il processo di *frame-extension*, allargamento ad altre dispute verso un meta-frame slegato dal caso particolare, con riflessi in termini di azione collettiva, ipotizzando che «più grande è la gamma dei problemi coperti da un frame, più grande è la gamma di gruppi che possono riferirsi a quel frame e più grande è la capacità di mobilitazione» (Gerhards, Rucht, 1992: 580).

Un'analisi di questo tipo permette di guardare attraverso le cornici cognitive dei

precari stessi, controllare quanto le loro grammatiche si discostino da quelle dei sindacati, e come questo possa avere ripercussioni sulla scelta di strategie più vicine alla rivendicazione sindacale piuttosto che alla protesta di tipo movimentista. Questo approccio consente dunque di arricchire le ricerche sulla rappresentanza impostate metodologicamente su logiche giuridiche, che si limitano a ricalcare quadri cognitivi che non sono oggettivi né neutrali, ma semplicemente quelli delle parti sociali di “prima della precarietà”.

2. I fronti principali di scontro

2.1 *Mobilizzazione contro la riforma Moratti*

Partendo dalle mobilitazioni contro la riforma Moratti, nella diagnosi del problema il riferimento più critico nei confronti delle organizzazioni confederali è quello di essere asservite agli interessi di baroni e centro-sinistra politico, che si muovono entrambi all'interno della logica che l'auto-organizzazione precaria si incarica di decostruire identificandola come il vero problema. Legarsi ad essi significherebbe dunque per i sindacati non riuscire ad affrontare il problema che sta a monte, fermandosi alla mobilitazione strumentale agli interessi particolari della corporazione e agli interessi elettorali dei partiti di riferimento.

“La difesa della ricerca pubblica compare in tanti appelli che circolano contro la legge Moratti. Mobilitarsi contro la legge delega potrebbe diventare un boomerang se significa solo difendere lo status quo, in cui molte innovazioni morattiane sono già un dato di fatto. [...] Così finiscono per mobilitarsi i precari peggio pagati e i baroni più panciuti, spaventati da ogni cambiamento e affezionati a poteri costruiti in decenni”.
[CP, 13/02/2004]

L'argomentazione prosegue ponendo in rilievo l'atteggiamento definito *double-face*, messo in atto dai sindacati confederali a seconda che il centro-sinistra sia al governo oppure all'opposizione. I precari identificano il problema nel paradigma economicistico sul quale i vari governi intendono modellare la ricerca pubblica, e ritengono paradossale che le organizzazioni dei lavoratori adoperino ogni forma di lotta quando le riforme portano il nome del ministro Moratti, essendo viceversa pronte alla trattativa serena allorquando politiche considerate sostanzialmente simili sono portate avanti da “governi amici”.

“Indicare nel ministro Moratti il principale responsabile dell'attuale situazione è disonesto, soprattutto se a farlo è chi ha governato fino a tre anni fa. Difatti, il tormentone “double-face” dell'autonomia universitaria (da difendere o attaccare secondo la moda) non è certo iniziato oggi, [...] la transizione verso un'organizzazione universitaria di stampo anglosassone non è stata decisa ieri ad Arcore ma a Bologna nel 1999”.
[CP, 13/02/2004]

Quelle dei sindacati vengono quindi additate come lotte dimezzate, che accettano

la logica egemonica fino a quando essa è pienamente confacente alla difesa dei privilegi corporativi degli *insiders* contro i diritti di precari, studenti ed altre categorie sottoprivilegiate o non rientranti nella ristretta cerchia della corporazione. La soluzione prognosticata dal CP opera ad un livello di generalità più elevato, attraverso una *frame-extension* a tutte le categorie interessate, e allo stesso concetto di pubblico. Ben al di là quindi delle sole attività di ricerca proprie dell'istituto in cui il CP opera, ma anche dell'ambito lavoristico, sino ad abbracciare l'intera società.

“Le lotte che agitano accademia ed enti di ricerca non possono fermarsi in mezzo al guado, accettando la privatizzazione della ricerca solo finché tocca studenti e malati del terzo mondo. La critica alla riforma in discussione oggi, per essere onesta e coerente, dovrebbe riguardare anche le riforme degli anni passati, osteggiate dai movimenti studenteschi ma caldegiate anche da molto personale universitario di sinistra. Occorre quindi rimettere in discussione il significato di ricerca “pubblica”, sapere “pubblico”: la difesa del “pubblico” da parte dei ministri di vario colore ha significato in realtà una privatizzazione strisciante, che ha introdotto mercato e precarietà.

Un servizio “pubblico” deve offrire diritti e garanzie sia a chi lo produce o lo produrrà (ricercatori e studenti) che a chi ne usufruisce, ovvero la società tutta (non solo le aziende)”. [CP, 13/02/2004]

Il bersaglio dunque, ancor prima della riforma, è il sindacato stesso che accetta la logica rifiutandone gli effetti, cui si contrappongono diagnosi e prognosi tutte politiche che impongono di uscire dal sistema precarizzante. Dal momento che in un orizzonte così allargato il problema non sono i diritti elitari nella ricerca, ma la logica di mercato che crea precarietà, ciò ha ripercussioni anche dal punto di vista identitario. Fuori dal sindacato, attraverso autonome definizioni del problema e mobilitazioni dal basso, si configura un'identità non in quanto ricercatori, ma in quanto precari.

“Chi si oppone alla Moratti spesso rivendica corporativamente il ruolo strategico della ricerca scientifica per la competitività del sistema-paese. Ma così facendo dimentica che proprio in nome della competitività vengono di solito aboliti diritti e garanzie: accettarne la logica rifiutandone gli effetti non porterà buoni frutti, in termini sindacali. Piuttosto, è auspicabile che i ricercatori rifiutino il ruolo speciale che viene loro attribuito (l'élite intellettuale), e interpretino la propria funzione sociale alla stregua di altri precari, dai tranvieri agli operatori dei *call-center*, nell'economia attuale in cui la conoscenza è merce”. [CP, 24/03/2004]

2.2 *Regolamento delle assunzioni*

Comunque da parte del CP non pare esservi chiusura pregiudiziale nei confronti delle organizzazioni sindacali, né tanto meno verso i lavoratori standard (22/01/2004). Nei confronti delle prime si rimarca tuttavia la volontà di non lasciarsi assorbire, di muoversi autonomamente secondo la linea “ci pensiamo noi dal basso”. Pretendendo per esempio un regolamento delle assunzioni (ossia che l'amministrazione si assuma responsabilità facilmente verificabili, per l'appunto, dal basso), piuttosto che delegare fiduciosamente a negoziazioni più o meno segrete fra sindacati e dirigenza.

“Vogliamo concorsi trasparenti, in cui le professionalità acquisite, la posizione già ricoperta, gli anni di servizio dei lavoratori a tempo determinato e dei colleghi interni a tempo indeterminato sotto-inquadrati, vengano valutate in maniera adeguata, con criteri definiti e non attraverso strumenti discrezionali.

La stesura tempestiva di un regolamento per le assunzioni risulta l'unico serio strumento per disciplinare procedure concorsuali”. [CP, 27/01/2004]

Ciò non significa che i precari non portino avanti rivendicazioni di tipo strettamente sindacale, trovandosi in una condizione di privazione relativa e avendo nei lavoratori standard il proprio gruppo di riferimento. Tendono tuttavia a farlo utilizzando giustificazioni di portata generale (Boltanski, Thévenot, 2006), prendendo le distanze da logiche che definiscono corporative. Richiedono cioè non di prendere parte a privilegi per diritto acquisito, ma al contrario di essere sottoposti a procedure concorsuali trasparenti con la sola clausola che esse tengano in considerazione le istanze dei lavoratori precari. A tale scopo chiedono un regolamento per le assunzioni che fissi regole chiare una volta per tutte, e che come effetto collaterale by-passi la mediazione sindacale.

Snur-Cgil rivendica invece proprio una concertazione continua sulla programmazione della assunzioni, che salvi il suo ruolo sociale nell'istituto. Gli strumenti non sono neutrali (Lascoumes, Le Galès, 2009), neppure dallo stesso lato della barricata datori-lavoratori, ma sottendono diverse spinte motivazionali relative all'inquadramento cognitivo. Le rivendicazioni sono simili a quelle del CP, ma per la Cgil il metodo d'azione è la programmazione concertata dei concorsi, da ricercare anche di fronte alle chiusure dell'amministrazione.

“Cgil-Istat è favorevole all'emanazione di un regolamento per le assunzioni, anche se ritiene che gli stessi obiettivi si possono raggiungere in sede di definizione dei criteri per i concorsi. Il regolamento, se posto in alternativa alla programmazione dei concorsi, potrebbe rischiare di allungare i tempi”. [Cgil, 02/02/2004]

Per il sindacato sembra infatti che il problema sia spesso diagnosticato nelle procedure di confronto ancora più che sulle questioni, e in questo modo la prognosi pare indicata non in qualche mutamento della logica che ha portato al problema, ma nel dialogo fra le parti. Propone peraltro una concertazione allargata a tutti gli attori, ma ciò non sembra comportare una rinuncia al protagonismo dell'organizzazione, ma piuttosto un tentativo di rafforzare la concertazione da cui dipende la propria stessa esistenza. Riproponendo tra l'altro una più congeniale partecipazione dei lavoratori come successiva alla negoziazione, assai diversa dal protagonismo dei precari (06/02/2004).

2.3 Bandi di concorso

Altro terreno di scontro fra organizzazioni sindacali e precari auto-organizzati è quello dei bandi di concorso indetti dall'Istat, e delle loro ricadute sui lavoratori atipici. Nel 2004 l'amministrazione obbliga di fatto, sovrapponendo le date, a scegliere la partecipazione al concorso per ricercatore oppure a quello per tecnologo, nonostante

sette candidati, fra cui cinque precari interni, avessero fatto richiesta per entrambi. Il CP si mobilita in loro favore, e il bersaglio, oltre alla dirigenza, è ancora una volta l'azione considerata inefficace e tardiva del sindacato, contro la quale il CP si pone come alternativa sindacale in senso stretto, organizzazione universalistica di tutti i lavoratori, non solo gli atipici, compresi i potenziali nuovi assunti (*frame-extension*).

Il raffronto con le sigle confederali, ancora una volta ben distinte dalle rappresentanze di base di cui si riconosce la bontà dell'operato, comporta in questo caso anche accuse precise e pesanti. In pratica di difendere non solo principalmente gli *insiders* a scapito di precari ed esterni, ma in particolare i loro "protetti", i «vincitori ante-litteram del concorso» decisi dal sindacato in accordo con l'amministrazione. I precari colgono poi l'occasione per lamentare come, volendo uscire da schemi inefficaci e rompere tale connivenza particolaristica fra OO.SS. e dirigenza, vengano per questo additati come estremisti e violenti da entrambe le parti. Tengono invece a far notare come in altri enti di ricerca venga pacificamente accolta quella che da tempo era una loro richiesta, il regolamento delle assunzioni, che in Istat veniva non solo bollato come estremista dalla dirigenza, ma anche osteggiato dai confederali che rifiutavano l'idea di un regolamento su una materia che considerano coperta da "riserva di concertazione". Forse, sembra insinuare il CP riallacciandosi al tema in questione, per poter meglio difendere in quella sede la loro «lista non scritta» a scapito di chi non vi si trova, mentre i precari reclamano «diritto al futuro per tutti: non per tutti meno sette».

"Accusati di "violenza" per aver fatto notare l'urgenza, il direttore ha ricevuto una nostra delegazione, per comunicarci che "sono solo sette"...

Evidentemente i sette non sono nella "lista non scritta" dei vincitori ante-litteram del concorso.

Il presidente nel frattempo si trovava all'università, "assediato" da un sindacalista, che forse gli ricorderà dei "sette". Fuori tempo massimo. Come sempre.

Altri sindacalisti protestano, ma evidentemente i fax non arrivano al destinatario.

Intanto arrivano notizie dal Cnr, che sta stilando un regolamento, in cui si prevede il "consolidamento" del contratto a tempo determinato, dopo due anni di servizio: lo avevamo chiesto sei mesi fa, il regolamento, ed eravamo "estremisti", come oggi siamo "violentissimi". [CP, 05/07/2004]

Una seconda questione relativa ai concorsi è quella dei bandi indetti per l'assunzione di nuovo personale a tempo determinato, che il CP respinge fermamente rappresentando una scelta che va nella direzione opposta a quella auspicata di riassorbimento del precariato esistente.

"Né i lavoratori, né le OO.SS. sono stati avvisati di questo bando. In tutta segretezza la direzione generale prepara incredibilmente un nuovo bando per la Contabilità Nazionale.

Mentre sono ancora in svolgimento le umilianti procedure concorsuali, mentre gli idonei ai precedenti concorsi sono a tutt'oggi nel limbo dell'eterna attesa della propria assunzione, mentre per i 450 precari non ci sono certezze di rinnovo, l'Amministrazione decide con una mossa a sorpresa di assumere nuovi lavoratori precari.

Altro che progetto di stabilizzazione per tutti: ciò che hanno in mente i nostri amministratori è la costruzione di un serbatoio strutturale di precari “a tempo indeterminato””. [CP, 24/09/2004]

Anche qui l'azione è diretta non alla propria personale stabilizzazione, ma alla posizione dei futuri assunti. Una vera e propria logica sindacale dunque: sarà il CP a rispondere con una mobilitazione d'urgenza, occupando la direzione con il mero appoggio esterno della sola Cgil. Ancora una volta il discorso sembra voler raffrontare l'immobilismo sindacale alla mobilitazione efficace del CP: l'occupazione viene infatti sciolta solo quando, dopo dieci ore, la direzione accetta non solo il ritiro del bando, ma anche altre rivendicazioni care ai precari.

“I precari strappano ulteriori impegni su questioni che riguardano aspetti dell'organizzazione del lavoro dei precari (mobilità interna ed altro) rilanciando sulla richiesta di un tavolo UNICO per tutti i vari contenziosi aperti, i quali gestiti furbescamente dall'amministrazione come ambiti separati, hanno, di fatto, permesso che operazioni come quella oggetto della lotta di questi giorni fossero possibili.

Questa importante vittoria sugli amministratori dell'Istat che progettano per noi un futuro di ulteriore precarietà, è stata oggetto di discussione di una bella e partecipata assemblea tenutasi oggi dopo l'incontro con i direttori. Peccato per quei lavoratori [sindacalizzati] dell'Istat, sensibili e attenti su altre questioni, che non c'erano, hanno perso bei momenti comuni. Sperimentare praticamente che insieme si ha la forza e la determinazione per raggiungere obiettivi affatto banali, fa bene anche allo spirito. [...] quanti più siamo tanto più possiamo pretendere?”. [CP, 29/09/2004]

2.4 RSU degli esclusi

Non può mancare, nel ripercorrere il protagonismo del CP in tema di rappresentanza, il riferimento alla citata questione delle elezioni parallele per il rinnovo delle RSU aperte a tutti i non aventi diritto. La sperimentazione di repertori d'azione innovativi non esclude infatti richieste di parificazione ai lavoratori standard nelle strutture tradizionali della rappresentanza.

“RSU DEMOCRATICHE E PARTECIPATE!

Si vota per eleggere le RSU, il “parlamentino” dell'ISTAT. Ma chi vota? Come nel Sudafrica dell'Apartheid e nell'Europa pre-liberale, il diritto di voto è riservato a pochi. E questi pochi sono sempre meno. Le organizzazioni sindacali che si presenteranno al voto rappresenteranno tutti, meno i co.co.co. (350), meno i contrattisti a termine (450) e meno i ricercatori e tecnologi a tempo determinato (210). Con quale faccia e con quale peso andranno a trattare con l'amministrazione nei prossimi tre anni? A nome di chi?

Appare ovvio che dietro lo spezzettamento delle carriere e l'esclusione dal voto dei precari si prospetta l'indebolimento progressivo del potere contrattuale dei sindacati e dei lavoratori tutti”. [CP, 20/09/2004]

In questo caso il bersaglio non è direttamente il sindacato, ma il riferimento va comunque esplicitamente alla volontà di legittimarsi come soggetto autonomo ed esterno ad esso.

“Invadere gli spazi ufficiali della rappresentanza sindacale anche attraverso la nostra presenza nell’RSU infatti, significa ratificare la centralità della nostra battaglia come battaglia generale del lavoro e anche l’assoluta nostra legittimità a condurla. E poi è un’occasione per contarsi. Al di là di assemblee ed iniziative, abbiamo, attraverso il voto, la possibilità di misurare pubblicamente la partecipazione al percorso di lotta che è in atto. L’invito dunque è a partecipare attivamente alla costruzione di queste elezioni degli esclusi [...] accogliere le proposte dei precari e degli altri lavoratori “esclusi” che vorranno candidarsi nella lista unitaria “DIRITTO AL FUTURO PER TUTTI”, indipendentemente da eventuali appartenenze sindacali”. [CP, 13/10/2004]

Da queste elezioni, che raccolgono una partecipazione davvero significativa, esce infatti una richiesta di riconoscimento rivolta non solo all’amministrazione, ma anche alle sigle rappresentate nell’RSU ufficiale.

“260 precari. Non ci risulta che in nessuna delle iniziative simili svoltesi in Italia negli stessi giorni vi sia stata una partecipazione così massiccia. [...] i precari dell’ISTAT hanno dimostrato di volere votare, di volere contare e contarsi, di volere una rappresentanza riconosciuta e autonoma [...] dimostrando che i lavoratori – uniti – vogliono portare le proprie istanze nelle strutture della rappresentanza sindacale. Ora vogliamo entrare nelle RSU. Ci aspettiamo che tutte le organizzazioni sindacali presenti nelle RSU ufficiali riconoscano la validità delle elezioni parallele. Siamo rappresentanti delle istanze di quei lavoratori che vivono nella precarietà e insieme alle rappresentanze sindacali che saranno concordi reclaimeremo il diritto al futuro e alla valorizzazione di tutte le professionalità che contribuiscono alla vita lavorativa dell’Istituto”. [CP, 24/11/2004]

Interessante la lettura che dell’evento dà invece la Cgil, che rivendica il merito di aver promosso le consultazioni parallele e dichiara che la mancata inclusione democratica deve ora essere prontamente superata, prefigurando tuttavia un possibile convogliamento delle categorie escluse all’interno della rappresentanza ufficiale, piuttosto che la possibilità che esse lo facciano con una propria rappresentanza autonoma.

“Importantissimo risultato dell’elezione parallela della “RSU degli esclusi”, fortemente voluta dalla Cgil, che ci ha permesso di recuperare un diritto negato. [...] Per quanto riguarda gli “esclusi” la Flc-Cgil conferma l’impegno alla integrazione immediata e a pieno titolo degli eletti nelle elezioni parallele, sia pure con qualche ponderazione, perché vogliamo che siano rappresentati i tanti colleghi che si sono espressi a favore della ricostruzione di un rapporto unitario con gli altri lavoratori”. [Cgil, 28/11/2004]

3. *Frame-extension* e risalita in generalità delle rivendicazioni

3.1 Primo livello: tutti i lavoratori Istat

A partire dalle lotte contro la precarietà in Istat, si rilevano nel discorso del CP quattro progressive estensioni del quadro cognitivo adottato, ognuna con ripercussioni

sensibili sul rapporto con le organizzazioni tradizionali dei lavoratori. Il primo livello, che configura una *frame extension* in termini sia diagnostici, sia prognostici, sia motivazionali, esula dai diritti dei ricercatori atipici per investire tutto il lavoro in Istat, indipendentemente da ruolo, tipologia contrattuale e appartenenza sindacale. Anche in termini identitari, ciò rappresenta un auto-riconoscimento non esclusivo, ma inclusivo: “noi lavoratori” contro la logica precarizzante, non “noi precari” contro “voi stabili”.

“I precari dell’Istat invitano tutti i lavoratori, dirigenti compresi, a prescindere dal proprio contratto, a prescindere dalla tessera che hanno in tasca, ad unirsi in questa battaglia, che ha a cuore prima di tutto il mantenimento del ruolo pubblico e di garanzia per tutti del dato statistico e l’autonomia della ricerca”. [CP, 22/07/2005]

“Una mobilitazione che deve dare un messaggio di unità tra lavoratori: siano essi a termine o indeterminati, ricercatori o tecnici, giovani o anziani. Un’unità oggi più che mai necessaria. Non esistono problemi diversi e (quindi) soluzioni diverse: c’è un unico progetto da parte di chi abbiamo di fronte (governo e amministrazione dell’Istat) su come questo istituto e la ricerca pubblica in generale debbano essere in futuro. Ovvero un progetto di smantellamento della ricerca pubblica”. [CP, 24/10/2005]

Al di là della *frame-extension* a coprire tutte le possibili accezioni di precarietà interne all’ente, è piuttosto ricorrente la risalita in generalità attraverso argomentazioni che legano i diritti sociali dei precari alla conoscenza pubblica intesa come bene comune (Hess, Ostrom, 2009), accompagnata alle consuete frecciate alle sigle confederali.

“Pochi tra gli attuali difensori della ricerca pubblica si mossero, ad esempio, quando l’Europa minacciava di estendere i brevetti al software, con la legge che portava la firma dei laburisti. [...] “Difendere la ricerca pubblica”, lo slogan del momento, richiede una nuova idea di ricerca pubblica, basata sulla circolazione delle conoscenze e non sulla competizione per brevettarle. Mobilitarsi contro la legge delega, dunque, potrebbe diventare un boomerang se significasse difendere lo status quo”. [CP, 13/02/2004]

Il CP denuncia la svalutazione della statistica pubblica, che risentirebbe inevitabilmente della situazione di precarietà cui sono sottoposti i lavoratori. Si nota dunque il ricorso a giustificazioni discorsive di tipo generale, facendo coincidere gli interessi di stabilizzazione delle poche centinaia di precari dell’Istat con la qualità della produzione statistica nazionale, rilevando che la loro professionalità acquisita non dovrebbe essere messa da parte bensì valorizzata e messa al servizio della buona ricerca che da essa dipende. In questo caso si registra una doppia *frame extension*, poiché oltre ad interessare non solo le rivendicazioni sindacali ma la stessa conoscenza pubblica, si fa anche discendere la qualità di quest’ultima non dal contrasto con i lavoratori standard, ma da lotte comuni per la rivalutazione di tutte le professionalità della ricerca. Il riferimento costante, *a latere* delle istanze di stabilizzazione dei precari, è infatti il problema dei lavoratori con contratto standard, ma sotto-inquadrati rispetto alle essenziali mansioni svolte. Simili argomentazioni sembrano comuni anche al sindacato di base Usi-Rdb (come si evince dal comunicato congiunto dell’11/02/2004), mentre almeno inizialmente non rappresentano l’orizzonte di significato privilegiato dalle sigle confederali, se non all’interno di iniziative da loro stesse indette (come il blocco della

produzione dati da parte di Cgil e Uil contro il governo che «investe in ignoranza tagliando i fondi alla ricerca», 23/12/2004)

“Il coordinamento denuncia la mancanza di valorizzazione per i precari che rappresentano circa il 20% dei lavoratori e sono concentrati nei settori e tra i livelli considerati strategici dalla medesima Amm.ne per la produzione statistica (circa il 60%). Infatti l’Amm.ne è ben conscia dell’importanza strategica del personale precario, in forza all’Istituto in taluni casi anche da 7 anni, senza il quale non sarebbe possibile garantire l’ordinario svolgimento delle attività di produzione di statistica pubblica. [...] Il quadro che emerge è quello di una gestione che, a parole, elogia il personale “di qualità elevata e considerato tra i migliori al mondo”, mentre nei fatti si muove per perpetuare i percorsi di precarizzazione e sottoinquadramento in un settore di importanza vitale come quello della statistica pubblica. Facciamo valere i nostri diritti, la nostra professionalità e l’esperienza maturata in Istituto, per i nostri interessi e nell’interesse dell’informazione statistica nazionale!!!” [CP, 19/02/2004]

Si arriva a sostenere che la precarietà in Istat sia strumentale a nascondere la precarietà nel paese. In concomitanza con le critiche piovute sulla credibilità dei rosei dati relativi al potere d’acquisto, il CP fa notare come simili risultati dipendano dal fatto che nelle rilevazioni sono del tutto assenti i precari, falsando la bontà della conoscenza pubblica in materia (25/03/2005). Fa inoltre rilevare come la mancanza di precari nelle statistiche sia frutto proprio della presenza di precari in Istat, che renderebbe i ricercatori ricattabili e privi di mezzi per migliorare metodologie e qualità delle rilevazioni, a tutto vantaggio della strumentalizzazione politica (10/02/2005). E a discapito della conoscenza, investendo così una precarietà anche sociale: «A rimetterci sono i lavoratori dell’Istat (con minori tutele) e i cittadini (con dati precari)» (15/10/2005). Nella sua argomentazione la ricerca, per essere realmente pubblica, deve essere libera ed autonoma, e, per essere tale, deprecariizzata, lanciando un appello all’unità di tutti i precari della conoscenza (10/11/2005):

“A tutto questo i precari della ricerca rispondono riunendo le varie realtà che hanno caratterizzato con le proprie lotte le università e gli enti di ricerca e invitano tutte le realtà di precariato, sociali, studentesche, a tempo indeterminato in via di precarizzazione e quant’altro a partecipare ad una battaglia ampia contro la precarizzazione ed il declino della ricerca pubblica, in quanto essa è una battaglia contro la precarietà in generale, contro il declino culturale e sociale che si vuole imporre in questo paese. A chi ci vuole dividere rispondiamo con l’unità dei lavoratori precari!”

3.2 Secondo e terzo livello: tutti i precari della conoscenza e del pubblico impiego

Su queste basi, sin dalle mobilitazioni contro la riforma Moratti, si configura il secondo livello della risalita in generalità, con una *frame-extension* a incorporare tutte le individualità precarie legate al mondo della conoscenza pubblica, indipendentemente non solo dall’ente di riferimento, mansione o tipo di contratto, ma anche dal ruolo di fornitori-lavoratori o di utenti-studenti. Il CP Istat dà quindi vita, assieme ad altri soggetti simili (in Università, Apat, Cnr, Cra, Inaf, Inea, Inran, Isfol, Icram, Invalsi) e alle Rdb (Enea e Iss), ad un movimento allargato, politico ancor prima che sindacale,

che riunisce tutti gli attori che per l'appunto diagnosticano come problema non tanto la riforma in sé, osteggiata anche dalle sigle confederali vicine al centro-sinistra, quanto la «logica neo-liberista» che sottende questa come anche le riforme del centro-sinistra. Tenendo ancora una volta a precisare, nei confronti del sindacato, che il nuovo soggetto si configura come «di base ed autonomo».

“Invitiamo studenti, insegnanti, amministrativi, ricercatori, tecnologi, informatici, dottorandi, borsisti, assegnisti, co.co.co., tempi determinati e indeterminati, chiunque voglia discutere e lottare con noi per nuove iniziative comuni. Lo scopo è individuare linee comuni nel processo di smantellamento del servizio pubblico nell'area dell'istruzione e della ricerca (e del diritto allo studio) che il governo attuale, purtroppo troppo spesso seguendo orme già tracciate in precedenza, porta avanti in maniera organica ed efficiente, puntando sull'apparente disomogeneità delle parti coinvolte e su una mistificante campagna propagandistica ed ideologica tesa a rendere Scuola, Università e Ricerca funzionali agli interessi del mercato e della logica neo-liberista.

Lo sfruttamento disinvolto della precarietà riduce costi e qualità della ricerca, priva di diritti i lavoratori, moltiplica le forme contrattuali, rende precaria la stessa esistenza di un'intera generazione di lavoratori e rende più difficile trovare momenti ed occasioni aggregative di protesta.

L'idea fondamentale di questo nuovo Coordinamento Permanente Allargato è proprio quella di rispondere ad un tale attacco mostrando unità e sensibilità al problema in tutte le sue forme, salvaguardando il percorso unitario, di base ed autonomo del Movimento”. [CP, 28/01/2005]

Con la creazione di questo coordinamento allargato i precari auto-organizzati, con le rappresentanze di base, paiono aver fatto un salto di qualità anzitutto identitario, ponendo le basi per rappresentarsi come categoria coesa laddove le premesse sembravano remare contro. E poi, in senso motivazionale, nella consapevolezza delle proprie forze e dotazione di risorse di mobilitazione. Il che pare renderli ancor più sicuri dei propri mezzi, e audaci nel ricercare un'autodeterminazione al di fuori di qualsiasi subalterità nei confronti delle sigle confederali. Il rapporto a questo punto pare addirittura invertirsi: è il CP a dettare la strategia su un piano di piena parità con Rdb, mentre i sindacati confederali (e ancora una volta la critica più diretta è alla Cgil) si trovano in una condizione in cui eventualmente tocca a loro accodarsi alle azioni promosse dai precari.

“La complicità dei sindacati all'epoca di Treu, il rilancio della ricerca dal basso, la necessità di unificare le lotte dei precari, un intervento sul diritto alla casa, la condizione della precarietà femminile, lo sciopero generale e poi le mobilitazioni da lanciare. Interviene anche qualche sindacalista Cgil, ovviamente tra i mugugni, mentre il sindacalista Rdb suscita l'applauso più deciso. Un altro della Flc-Cgil sussurra alla presidenza dell'assemblea di inserire anche la sua sigla tra i firmatari del comunicato finale: “posso anche parlare con il segretario, se serve”, ma gli viene chiesto di parlarne prima, e poi di firmare, altrimenti non ha senso. Se ci vogliono salire in tanti significa che il carro potrebbe vincere”. [CP, 16/11/2005]

L'accusa di complicità rivolta alle organizzazioni confederali per l'estensione della precarietà fa il paio con quella relativa ai tagli alla conoscenza pubblica. Sotto la lente

critica del coordinamento finisce ancora una volta la logica definita *double-face* adottata dai sindacati a seconda che al governo stia il centrodestra oppure il centrosinistra. Negli anni del governo Prodi i precari rilevano come in termini di fondi alla ricerca, e come conseguenza di creazione di posti di lavoro stabili in questo settore, il nuovo esecutivo non si discosti da quello precedente, ma sia totalmente differente la reazione di Cgil, Cisl e Uil: «Tuttavia, alcuni [sindacati] “amici” del governo considerano le questioni in via di soluzione. Solo chi lavora negli Enti di Ricerca e nell’Università, e i precari sono oltre 60mila, sa che non è così» (26/04/2007).

Viene attaccato in particolar modo il blocco delle assunzioni perpetuato dalla Finanziaria 2007, che porta nuovi scontri fra il CP, favorevole a regole chiare e certe per nuove assunzioni, e i sindacati confederali, favorevoli a trattative caso per caso sul tema e per questo accusati di voler salvaguardare, più che i diritti dei lavoratori, la concertazione in sé, e quindi il proprio ruolo sociale, sfruttando la compiacenza di un governo “pro-labour”.

“Non siamo d’accordo con la piattaforma dei sindacati confederali della ricerca, che vorrebbero barattare lo sblocco delle assunzioni nel 2007 con la discrezionalità (ente per ente) delle modalità di reclutamento. Vogliamo certezze. Ci siamo stancati delle vaghe promesse.

Non è possibile che un governo “amico”, che ha impostato sulla fine del lavoro precario l’intera campagna elettorale, privilegi i finanziamenti alle imprese, alla scuola privata, alla spesa militare, mentre ricerca pubblica e università rimangono, ancora una volta, buone ultime”. [CP, 27/10/2006]

Nonostante ciò il CP non smetterà, sul tema, di «chiedere a tutti i sindacati di unirsi per la tutela di tutti gli interessi» (28/02/2007). Sulle ricadute dei tagli alla ricerca tuttavia, come nel caso dell’esternalizzazione della rete di rilevazione Istat per l’indagine delle forze lavoro, la Cgil parte da diverse premesse diagnostiche, incolpando non il “governo amico” che ha operato i tagli che hanno portato alla decisione, bensì l’amministrazione Istat che ha preso la decisione (31/01/2008). Esiste poi un’ulteriore estensione del frame di riferimento a tutta la pubblica amministrazione (21/06/2005). In questo caso viene però esplicitamente affermato che, salvo non sia concertativa, ogni azione è buona di fronte all’attacco al pubblico impiego, invitando i simpatizzanti ad aderire alle mobilitazioni non solo di Rdb, ma anche di Cgil e Uil (05/04/2005, Cisl non nominata). A rincarare la dose ci pensano però proprio le sigle di base, che nell’esprimere la propria vicinanza al CP, col quale condividono la diagnosi del problema («il progetto di una società precarizzata»), in termini motivazionali prendono le distanze dai sindacati confederali.

“La R.d.B. esprime massima solidarietà alla lotta dei lavoratori precari dell’ISTAT che hanno occupato l’ufficio stampa, [...] mentre Cgil Cisl e Uil trattano con il Governo per introdurre anche nel Pubblico Impiego la precarizzazione estrema contenuta nella legge 30”. [Rdb, 13/07/2005]

3.3 Ultimo livello: tutta la società precaria

L'ultimo livello della risalita in generalità che coinvolge tutte le dimensioni (diagnostica, prognostica, motivazionale e identitaria) è esplicito in alcuni documenti che tracciano quasi un manifesto programmatico di cosa vada inteso per precarietà, in contrapposizione a cosa significa nella logica dominante cui forma parte lo stesso sindacato.

A livello diagnostico il problema viene identificato nella logica neoliberista che fa ritenere necessaria la precarietà, e la prognosi non è dunque la rivendicazione congiunturale ma il superamento di questa logica. In termini motivazionali si ha una spinta a riappropriarsi del proprio futuro dal basso, in prima persona, non attraverso l'azione di sindacati che, lungi dall'essere la soluzione, sono considerati parte del problema. Invece di lottare contro tale logica, questa l'accusa, la sosterebbero negoziando con chi l'ha creata a livello politico ed imprenditoriale, fintantoché essa non tocchi interessi particolari e diritti acquisiti della propria corporazione di riferimento.

Da ciò sembra nascere la ricerca di una nuova identità, una coscienza collettiva sviluppata in maniera autonoma ed indipendente sia dai sindacati, sia dalla collocazione politica, sia dal settore, luogo di lavoro, mansione svolta e contratto cui si è sottoposti, superando l'individualismo e il privatismo che caratterizza non solo le nuove forme contrattuali, ma la stessa società figlia della logica da cui tali forme contrattuali sarebbero scaturite. Il "noi" è ora allargato non più solo ai lavoratori Istat, né ai soli precari della conoscenza, né del solo pubblico impiego, bensì a tutti coloro che si sentono vittime di una condizione di precarietà e ne attribuiscono la colpa (diagnosi) alla logica neoliberista, indipendentemente dal datore di lavoro e anche al di fuori del mondo del lavoro. Compresi a pieno titolo i sindacati di base, ma non quelli confederali.

"L'assemblea "contro la precarietà e per l'unità delle lotte sociali" è stata molto partecipata sia per quantità sia per qualità con presenze e interventi di gran parte dei luoghi di lavoro in lotta contro la precarietà (dalla sanità alle poste, da Atesia alle cooperative sociali, dai ricercatori all'Unicab) realtà territoriali (laboratori, centri sociali), immigrati e una delegazione dei licenziati politici della Fiat di Pomigliano, annunciando la propria partecipazione all'assemblea indetta dallo Slai-Cobas.

L'evidenza delle condizioni di precarietà nei posti di lavoro come in tutte le altre sfere della nostra vita rendono sempre più necessari percorsi di lotta e ricomposizione, pur nelle differenti forme che i/e precari/e decidono di darsi". [CP, 24/03/2006]

Il Coordinamento sembra tracciare una proposta di auto-riconoscimento (Melucci, 1992) basato sull'unico tratto che accomuna soggetti tanto diversi, ossia la stessa precarietà, che unisce in un destino unitario tutti i "senza futuro". Precarietà non solo lavorativa e salariale, come sembra venire intesa dai sindacati (confederali, il coordinamento tiene a precisare), ma anche esistenziale, affettiva, della vita quotidiana. È anzi proprio questa condizione condivisa nella socialità primaria e nella quotidianità lavorativa ed extralavorativa che si pone quale potenziale fondamento di una nuova identità precaria, che solo dal di dentro, senza le lenti dei sindacati abituate a vedere

diversamente, riuscirebbe a prendere coscienza di sé, diagnosticare il problema in maniera autonoma e decostruire il sistema di significati dato per scontato dagli attori inseriti nel sistema istituzionale attuale (organizzazioni dei lavoratori comprese). E in questo modo a proporre soluzioni innovative che trascendono le consolidate strategie sindacali, superando anche l'attuale logica precarizzante (prognosi). Verrebbe così a determinarsi una spinta alla presa di coscienza di una condizione comune, tanto materiale quanto esistenziale, indipendentemente dal ruolo di ricercatori Istat o tranvieri come lavoratori atipici (precarietà lavorativa) o di studenti o vittime della speculazione edilizia (precarietà sociale). Coscienza che nelle intenzioni dovrebbe poter guidare (lato motivazionale) alla creazione di un soggetto politico autonomo capace di portare rivendicazioni a livello di categoria precaria, attraverso strategie d'azione creative e aperte alla socialità che esulino da quelle sindacali, tentando di coprire l'intero arco delle istanze sia lavorative che sociali. Passando insomma, marxianamente, dalla "precarietà in sé" alla "precarietà per sé", da un'aggregazione concettuale di individui che si trovano nelle stesse condizioni materiali, e che formano parte di una categoria unitaria senza che essi riescano ad avvedersene sotto la spinta di contratti individuali, luoghi di lavoro dispersi e mansioni differenti, ad una categoria che acquista coscienza del suo essere e della sua consistenza nella lotta per la difesa di comuni interessi. Da una precarietà come condizione di disarticolazione delle possibilità di sentire (e dunque agire) collettivamente, ad una precarietà quale presupposto d'integrazione identitaria ed azione collettiva.

Che a sua volta retroagisce sull'identità stessa: tale legame è sottolineato dal Coordinamento attraverso l'espressione "r/esistenza". Trovarsi insieme e riconoscersi diventa infatti un onere ed impegno attivo, poiché non può più nascere autonomamente attraverso l'esperienza collettiva quotidiana (Beck, 2000), e diventerebbe invece possibile, ribaltando causa ed effetto, proprio grazie al ritrovarsi a lottare insieme.

"Una stagione di lotte all'Istat tra precarietà strutturale e nuove forme d'intervento politico.

Negli ultimi mesi i precari hanno dato vita a forme di r/esistenza: conflitti che parlano nuovi linguaggi e che esprimono nuovi comportamenti di lotta nel mondo del lavoro e della precarietà sociale.

Dagli scioperi selvaggi degli autoferrotranvieri ai comitati utenti-contenti; dallo sciopero del biglietto ai lavoratori che si ribellano al contesto di precarietà estrema imposta dalle ristrutturazioni aziendali; dai professori, genitori e studenti della scuola pubblica ai ricercatori, borsisti, assistenti e studenti delle università che hanno costruito crescenti mobilitazioni contro il ddl Moratti e per mettere al centro la questione della condivisione di saperi; fino all'esperienza di lotta all'Istat dove i precari sono stati messi alle corde dai tagli governativi alla ricerca, dalla propria amministrazione responsabile della precarizzazione selvaggia degli ultimi anni e aggrediti dal "fuoco amico" dei sindacati confederali, impegnati nella difesa di interessi particolari più che degli incerti destini della statistica ufficiale e di chi quotidianamente lavora per difenderla. In tutte queste esperienze di lotta i precari autorganizzati dimostrano di essere i soli a volere difendere il proprio reddito e la qualità della propria vita, rivendicando il diritto al futuro per tutti, aprendo nuove prospettive nella lotta per i diritti di cittadinanza. Cittadinanza che non sia più solo formale, ma sostanziale e ricca di tutele. Tanti soggetti

precari con le loro iniziative di lotta continuano a costruire rapporti di forza contro i progetti di precarizzazione del lavoro e della vita quotidiana. Tutte queste esperienze disegnano frammenti importanti di come si possano organizzare i precari, come possano riappropriarsi del proprio diritto alla parola e alle rivendicazioni politiche, divenendo gli attori principali nella costruzione del proprio futuro.

Realtà apparentemente differenti che, nel rispetto della proprie specificità, hanno molto da dirsi, confrontarsi, e contaminarsi. Tutte queste esperienze hanno una tensione comune che corre sulla lama tagliente della flessibilità che, da realtà subita passivamente, deve trasformarsi nella conquista di un rapporto di forza all'altezza dell'attacco neoliberista.

È necessario aprire uno spazio pubblico di discussione e confronto per raccontarci, condividere percorsi e costruirne uno collettivo. Il primo momento sarà aperto all'Istat". [CP, 22/04/2004]

In tali repertori d'azione alternativi e creativi che escono dal classico schema sindacale, la narrazione rappresenta una forma di identificazione collettiva, e insieme stimolo all'azione comune ed autonoma come unica possibile risoluzione del problema. In questo senso si lega strettamente la questione della rappresentazione della precarietà a quella della sua rappresentanza, che il Coordinamento sostiene dovrebbero provenire entrambe dai precari stessi. La parola chiave è non delegare ad altri, sia che si tratti di inquadrare e definire la "generazione precaria", sia che si tratti di difenderla nei luoghi di lavoro come in politica.

“Esiste la forma della rappresentazione del lavoro al tempo del precariato? Si può scriverne, nonostante la resistenza del precariato stesso alla rappresentazione? Un carattere distintivo del nuovo soggetto del lavoro sembra questa sua irrepresentabilità, che non è solo segno di una difficoltà della teoria e della politica a comprendere i mutamenti e interpretarli, ma anche di una fuga soggettiva dalla delega a qualcun altro. È un limite, è una forza? E ancora: che cosa può essere la narrazione di un soggetto del lavoro che si batte per le tutele, le garanzie nel lavoro ma anche non costruisce la propria identità (singolare, collettiva) nel lavoro?

Scrivere di precari è scrivere di noi: generazione precaria, liquida, milleurista, low-cost. La nuova narrativa precaria è a un tempo figlia di una moda, di un'urgenza e di un coraggio non comune [...] trasmette segnali che dicono: si può parlare, si può scrivere. Non siamo invisibili.

Pure, c'è il rischio di trasformare la precarietà in un feticcio. Il messaggio può diventare ridondante e ambiguo: chiuso tra l'individualismo che paralizza e l'impossibilità di trovare un filo conduttore che unifichi le esperienze. Invece di scoprire cosa ci accomuna, sperimentiamo un eterno ritorno del diverso che ci lascia spaesati. L'immediata relazione fra vita singolare e comunità (classe, società) che la letteratura del lavoro e della fabbrica, nel novecento, trovava e produceva nel lettore non è più data e non si manifesta. La frammentazione del lavoro si specchia in una rappresentazione frammentata, l'una fotocopia dell'altra.

Manca un linguaggio che alluda al superamento della crisi, alla cooperazione tra soggetti.

[...] immaginare una soluzione comune che ci faccia superare l'isolamento e la frammentazione che la precarietà di vita ci impone [...] superare il piano della narrazione della propria precarietà, elemento comunque centrale per il ri-conoscimento, per proporre un piano di attivazione sociale. Passare dalla narrazione alla creazione, dal

racconto della propria condizione di precarietà sociale e lavorativa alla proposta di un percorso di attivazione.

A noi sembra che attraverso questa nuova letteratura si stia cercando un'altra forma di linguaggio: questo linguaggio fatica ancora a sostituire lo strapotere della modalità dominante di rappresentazione. Eppure, la poetica può essere un elemento straordinario nella costruzione di un nuovo spazio pubblico democratico". [CP, 18/10/2006]

L'appiattimento sull'etero-riconoscimento e sulla delega rappresentativa sarebbero due facce della stessa medaglia (l'una identitaria, l'altra motivazionale), legate a stretto filo alla diagnosi del problema. Ossia: esiste una condizione precaria che sfugge alle rappresentazioni, e quindi alla rappresentanza, dei soggetti altri rispetto ai diretti interessati, soggetti tradizionali che faticano "a comprendere i mutamenti e interpretarli". La soluzione dovrebbe dunque passare attraverso un'autonoma narrazione di sé. Anche in termini propriamente letterari, ma che sfugga alle eterorappresentazioni, per costruire in prima persona una grande narrazione identitaria. Molto diversa quindi dall'interesse pietistico per le storie individuali di precarietà, che nella loro singolarità non riescono a cogliere l'esistenza dei tratti comuni di un'identità collettiva basata sulla condizione materiale di precarietà, la "precarietà in sé". Solo una narrazione autonoma che tenga in dovuto conto l'insieme dei percorsi biografici individuali può sperare di raggiungere un auto-riconoscimento identitario di questo tipo, a sua volta passaggio necessario (per quanto non sufficiente) a motivare il nuovo soggetto così identificato all'azione collettiva, dalla narrazione all'attivazione, spostandosi così dalla dimensione poetica del discorso a quella politica (precarietà per sé). Costruendo insomma quella logica dell'appartenenza propedeutica alla logica dell'influenza.

Azione collettiva che si suppone anch'essa autonoma dai sindacati, legati a logiche superate sia della rappresentazione che della rappresentanza, in direzione di un'attivazione diretta. Diagnosticare come problema la logica egemonica stessa, in termini gramsciani, avrebbe dunque come conseguenze prognostiche una soluzione assai più radicale di quelle proposte dalle organizzazioni che a vario titolo (fosse anche un ruolo contestativo come nel caso di alcuni sindacati) contribuiscono a mantenere tale logica nell'attuale situazione di egemonia, per tentare di imporre viceversa una differente. E ciò avrebbe ovvie ripercussioni sia dal punto di vista identitario che da quello motivazionale, rifiutando i precari (nelle aspettative del coordinamento) di delegare ad altri il compito di definire chi sono e come andrebbero difesi. Uscendo così sia dalla rappresentazione, dall'etichettamento egemonico che gli si vuole attaccare, sia dalla rappresentanza e dal repertorio d'azione egemonico che gli si vuole imporre, per ricercare autonomamente vie creative di difesa, non particolaristiche ma che investano l'intera resistenza alla logica precarizzante interiorizzata dagli stessi sindacati confederali.

4. Conclusioni

Il CP definisce in maniera autonoma e molto diversa dalla Cgil (e assai più vicina a Rdb) quale sia il proprio problema, e ciò sembrerebbe mettere in discussione la

necessità stessa per i precari di ottenere come i lavoratori standard una rappresentanza da quest'ultima, ponendosi quale soggetto legittimato ed indipendente (dimensione identitaria).

Riassumendo, nella sua ottica il problema non sono tanto i diritti individuali alla prova della flessibilità, quanto la logica di mercato che li nega, accettata dai sindacati confederali (diagnosi). La soluzione dunque non sarebbe da ricercare nel riasorbimento congiunturale degli attuali precari Istat, ma nella cancellazione della precarietà strutturale, e più in generale non nella rivendicazione corporativa anche per i precari dei diritti già acquisiti dagli *insiders*, bensì più in generale il rifiuto della logica dominante (prognosi).

L'azione da opporre (motivazione) non starebbe dunque nella classica mobilitazione sindacale contro una specifica decisione aziendale o governativa (esternalizzazione, bando di concorso, riforma Moratti) in difesa dello status quo, ma la mobilitazione dal basso dei precari auto-organizzati contro la logica neoliberista, che facendo da cornice per tali decisioni rappresenta un quadro di significati dato per scontato per la flessibilità e la mercificazione sia del lavoro che della conoscenza. Finché non si decostruisce la logica egemonica resterebbe del tutto inefficace, questa in sostanza la critica del Coordinamento, qualsiasi azione sindacale atta a mitigare gli effetti di tale logica in maniera congiunturale, più per giustificare la sopravvivenza stessa delle organizzazioni sindacali che per risolvere realmente il problema dei lavoratori tutti, e di quelli atipici in particolare.

Bibliografia

- Barbieri, P., Scherer, S. (2007) *Vite Svendute. Uno sguardo analitico alla costruzione sociale delle prossime generazioni di outsiders*, «Polis», 3, pp. 431-460.
- Beck, U. (2000) *La società del rischio: verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- Benford, R., Snow, D. (2000) *Framing Processes and Social Movements: An Overview*, «Annual Review of Sociology», 26, pp. 611-639.
- Boltanski, L., Thévenot, L. (2006) *On Justification. The Economies of Worth*, Princeton, Princeton University Press.
- Gerhards, J., Rucht, D. (1992) *Mesomobilization: organizing and framing in two protest campaigns in West Germany*, «American Journal of Sociology», 98, pp. 555-95.
- Hess, C., Ostrom, E. (a cura di) (2009) *La conoscenza come bene comune*, Milano, Bruno Mondadori.
- Lascoumes, P., Le Galès, P. (a cura di) (2009) *Gli strumenti per governare*, Milano, Bruno Mondadori.
- Leonardi, S. (2000) *Lavoro flessibile e crisi della rappresentanza sociale del sindacato*, «Democrazia e Diritto», 1, pp. 156-176.
- Lindbeck, A., Snower, D. (2002) *The Insider-Outsider Theory: A Survey*, IZA Discussion Papers, n. 534.
- Melucci, A. (1992) *Il gioco dell'io. Il cambiamento di sé in una società globale*, Milano, Feltrinelli.
- Olivelli, P. (2005) *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Giornate di studio Aidlass, 27-28 maggio.
- Tagliavia, C. (2006) *La democrazia nei luoghi di lavoro*, Convegno *Mai più Precari*, 9-10 maggio.

9. Precarietà e crisi economica. Narrazioni soggettive tra nuove tendenze e contraddizioni irrisolte

di Rachele Benedetti

1. Crisi economica: vecchie e nuove precarietà a confronto

Dal 2008 ad ora sono numerosi gli scritti che analizzano cause, effetti e tentativi di uscita dalla crisi economica che sta caratterizzando gli scenari socio-economici occidentali. In questa sede non si entrerà tuttavia nel merito di tali analisi, ma si utilizzerà piuttosto la crisi come contesto all'interno del quale indagare una sua specifica implicazione: il lavoro. A seguito di un complesso processo di cambiamento che, negli ultimi decenni, ha segnato in maniera evidente le dinamiche del mercato del lavoro e la fisionomia del lavoro stesso, tendendo a un suo progressivo indebolimento, la crisi ha infatti determinato un'ulteriore de-stabilizzazione di questo, acuendo tendenze già emerse e definendone di nuove.

Muovendo da tale processo, oggetto di questo saggio sarà in particolare il *rapporto tra crisi e precarietà del lavoro*, al fine di indagare come la recessione abbia impattato su un mercato del lavoro già ampiamente flessibilizzato (e, almeno in Italia, non supportato da adeguati strumenti di protezione sociale), incidendo in modo determinante sull'acutizzazione delle ormai 'consolidate' carriere precarie, così come sulla definizione di nuove traiettorie di 'precari atipici', cioè coloro che, solidamente inseriti nel mercato del lavoro, si sono improvvisamente ritrovati nelle mutevoli e diversificate categorie dei nuovi soggetti a rischio, quando non addirittura degli *outsiders* (Paugam, 1996; Kronauer, 2002; Castel, 1992, 2004).

Quella che si propone in questo saggio è quindi una lettura diversa – o forse complementare – della precarietà, in quanto prova a confrontare le rappresentazioni più conosciute della precarietà come esito di una flessibilità de-regolamentata, con quelle di una precarietà quale conseguenza di una rottura improvvisa, quanto inaspettata della propria carriera lavorativa. Ne deriva così una lettura plurale, che dà spazio a esperienze diverse, ma al tempo stesso spesso coincidenti nelle aspettative e negli esiti, caratterizzati da un forte restringimento delle proprie possibilità di aspirazione e di contrazione dei propri spazi di costruzione identitaria (Appadurai, 2011).

In questo scenario, diviene particolarmente interessante lo studio delle dinamiche soggettive, delle diverse traiettorie e delle mutevoli rappresentazioni elaborate dai

lavoratori, in una prospettiva che coniuga l'analisi micro sociologica connessa allo studio delle *transizioni* (Schmid, 1998; Schmid, Grazier, 2002; Beck, 2000; Nicholson, West, 1989; Bresciani, Franchi, 2006), con la riflessione, a livello macro, sulle implicazioni che le transizioni comportano nella definizione di una *nuova rappresentazione del lavoro* e, più ampiamente, nella collocazione all'interno di quello spazio di riconoscimento sociale che molto dipende dallo *status* lavorativo. In questo senso, l'analisi delle traiettorie soggettive diviene lo strumento per indagare un più vasto processo di cambiamento dei rapporti tra individuo e spazio sociale, aprendo su nuove dimensioni di rischio e su nuovi potenziali spazi di esclusione (Borghi, 2002; Castel, 2004; Gallie, Paugam, 2004). Se, infatti, è vero che le dinamiche individuali si declinano diversamente in relazione alle diverse capacità/possibilità individuali di attivarsi di fronte alle transizioni e di elaborarle, è altrettanto vero che gli esiti di questo processo sono largamente influenzati dal modo in cui le istituzioni intervengono nel contrastare il crescente rischio di allentamento sociale e promuovendo il reinserimento nel mercato del lavoro. In questo senso, si evidenzia come capacità soggettive di fronteggiamento e meccanismi istituzionali di protezione sociale convergono nel definire un sistema dalla cui capacità di interazione e di integrazione dinamica dipende la possibilità di fronteggiare la crescente vulnerabilità (Esping Andersen, 1990). La conseguenza è perciò l'insorgere di un panorama articolato e complesso, in cui fattori sociali, economici, identitari e psicologici interagiscono tessendo trame diverse di una precarietà che si fa mutevole e, anche per questo, più difficilmente fronteggiabile.

La complessità e l'interdipendenza dei fattori appena citati vengono indagati in questo contributo attraverso le narrazioni raccolte nell'ambito di una ricerca qualitativa sull'impatto della crisi economica in uno specifico contesto regionale, quello toscano. La scelta della narrazione come strumento d'indagine risponde a una precisa esigenza di metodo e di contenuto: la narrazione, infatti, non solo consente di mettere a fuoco le profonde interconnessioni dei fenomeni *macro* (crisi economica, cambiamento del mercato del lavoro, crisi dei sistemi di welfare, ecc.) con i fenomeni *micro* (per esempio i modi in cui gli individui affrontano ed interpretano il cambiamento del proprio *status* lavorativo, il modo in cui costruiscono il proprio processo di ristrutturazione identitaria e sociale e le rappresentazioni che elaborano di tale cambiamento) (Riessman 1993; Brockmeier, Harré, 1997; Sennet 2006); essa permette anche, attraverso un esercizio di *sensemaking* (Weick, 1995), di ricostruire a ritroso l'evento di rottura attorno al quale ruota la storia narrata, mettendo in evidenza la forte componente riflessiva implicata nel processo di costruzione della realtà, così come l'orientamento dinamico e processuale che soggiace a questa. Ed è proprio in questa sua seconda valenza metodologica che la narrazione costituisce uno strumento privilegiato per indagare, oltre al contenuto esteriore e più facilmente visibile della crisi, i vissuti emotivi dei soggetti, le interpretazioni e le rappresentazioni che si costruiscono intorno a quei vissuti (Weick 1995; Turner, 1987) e i diversi tentativi di fronteggiamento messi in atto.

2. Alcuni soggetti

I volti della precarietà, insomma, cambiano e alle rappresentazioni più conosciute dei giovani lavoratori flessibili si somma una nuova fisionomia della precarietà, tracciata dai volti sempre più numerosi degli stabili destabilizzati dalla crisi (Castel, 1997). Si tratta di un fenomeno denso di implicazioni, sia per quanto attiene alla possibilità di far ripartire, seppure in ritardo, un mercato del lavoro da troppi anni corto-circuitato in un sistema di flessibilizzazione non socialmente supportata (da chi si riparte? Chi sono i soggetti da ‘favorire’ nella difficile ripresa dell’occupazione? Quali gli strumenti per veicolare una redistribuzione, dei rischi e delle garanzie, più equa?), sia per la più ampia tenuta del sistema sociale, poiché l’impatto della crisi, trasversale alle diverse fasce anagrafiche di lavoratori⁴⁸, rischia di indebolire ulteriormente le già allentate capacità/possibilità delle famiglie di porsi come ammortizzatore sociale informale (Esping Andersen, 2009, 2010; Ferrera, 1996; 2006).

Nel corso dell’indagine, dalle storie raccolte emergono con chiarezza questi diversi volti della precarietà, così come altrettanto chiaramente emerge la frequente sovrapposizione di forme diverse di precarietà, che interagiscono all’interno di uno stesso nucleo familiare, determinando dinamiche cumulative e ricorsive di una vulnerabilità che si fa sempre più intergenerazionale (Esping Andersen, 2009, 2010). Benché il tentativo di categorizzare queste diverse forme di precarietà sia di per sé riduttivo della complessità, delle interdipendenze e delle sovrapposizioni che la caratterizzano, da un punto di vista analitico si è comunque cercato di delineare due tipi diversi di precarietà, costituiti rispettivamente dai ‘precari tipici’ e dai nuovi precari a cui si è fatto riferimento nel paragrafo precedente. L’obiettivo di questa analisi è infatti quello di cogliere come, nonostante le rispettive specificità di seguito indagate, i lavoratori flessibili e i disoccupati prodotti dalla crisi costituiscano due volti diversi di una stessa precarietà, determinata dalle distorsioni e dalle contraddizioni del mercato del lavoro attuale.

2.1 *Da occupati tipici a disoccupati atipici*

Nelle narrazioni raccolte tra i lavoratori colpiti dal processo di recessione economica, la perdita del lavoro costituisce l’evento di rottura principale, intorno al quale elaborare e interpretare una nuova costruzione di senso. Raccontando storie diverse, principalmente di operai e impiegati, occupati nella media o grande industria di settori produttivi tradizionali⁴⁹, le interviste non si esauriscono tuttavia nel descrivere le diverse biografie: da queste emergono piuttosto i lineamenti di un processo di cambiamento che ha coinvolto il sistema produttivo e del lavoro nel suo complesso,

⁴⁸ È indubbio che la crisi, come evidenziano chiaramente i più recenti dati sulle dinamiche occupazionali, abbia colpito in particolare i giovani, sia rendendo più difficile il loro ingresso nel mercato del lavoro, sia perché, nei casi in cui questi abbiano già un’occupazione, la limitata durata nel tempo dei loro contratti, così come le scarse garanzie a cui spesso sono soggetti, rendono più facile la loro espulsione (Istat, 2010). Tuttavia, la difficoltà della congiuntura attuale ha esposto al rischio della disoccupazione fasce crescenti e molto diversificate di lavoratori.

⁴⁹ Principalmente meccanico, chimico e tessile.

ponendo i lavoratori di fronte ad eventi inattesi e, spesso, ritenuti lontani dalla propria carriera lavorativa. Attraverso la narrazione, gli eventi individuali e particolari si fondono cioè in una più ampia riflessione sul cambiamento dei sistemi produttivi, sui modi di intendere il lavoro, sul rapporto tra il *prima* e il *dopo*, mettendo in evidenza come, anche per quei lavoratori entrati qualche decennio fa in un mercato del lavoro stabile e sicuro, la precarietà e la perdita della propria stabilità lavorativa siano diventate un rischio non più ‘esclusivo’ dei propri figli.

In questo contesto, la perdita del lavoro acquista una specifica valenza identitaria, in quanto su di essa si misurano le aspettative individuali e familiari e si ridefiniscono modi e criteri della propria appartenenza. La rottura della normale scansione dei tempi e dei modi di vita richiede cioè una negoziazione del rapporto tra identità individuale e spazio di riconoscimento sociale (Simmel, 1908; Goffman, 1963), ponendo il soggetto di fronte a una continua revisione, tesa a costruire un nuovo e diverso equilibrio. Nel continuo rimodularsi dei gradi di appartenenza e di partecipazione dell’individuo ai sistemi di integrazione sociale ed economico, anche il legame tra individuo e collettività è infatti costantemente ridefinito e ridefinibile; con esiti non dati, ma ricomponibili in rapporto alle traiettorie soggettive e al diverso peso che le diverse forme di integrazione (sociali, istituzionali, economiche, relazionali, ecc.) di volta in volta assumono. Il rischio è che in questa negoziazione si indebolisca il senso di riconoscimento sociale e di appartenenza dell’individuo, pressato in una transizione che spinge all’individualizzazione dei percorsi lavorativi e biografici, ma in cui permane la volontà individuale di potersi e sapersi collocare nello spazio sociale con un’identità condivisa.

Tratto comune e distintivo di queste narrazioni diviene allora l’ambivalenza; un’ambivalenza che oscilla tra il senso di solitudine e di disorientamento creato dal vuoto del lavoro, e il sentirsi ancora parte del proprio ambiente, di lavoro e più ampiamente sociale, così come tra lo smarrimento per la propria condizione attuale e la volontà di sapersi e potersi ancora riproiettare.

“Perché la cosa brutta è anzitutto essere esclusa, perché il lavoro è relazioni, è avere un contesto al di fuori della famiglia, perché uno deve avere un ruolo sociale, io mi devo misurare col mondo, non posso farlo se sto sempre in casa, quindi questo ti manca: la relazione sicuramente... ti senti proprio esclusa”. [Impiegata, attualmente in distacco da cassa integrazione]

“Ti senti come abbandonato, sei in solitudine [...] Inizialmente senti la mancanza di quello che è il tuo mondo, dove passi nove ore della tua vita ogni giorno e dove spesso condividi parte della tua vita, c’è tutto un modo di relazionarsi che viene meno [...] È vero che uno va a lavorare per la necessità di viverci, però c’è anche tutto quello che nasceva insieme, si crea anche un sistema di relazioni”. [Impiegata azienda elettronica, in distacco da cassa integrazione]

“Io mi sento proprio abbandonata, perché in qualsiasi modo tu ti muova, trovi sempre degli ostacoli, non si hanno punti di riferimento, non si hanno tutele, niente [...] Io il mio futuro lo vedo proprio nero, sarò pessimista, mah! I primi mesi sono stati un po’ brutti, però non mi sono lasciata sopraffare da questo evento, sto provando a fare domande da tutte le parti”. [Operaia azienda settore farmaceutico, disoccupata]

“Quando c’era il lavoro... quello era il catalizzatore, ora la mancanza di lavoro ti indebolisce, fa venire paura [...] però io non mi sento ancora escluso, sono arrabbiato e la volontà di fare delle cose c’è”. [Operaio metalmeccanico in cassa integrazione]

Il senso di esclusione è quello che emerge con maggior evidenza nei racconti dei lavoratori: oltre al predominante problema economico che soggiace a tutte le interviste, la perdita del lavoro viene infatti vissuta come un elemento di indebolimento dei propri circuiti socio-relazionali, evidenziando la valenza socializzante del lavoro, tanto nelle sue più piccole e apparentemente meno rilevanti dinamiche informali⁵⁰, tanto nel suo strutturarsi come momento costitutivo della propria identità sociale, quale strumento che definisce il proprio ruolo nella collettività.

Non si tratta certo di un’esclusione conclamata e, meno che mai, totale; piuttosto, la perdita del lavoro, determinando una progressiva marginalizzazione della propria condizione economica e implicando, come si è visto, un allentamento del circuito socio-relazionale di riferimento, rischia di alimentare un processo di graduale esclusione (Wilson, 1987, 1996). Si tratta probabilmente di un rischio solo parziale o comunque non equamente distribuito tra gli intervistati, poiché l’indebolimento vissuto non si traduce, nella maggioranza dei casi raccolti, in rassegnazione, né impedisce di porsi con determinazione di fronte al presente, ma anzi «la volontà di fare delle cose», «la voglia di reinventarsi», di «rimettersi in gioco» permane, aprendo spazi, seppur difficili e forse ancora precari, di ripresa.

“La mia solitudine c’è, ma c’è anche la grande voglia di affermare che ce la puoi fare, che se partecipi ti puoi costruire il futuro, se non partecipi, se ti tiri indietro, probabilmente il futuro te lo costruiscono gli altri e tu puoi solo digerire quello che costruiscono, mentre invece se partecipi probabilmente si riesce anche ad incidere [...]. Oggi abbiamo bisogno di maturare la consapevolezza di questa società, che sembra quasi non voglia farci integrare, sembra quasi che non ci vogliano”. [Operaio metalmeccanico, disoccupato]

Tuttavia, riprendendo l’analisi di Kronauer (2002), per il quale il significato e l’estensione del concetto di esclusione dipendono tanto dai particolari modi di integrazione, quanto dal modo in cui le esperienze individuali e collettive di esclusione chiamano in causa i sistemi di integrazione stessi, il rischio di essere esclusi o percepirsi come tali (Simmel, 1908; Bosco, Negri, 2003; Negri, Saraceno, 2003) è relativo alla specifica collocazione dell’individuo all’interno dei sistemi di integrazione, così come alla sua capacità/possibilità di collocarsi e muoversi all’interno di quei sistemi. Ciò significa che non solo i modi di sentirsi esclusi variano soggettivamente, ma anche i rischi di entrare nei circuiti di impoverimento-esclusione e le possibilità di uscirne sono strettamente connessi alle dotazioni che i sistemi d’integrazione mettono in atto per fronteggiarli e a quelle cui i soggetti possono accedere. In un contesto

⁵⁰ Più volte nelle interviste si fa riferimento alle pause mensa e caffè insieme ai colleghi o alle pizze del venerdì sera alla chiusura della fabbrica, come momenti che rafforzavano un legame che andava oltre le ore lavorative, perché rafforzava il senso di appartenenza al gruppo e il proprio riconoscimento all’interno di questo.

caratterizzato dalla debolezza dei sistemi d'integrazione e delle loro modalità d'interazione dinamica, il rischio di restare invischiati in un circuito di precarizzazione resta allora elevato, esponendo a un ulteriore indebolimento anche i tentativi di ricostruzione identitaria e sociale dell'individuo. Dalle interviste effettuate, per esempio, emerge chiaramente come il contesto istituzionale locale riesca solo marginalmente a incidere nel processo di reinserimento dei lavoratori, poiché incapace di offrire strumenti di attivazione efficacemente calati nella realtà socio-economica del territorio, lasciando anzi, molto spesso, la sensazione che questi interventi vengano fatti «più per adempimenti di legge», che per rispondere alle effettive esigenze dei disoccupati. In questo scenario, il rischio che la possibilità di reinserirsi sul mercato del lavoro dipenda principalmente dal proprio sistema di dotazioni soggettive, piuttosto che dagli strumenti di intervento implementati dalle istituzioni, diviene quindi particolarmente elevato, esponendo di conseguenza un'ampia fascia di popolazione a un progressivo processo di allentamento sociale e ad un crescente rischio di esclusione.

L'indebolimento del ruolo sociale comporta inoltre una progressiva rottura del proprio sistema di appartenenze, che si esplicita, prima ancora che verso la società, verso il proprio ambiente lavorativo, nei confronti del quale si alternano vissuti e reazioni diverse, spesso svelando le latenti contraddittorietà e le false retoriche della nuova organizzazione del lavoro. Anzi, si può affermare che l'ambivalenza emergente da questi vissuti, quale tratto distintivo di numerose interviste, è la misura che, forse più di ogni altra, segna il passaggio da un lavoro inteso come fatto sociale a un lavoro come mero evento individuale (Castel, 2004), in cui si indebolisce il senso di appartenenza e si «perde il senso del lavoro» stesso.

A chi rimpiange il senso di appartenenza nei confronti dell'azienda, che «alla fine diventa un po' anche tua [...] perché ci vivi, anche se poi ti cadono tutte le illusioni» e a chi credeva nel proprio lavoro, per cui la chiusura dell'azienda viene vissuta come «una pugnolata alle spalle», si contrappone così chi vive questo passaggio come l'esito 'naturale' di un processo produttivo che poco a poco ha «svuotato il lavoro del proprio contenuto umano», privando del suo significato anche il senso della rappresentanza collettiva e della solidarietà tra i lavoratori:

“Ai giorni nostri, con la crisi che ha colpito, è logico che stai lottando solo in difesa, perché si stanno rimangiando tutto. Però, se almeno l'aggregazione ce l'hai sempre... cosa che invece per molte categorie non è più così. [...] Quello che ho sempre cercato di dire è di non ascoltare solamente le persone che ti rappresentano in azienda, ma se ci sono all'interno dell'azienda persone che discutono, si interessano, propongono, di ascoltarle, perché non è vero che la parola del rappresentante vale sempre. Qui, per esempio, i segnali di crisi si potevano già intuire nel 2002”. [Operaio metalmeccanico, in mobilità]

“Non siamo stati tutelati da nessuno: il rapporto tra RSU, sindacato e azienda era troppo blando, superficiale e guidato da interessi personali. Queste cose hanno sviato un po' anche il giudizio del sindacato, siamo arrivati ad uno scontro e siamo stati abbandonati da tutti, la CGIL poi l'abbiamo un po' recuperata, però poi al dunque... anche la CGIL si è adeguata... sì, hanno cercato di migliorare un po' l'accordo, ma di fatto era perdente. Ma questo perché non ci siamo saputi imporre, non ci siamo voluti

confrontare con la direzione aziendale. E poi all'interno dell'azienda i rapporti sindacali erano più su rapporti personali che non di tutela: i rappresentanti della RSU hanno accettato un incentivo e si sono licenziati". [Operaio metalmeccanico, in cassa integrazione]

Come già evidenziato in rapporto alle modalità di confrontarsi con la propria condizione, in cui la volontà di riprogettarsi e di non rassegnarsi si accompagna inevitabilmente a un senso, più o meno manifesto, di solitudine, anche il senso di appartenenza veicolato dalle forme di rappresentanza collettiva si indebolisce a favore di una generalizzata tendenza individualizzante. Emerge così uno scenario complesso e a tratti quasi contraddittorio, che tanto sul piano dei vissuti individuali, quanto su quello delle dinamiche collettive, manifesta il consolidarsi di un generale indebolimento, che la crisi ha sicuramente acuitizzato e reso più evidente, ma già esistente in quanto esito di un processo di allentamento della valenza sociale del lavoro e, più ampiamente, di allontanamento della dinamica economica da quella sociale.

2.2 Percorsi di flessibilità

La flessibilità sperimentata da fasce sempre più ampie di lavoratori costituisce una delle manifestazioni forse più eloquenti di questa crescente distanza tra processi economici e dinamiche sociali, che sembrano perdere la propria autonomia, strette nella logica di un'economia sempre più svincolata dalla realtà in cui si inserisce.

Questo sradicamento dell'economica dai processi sociali reali, che ha condotto ad un vera e propria autoreferenzialità dei mercati (Polanyi, 1944), emerge con particolare chiarezza nelle storie di flessibilità raccontate dai lavoratori intervistati: seppur numericamente circoscritti rispetto agli 'stabili destabilizzati' di cui si è scritto nel paragrafo precedente, i lavoratori flessibili coinvolti nell'indagine hanno contribuito in maniera determinante a delineare la fisionomia, le caratteristiche e le implicazioni, ormai noti al dibattito, ma probabilmente non ancora debitamente affrontati dalla politica, di un mercato del lavoro che ha volontariamente sostituito la dinamicità con la precarietà. Una precarietà, peraltro, che diviene particolarmente difficile da fronteggiare se inserita in un contesto più ampio di crisi, in cui la pregressa esperienza di flessibilità lascia ancora più scoperti e vulnerabili di fronte alla gestione del presente e del futuro. Rispetto ai lavoratori garantiti da forme di protezione sociale che tamponano, almeno nel breve periodo, la perdita del lavoro, i lavoratori flessibili, spesso sprovvisti di adeguate forme di tutela e di protezione sociale, descrivono infatti dei percorsi caratterizzati da una continua incertezza, che diventa il tratto distintivo delle loro traiettorie non solo lavorative, ma anche di vita. Se per i primi, quindi, l'incertezza è un fattore inusuale e improvviso, che interviene a de-stabilizzare una carriera lavorativa lineare, per i secondi l'essere costantemente in bilico tra un presente 'a termine' e un futuro da costruire passo per passo, senza possibilità di prospettiva, costituisce un fattore non voluto, ma ormai appurato e in qualche modo forzatamente gestito.

Le storie raccolte, per quanto raccontino esperienze anche molto diverse di flessibilità, sono accomunate infatti dal tracciare dei veri e propri percorsi a ostacoli, in cui la progettualità, individuale e familiare, si definisce come una costruzione

nell'immediato, con la quale si cerca di stabilire un *modus vivendi* dettato dalla necessità e con cui si impara a rapportarsi non come di fronte a un'esigenza temporanea, quanto piuttosto come a un fattore permanente e performante il proprio stile di vita.

“Questa è una flessibilità che non è voluta, a me non è che piace cambiare lavoro, io non vorrei cambiare il lavoro, io vorrei fermarmi, perché sono stufo di cambiare il lavoro, chi la cerca la flessibilità? Va bene ad un ragazzino, ma io non voglio più rimettermi in gioco; è faticoso, imparare una cosa nuova, colleghi nuovi, approcciarsi ad un lavoro nuovo, le relazioni umane, l'ambiente [...] invidio quelli che possono dire “vado in pensione con questo lavoro” e gli sembra una tragedia personale, di soddisfazione... secondo me non hanno idea di che cosa vuol dire non sapere se arrivi alla fine del mese, o quando e che con pensione andrai a vivere. [...] Io non sono giovane, perché ho 45 anni, e ancora la mia vita lavorativa non è definita; non è facile; o ti scatta il meccanismo che vivi la vita giorno per giorno e te la giochi così, o altrimenti... veramente, è un dramma... poi non è che né io né mio marito abbiamo mai avuto un lavoro fisso, a volte tra di noi ce lo diciamo, anche così come scherzo amaro: non siamo mai riusciti a avere un lavoro in contemporanea... e questo è duro”. [Impiegata, lavoratrice flessibile]

“Comunque la cosa più drammatica è l'impossibilità di gestire il futuro, non solo tuo, ma anche dei tuoi figli. Non puoi dire “S*** vai all'università, non c'è problema”, perché sai di poter contare su un reddito e di poter mantenere tua figlia all'università, certo ce la mandi, però... e se poi qualcuno perde di nuovo il lavoro? Non sai se ce la fai a mantenerla... se no, se la deve gestire da sola”. [Coppia di lavoratori flessibili, impiegati]

“Giochi tutti i fattori possibili, perché ci sono le visite mediche, gli occhiali, i controlli dal dentista, è logico la spesa è subito grande, essendo una famiglia numerosa, per noi è grande tutto, anche la spesa settimanale, perché siamo 5” [Lavoratrice flessibile, sposata e con tre figli]

Gli stralci riportati sono emblematici per cogliere alcune delle implicazioni determinate dalla flessibilità, tanto a livello individuale, quanto su quello della gestione e delle scelte familiari, svelando le distorsioni che si nascondono dietro alla retorica di una flessibilità come primo *step* per entrare nel mercato del lavoro, quindi essenzialmente giovane, dinamica e, più di tutto, transitoria. Al contrario, la flessibilità diventa sempre più spesso una costante che accompagna i lavoratori dal loro primo impiego fino all'età adulta ed in cui l'unico elemento valutato positivamente è l'acquisizione di una quasi naturale capacità di adattarsi e di ri-orientarsi, come spiega una delle intervistate:

“Sono un esempio di flessibilità al massimo! Ci riscontro solo una cosa positiva: in definitiva *mi so orientare* in svariati campi [...] Cerco di prendere il lato positivo delle cose. L'unica cosa che devo dire è che ho fatto esperienza in tanti campi e ho avuto la fortuna che in qualsiasi posto di lavoro mi sono trovata bene”. [Lavoratrice flessibile, al momento dell'intervista: impiegata]

A parte questa ‘metabolizzazione’ del rischio (che rende solo psicologicamente più preparati alle continue interruzioni e riprese del proprio percorso lavorativo, ma socialmente ed economicamente sempre più scoperti), il protrarsi non voluto di forme lavorative flessibili costituisce un elemento di forte preoccupazione e di crescente vulnerabilità. Si tratta di un indebolimento vissuto sia a livello soggettivo, poiché la necessità di confrontarsi con tipi di lavoro e ambienti lavorativi sempre nuovi destabilizza la costruzione del proprio percorso professionale e la possibilità di stabilire legami relazionali significativi con i propri colleghi, sia, più ampiamente, a livello della pianificazione delle scelte familiari, della possibilità di progettare e di rispondere alle aspettative dei propri figli. In questa prospettiva, il rischio forse più grosso diviene allora quello di una precarizzazione intergenerazionale, che dalla vulnerabilità attuale dei genitori si trasmette sulle mancate possibilità per i figli, indebolendo in partenza anche le loro opportunità (Esping Andersen, Mestres, 2003). Emerge così, quando esplicitamente, quando velatamente, come la precarietà dei percorsi lavorativi indebolisca progressivamente la capacità soggettiva di aspirazione (Appadurai, 2011), per cui accanto a una metabolizzata, quanto coraggiosa, capacità di fronteggiare la propria condizione attuale, si fa strada un latente senso di adeguamento alla realtà momentanea e di contrazione delle proprie aspettative.

3. Lavoro, crisi e flessibilità: alcune contraddizioni.

Le storie raccolte attraverso la ricerca raccontano forme diverse di precarietà e modi diversi di sentirsi precari. In particolare, come anticipato già nel paragrafo introduttivo e come analizzato in quello precedente, la crisi ha indotto una diversa declinazione della precarietà, accostando ai tratti più conosciuti, quale esito di una flessibilità non sostenuta da adeguate tutele sociali, una nuova forma di precarietà, dovuta all'improvvisa perdita delle proprie sicurezze, lavorative e sociali, determinata dalla crisi. Certamente, si tratta di modi di vivere e percepire la precarietà diversi: come scritto altrove, infatti, la capacità di gestire ed elaborare la transizione determinata dalla perdita del lavoro si articola con gradi e in modi molto differenti, a seconda del fatto che essa rappresenti la frattura centrale nella propria carriera professionale (è il caso del lavoratore tradizionale, a tempo indeterminato) o si collochi in una traiettoria costituita su una ‘metabolizzata’ esistenza della rottura, quale fattore ‘normale’ del proprio percorso professionale (è il caso dei lavoratori ‘tradizionalmente flessibili’) (Benedetti, 2011). Al tempo stesso, tuttavia, sarebbe eccessivamente semplicistico categorizzare i flessibili e gli ‘ex-stabili’ come, rispettivamente, più adattabili e meno adattabili: se infatti, da un punto di vista psicologico, i lavoratori che si sono fin da subito affacciati su un mercato del lavoro dinamico detengono una maggior capacità di introiettare il fenomeno della precarietà come un fattore non voluto, ma normale, del proprio percorso lavorativo, dal punto di vista della capacità di tenuta economica, questi si trovano molto più spesso e più pesantemente esposti a una vulnerabilità ricorsiva, in quanto sprovvisti delle tradizionali garanzie sociali possedute dagli stabili. Al contrario, per i lavoratori stabilmente inseriti nel mercato del lavoro, la perdita del

lavoro costituisce un fenomeno generalmente tamponabile nel breve-medio periodo, grazie agli strumenti di protezione sociale a cui possono attingere (cassa integrazione, mobilità e, *in extremis*, disoccupazione), ma carico di una particolare valenza psicologica e identitaria, in quanto vissuto come un fattore di rottura della propria traiettoria biografica, inaspettato e sconosciuto.

Tuttavia, pur nelle loro differenze, le storie dei lavoratori colpiti dalla crisi tendono a confluire, nella percezione della propria condizione, con quelle dei lavoratori precari, in quanto accomunati da una persistente incertezza che mina nel profondo la capacità di progettare la propria vita e di costruirsi delle prospettive, mettendo in luce le numerose contraddizioni che soggiacciono alla retorica del nuovo modo di intendere il lavoro e che la crisi ha ancor di più evidenziato.

3.1 Identità individuale e identità sociale: tra coincidenze incomplete e asincronie.

Il rapporto tra lavoro e identità costituisce uno dei nodi più controversi emergenti dalle storie raccolte, in quanto è attraverso di esso che si esplicita il cambiamento che sta caratterizzando il concetto di lavoro, la sua valenza sociale e la pregnanza dei ruoli da esso definiti. In questo complesso rapporto si gioca infatti la questione dell'identità come dimensione al tempo stesso individuale e sociale, evidenziando la poliedricità di un'identità sociale che si struttura fortemente attraverso il lavoro, ma che non si esaurisce in esso. Si definisce così una sorta di asincronia tra l'identità sociale derivata dal proprio *status* lavorativo e l'identità individuale, in cui quest'ultima, più dinamica, ricca e poliedrica, rischia di rimanere schiacciata nella semplicistica equiparazione tra il 'chi sei' e 'che cosa fai':

“A volte il lavoro come identità sociale ti definisce in un ruolo e basta, poi c'è anche l'identità personale che è anche molto più poliedrica del ruolo, quindi certo che è importante identificarsi nel lavoro che si fa, ma non soltanto [...*perché*] in realtà non è solo il lavoro che ti dà identità, ma sei te come persona, non è il lavoro che ti dà la personalità”. [Impiegata, in cassa integrazione]

Questa distanza, o quanto meno questa non completa coincidenza, diviene più difficile da mantenere in una società altamente performativa quale quella attuale, in cui il lavoro «di volta in volta ti definisce in quello che fai», lasciando poco spazio alla completezza e alla poliedricità individuale. Il rischio, allora, è che questa identificazione nel proprio ruolo sociale lasci ancora più spiazzati nel momento in cui tale identificazione si indebolisce o si interrompe improvvisamente (per esempio a causa della perdita del lavoro o di una transizione da un lavoro all'altro), privando l'individuo del suo principale strumento di riconoscimento sociale.

“Il problema secondo me è questa cosa dell'identità, perché io l'ho sentito molto nella mia esperienza, perché bene o male ognuna di noi l'identità personale poliedrica l'ha presente, però il problema è comunicarla agli altri, perché non è socialmente accettabile; socialmente accettabile è rispondere alla domanda “Chi sei, cosa fai?”. E quando cominci a dire “sono in cassa integrazione”, allora ti dicono “ah, fai la mamma!”. E questo è molto, molto duro e difficile da accettare, quanto meno per me, ma penso che

sia una cosa un po' trasversale [...] perché essere etichettata? Il lavoro è qualcosa che bene o male ti sei scelta, anche se è limitante, però è comunque una tua scelta; quando invece vieni definita dagli altri come disoccupata punto, madre punto, casalinga punto... beh, lì è difficile [...] perché quanto meno io la avverto come una forma di violenza sociale che ci viene fatta". [Ex-impiegata, licenziata]

Emerge insomma un processo di stigmatizzazione (Simmel, 1908; Goffman, 1963) connesso all'allentamento del ruolo sociale definito dallo *status* lavorativo, che da un lato rafforza la performatività degli schemi con cui si inquadrano eventi e persone, per cui «o si è una cosa, o si è l'altra», e dall'altro distorce la poliedricità che soggiace alla personalità sociale in una riduttiva dicotomia occupati/disoccupati.

Come evidenziato nel passaggio riportato, questa stigmatizzante dicotomia implica inoltre una sorta di riduzione dei ruoli sociali diversi da quello di lavoratore, connotando come residuali e marginali tutte le funzioni che non afferiscono alla dimensione strettamente lavorativa. Si evidenzia così, seppure in maniera non sempre esplicita, una sorta di dequalificazione della persona (Paugam, 1991, 1996), quasi a coprire un'altrimenti non definibile collocazione sociale. Non si tratta tuttavia di una questione puramente identitaria, poiché le implicazioni che questa dicotomia determina a livello sociale si riflettono nelle misure e negli strumenti elaborati per contrastare la precarietà, caratterizzati proprio da questa difficoltà ad andare oltre una logica di categorizzazione e a guardare alla persona nel suo complesso, piuttosto che come utente rigidamente definibile, di volta in volta, come 'disoccupato', 'precario', 'povero', ecc. In questa prospettiva, quindi, non solo aumenta il rischio di ripiegamento soggettivo del lavoratore privato del suo principale ruolo sociale, ma si acutizza anche il rischio che questa condizione soggettiva diventi l'inizio di un processo che coinvolge contemporaneamente la dimensione individuale e quella socio-istituzionale, spingendo verso più complesse e cumulative forme di marginalità.

3.2 *Il tempo come costruzione sociale*

La dimensione temporale acquista una specifica valenza nell'interpretazione della precarietà. Il fattore 'tempo', il modo in cui la sua stessa definizione varia in relazione alla condizione occupazionale, le sue implicazioni sulla *routine* quotidiana e le diverse valutazioni che ne derivano costituiscono, infatti, uno degli elementi forti delle narrazioni. Il tempo di cui parlano gli intervistati diviene così dotato di una significativa connotazione sociale, che tende a perdere la sua dimensione lineare per acquisire le dilatazioni, le contrazioni, le ricorsività che di volta in volta assume per i soggetti che lo vivono. La precarietà, infatti, è scandita dal tempo, per cui sia nei percorsi di flessibilità, in cui «le situazioni temporali sono basilari», (come afferma un'intervistata che 'condivide' col marito una carriera lavorativa costituita da reciproche alternanze di lavori a tempo determinato e pause non definite), sia nel caso dei lavoratori in cassa integrazione, per i quali il computo delle attese, dei tempi e dei ritardi amplifica il disagio determinato dall'incertezza proprio «come se tu diventassi precario», il tempo gioca un ruolo decisivo, quanto altalenante. Esso infatti si dilata

nelle lunghe giornate dei cassaintegrati e dei disoccupati, per i quali le «ore divengono vuote», perché viene a mancare la possibilità di fare e ancor più di progettare, ma contemporaneamente si restringe, perché proprio questa mancanza di progettualità comporta una progressiva riduzione delle prospettive e delle aspirazioni soggettive, per cui, come afferma un intervistato «vivi giorno per giorno, mi si è ristretto l'arco temporale».

Per i cassaintegrati, poi, questa dialettica tra dilatazione/restrizione assume un'ulteriore e specifica connotazione: per loro, il tempo che passa aspettando risposte, sperando in una ripartenza della propria impresa o in una riconversione verso altre occupazioni, genera infatti l'ansia di un «tempo che si assottiglia» e che giorno dopo giorno fa accrescere le preoccupazioni per un futuro di incertezza, già fin troppo prolungato, ma del quale si teme anche la fine.

“Non hai una sicurezza, non vedi qualcosa di positivo, non vedi qualcosa che ti si può aprire e ti dà una stabilità, è un po' come se tu diventassi precario; sì, ci sono gli ammortizzatori sociali, ma non è che sono dati all'infinito: noi siamo in c.i. ma al massimo si può arrivare alla fine dell'anno, dopo di che, chi è sotto i quarant'anni hai solo un anno di mobilità e dopo diventa difficile...” [Impiegata in azienda metalmeccanica, in cassa integrazione]

«Il tempo si assottiglia: siamo già quasi alla fine di marzo, alcune risposte che ci attendiamo dal ministero sembra che arriveranno dopo l'estate ed a quel punto per chi, come me, ha solo un anno di mobilità e non è riuscito ad organizzarsi in altro modo, comincia ad essere un po' tardi per trovare un lavoro [Operaio metalmeccanico, in mobilità]

Questa contraddizione vissuta dagli intervistati, di un tempo che variabilmente si restringe o si dilata, riflette una più ampia «contraddizione tipica dei nostri giorni»: mentre prima, infatti, i tempi erano più dilatati e rallentati, oggi «è completamente diverso e per fare tutto ti devi continuamente rimoltiplicare». La complessità della società attuale non è tuttavia riconducibile a una semplice dicotomia tra dilatazione dei tempi come tratto tipico delle generazioni precedenti e restrizione come elemento caratterizzante la società contemporanea; al contrario: proprio come accade nei vissuti degli intervistati, anche i tempi scanditi a livello sociale presentano questa duplice e contraddittoria coesistenza, per cui si assiste a «una dilatazione dei tempi di lavoro e [a]un restringimento dei tempi per altro». Tale diversa composizione dei tempi ha indubbiamente anche i suoi tratti positivi: come sottolineano soprattutto le donne intervistate, rispetto alle generazioni precedenti oggi è maturata sicuramente una diversa «consapevolezza di avere delle esigenze, di avere il bisogno del tempo per sé, per la propria vita». Tuttavia, la «possibilità di esercitare questo desiderio» non trova una facile traduzione nei modi di organizzare e gestire la *routine* quotidiana, ma anzi si traduce spesso in una difficile conciliazione tra aspettative e possibilità, che evidenzia il carattere performativo di tale organizzazione.

Nelle diverse esperienze raccolte attraverso le interviste, emerge così come «sia il modo di organizzare a costruire il tempo, piuttosto che il tempo a costruire il modo

di organizzare» (Latour, 1995: 76), per cui la dilatazione o, al suo opposto, la costrizione del tempo non deriva dall'oggettiva disponibilità di tempo, quanto piuttosto dalla possibilità di gestire quel tempo e di costruirlo secondo le proprie aspettative.

La contraddizione tra tempo e lavoro mette quindi in luce la debolezza, o quantomeno la non completezza, della nuova organizzazione del lavoro: sul piano della flessibilità del mercato del lavoro si evidenzia infatti come le prospettive di maggior realizzazione personale e di migliore gestione dei propri tempi (lavorativi e di vita) promossi dalle retoriche della flessibilità non solo si scontrano con la «difficoltà a immaginare un cambiamento personale», ma riducono anche gli spazi di autonomia dei lavoratori⁵¹ e la loro possibilità di decidere i propri percorsi, lavorativi e biografici. Con riferimento alla specifica condizione attuale, inoltre, si evidenzia come i «tempi vuoti» determinati dalla perdita del lavoro non vengano prontamente assorbiti da interventi di attivazione che supportino il lavoratore in queste transizioni incerte, esplicitando così la debolezza di un sistema incapace di reagire alla crisi, ma in cui anzi si amplificano i margini della distanza tra processi economici e risposte sociali.

3.3 Senso del lavoro vs spersonalizzazione?

Dalle esperienze raccolte emerge infine un'altra contraddizione: quella tra la ricerca del senso del lavoro e, parallelamente, la sua progressiva spersonalizzazione, per cui, mentre la nuova organizzazione del lavoro promuove l'autonomia e la realizzazione del proprio sé attraverso un lavoro sempre più svincolato dalle tradizionali logiche produttive e anzi volto a una valorizzazione della creatività e del capitale umano, il lavoro nella sua effettiva concretezza tende a caratterizzarsi per un crescente grado di eteronomia e spersonalizzazione, che ne fa perdere il senso.

“Se da un lato la società si sta strutturando attraverso la formazione, le competenze, l'autonomia, in contrapposizione lo stabilimento metteva tutta una serie di figure, di paletti, di strutture che creavano confusione; questa cosa secondo me ha messo in difficoltà anche la responsabilità del lavoratore, che prima cercava di centrare gli obiettivi anche autonomamente, ora perde anche il senso del lavoro, dice: “ma cosa sto facendo?...è un paradosso”. [Operaio metalmeccanico, in mobilità]

“Il lavoro non è una cosa avulsa dalla vita, il lavoro entra dentro la vita, e da questo non si può prescindere, anche per la produttività; le sfaccettature diventano molteplici; se il lavoro umano deve essere qualcosa che “basta che funzioni”, dopo un po' tutto si inaridisce, si perde qualcosa, il significato del lavoro” [Lavoratrice flessibile, ex-contratto a progetto]

Se nel primo passaggio riportato si evidenzia la contraddittorietà di questo processo, che formalmente dovrebbe arricchire il senso del lavoro, ma di fatto lo inaridisce, nel secondo si rafforza il significato di questo inaridimento, segnando

⁵¹ Cfr. paragrafo successivo.

un'artificiosa e innaturale separazione tra il lavoro e la propria vita, o – detto in altri termini – tra il lavoro come strumento di mercificazione e il lavoro come fatto sociale.

In questa prospettiva, anche il cambiamento lessicale che soggiace alla retorica del lavoro costituisce una spia interessante del processo di de-socializzazione e di personalizzazione dei suoi contenuti: ecco così, per esempio, che i lavoratori con un *curriculum* importante divengono sovradimensionati («che cosa vuol dire che sono sovradimensionata? E poi sovradimensionata rispetto a che cosa?») e che la scelta di dove e come reinserire i lavoratori colpiti dalla crisi diviene una questione di «allocazione delle risorse», evidenziando già nel gergo utilizzato lo scivolamento verso un modo di concepire il lavoro in cui il fattore umano e sociale è solo retoricamente al centro delle nuove politiche.

La distanza che separa i processi formali dai contenuti effettivi assume, anche in questo caso, una specifica connotazione in relazione al rapporto individuo/società: da un lato, infatti, amplifica la difficoltà dell'individuo di collocarsi nella società, percepirne l'appartenenza e al contempo sentirsi riconosciuto da questa (Gauchet, 1998); dall'altro, riduce ulteriormente gli spazi di costruzione identitaria, a favore di una costruzione per difetto, basata cioè su carenze e mancanze che vengono sempre più interpretate come *deficit* soggettivi (Castel, 1995; Borghi, 2002).

4. Tra crisi e precarietà: verso nuove forme di disoccupazione?

Le contraddizioni appena analizzate non sono certo esaustive delle complessità e dei nodi che caratterizzano gli scenari del lavoro contemporaneo; esse esplicitano piuttosto le connotazioni attribuite dagli intervistati ai propri vissuti, mettendo in luce come gli effetti delle attuali distorsioni del mercato si innestino su vecchie contraddizioni irrisolte e su innovazioni non riuscite. In questo senso la crisi, oltre a mettere nuovamente al centro dell'attenzione un problema – quello della disoccupazione – che sembrava quasi passato in secondo piano all'interno di un dibattito focalizzato (a ragione, date le dimensioni acquisite) sulla questione della flessibilità, ha ulteriormente acuitizzato anche le distorsioni di quest'ultima, evidenziando così l'esistenza di forme diverse di precarietà che coesistono, in parte differenziandosi, in parte sovrapponendosi, per gli effetti e le ricadute che determinano sulle biografie dei lavoratori.

Tra le tendenze in cui queste forme diverse di precarietà si sovrappongono, una più delle altre è indicativa di come la crisi abbia inciso nell'evidenziare le distorsioni, già esistenti, del mercato del lavoro: è quella «rincorsa dei lavori» che torna frequentemente nelle narrazioni dei lavoratori, a indicare come la crisi abbia moltiplicato la tendenza a svolgere una pluralità di attività lavorative, anche estremamente diverse tra loro, ma necessarie per arrivare a una, seppur minima e difficoltosa, autonomia economica. In questo modo si esplicita tutta la precarietà di una situazione che coinvolge trasversalmente i disoccupati e i lavoratori flessibili, rendendo i primi sempre più simili ai secondi nella percezione della propria crescente vulnerabilità e con implicazioni significative sul piano dell'autostima e del riconoscimento sociale.

“Un altro elemento forte del precariato che ci distingue un po’ tutti, è questo: dover fare tante cose e non per andare in vacanza, ma per mettere insieme il pranzo con la cena”. [Lavoratrice flessibile: educatrice infantile e barista]

“Ho passato un anno brutto perché a 50 anni andare a chiedere lavoro è brutto [...*ora*] prendo 400 euro lorde al mese, non ci campo minimamente, quindi continuo a fare altre cose: però anche questo mi dà 200-300 euro al mese... non ci arrivo in fondo al mese”. [Disoccupata dopo la chiusura dell’agenzia in cui lavorava, attualmente lavoratrice flessibile]

“È il fatto di dover rincorrere i lavori e metterli tutti insieme... perché la cosa che è veramente impegnativa, forse perché la sto attraversando in questa fase, è quella di dover mettere insieme cose di ambiti completamente diversi, però lo devi fare perché se no alla fine del mese non viene fuori l’affitto. Alla fine diventi tante persone, anche lavorativamente parlando”. [Lavoratrice flessibile]

Questo «rincorrere i lavori», come messo in luce nell’ultimo stralcio, richiede un’adattabilità non soltanto lavorativa, ma anche psicologica, imponendo un’attività di incessante rielaborazione dei propri ruoli, che rende particolarmente complessa la rappresentazione del proprio sé ed esige un’accettazione della flessibilità-precarietà come tratto costitutivo della propria biografia. Si tratta di una tendenza che rischia facilmente di scivolare nella perdita non solo del già argomentato senso del lavoro, ma anche della sua dignità, poiché rincorrendo i lavori e diventando «tante persone lavorativamente parlando» si tende sempre più frequentemente ad accettare proposte di lavoro de-qualificate rispetto al proprio profilo, per cui «quando ti arriva una proposta di lavoro dequalificata rispetto al tuo titolo, il grave problema è che da una parte hai bisogno di mettere insieme il pranzo con la cena, ma dall’altra dici: bene, se io faccio questa cosa, questo dove mi trascina?».

Ma questa rincorsa dei lavori rischia di scivolare anche verso una più rarefatta, meno tangibile, ma altrettanto preoccupante tendenza, vale a dire l’aumento della sottoccupazione e di *forme diverse di disoccupazione*: come già ampiamente sperimentato da molti lavoratori flessibili, la crisi ha infatti acuitizzato quel dilagare di pseudo-collocazioni difficilmente definibili e che si sostituiscono sempre più alla dicotomica categorizzazione di occupato/disoccupato. In questo scenario dai confini confusi e spesso volutamente ambigui, si definiscono una pluralità di figure, quali tirocinanti, stagisti o (come evidenziato nell’intervista sopra riportata della cinquantenne che svolge più lavori insieme, ma non riesce ad arrivare in fondo al mese) lavoratori scarsamente pagati, che difficilmente riescono a collocarsi nella categoria degli occupati o dei disoccupati. Cresce cioè la quota di coloro che non sono disoccupati nel senso tradizionale del termine, ma al tempo stesso non possono dirsi neanche occupati: si tratta dei parzialmente occupati (Carrera, 2004) o, come si definisce un’intervistata, dei «diversamente occupati», collocati in un’ambigua e sfuggente posizione che li rende spesso invisibili alle misurazioni statistiche, ma che dilatano, in forme più subdole e meno evidenti, i livelli di disoccupazione e le sue implicazioni più conosciute. In questa prospettiva, sembra emergere la figura, contraddittoria e paradossale già nei termini, del «lavoratore non pagato», quale esito, involontariamente

accettato e tacitamente diffuso, della pluralità di distorsioni che caratterizzano l'attuale mercato del lavoro.

5. Conclusioni

Le questioni e le contraddizioni emergenti dall'analisi non costituiscono certamente il prodotto esclusivo della crisi; questa ha piuttosto agito amplificando e radicalizzando le distorsioni pre-esistenti nel mercato del lavoro e determinate dalla crescente distanza che separa i processi economici e finanziari dalle dinamiche sociali. In questa distanza, il lavoro si è infatti progressivamente indebolito, sia sotto il profilo dei diritti, sia nella sua valenza sociale e socializzante, in una costante dialettica per il lavoratore che continua a vedere nel lavoro il principale strumento di riconoscimento sociale, ma al tempo stesso ne vive la frammentazione e l'indebolimento, perdendone progressivamente il senso stesso. In questo quadro, le esperienze raccolte, pur nei diversi modi di affrontare e vivere la precarietà, convergono nel delineare uno scenario in cui è la precarietà, nelle sue diverse accezioni e declinazioni, a costituire la 'normalità'.

Dal punto di vista delle implicazioni determinate sul mercato del lavoro, l'effetto forse più dirompente della crisi è allora proprio questo: non solo la crisi ha enormemente aumentato i livelli di disoccupazione e ha esacerbato le distorsioni di una flessibilità mai dovutamente regolamentata nelle sue implicazioni sociali, ma ha anche declinato la precarietà come fattore sempre più comune o comunque sia possibile, riducendo anche per i lavoratori tradizionalmente considerati *insiders* gli spazi di sicurezza e di garanzia. Inserendosi in un processo di precarizzazione già ampiamente sviluppato e radicato, la crisi ha cioè segnato in maniera determinante, probabilmente velocizzando un passaggio che purtroppo era quasi 'scontato' date le premesse, il venir meno di quella 'normalità' costituita dal lavoro come strumento di autonomia economica e di sicurezza sociale. Si vanno così ridefinendo i confini di una normalità, che va sempre più a coincidere, se non proprio con la precarietà, con una condizione di crescente vulnerabilità, trasversale alle categorie di lavoratori, alla classe anagrafica e al titolo di studio.

In questa prospettiva, la questione del lavoro si pone, ora, non più nella dicotomia *insiders/outsiders*, stabili/instabili, garantiti/non garantiti, ma, come si è visto nel paragrafo precedente, in una più complessa, sfumata e sfuggente coesistenza di forme diverse di disoccupazione, in cui anche la più tradizionale distinzione tra occupati/disoccupati va confondendosi, facendo spazio a una diversa normalità. Si tratta tuttavia di una 'normalità patologica', che riduce gli spazi di costruzione identitaria, così come di crescita, non solo economica, ma anche sociale, perché rattrappisce le possibilità individuali di progettare e aspirare, come chiaramente esplicitato dalle storie raccontate dagli intervistati.

Le contraddizioni che emergono dai vissuti soggettivi non si esauriscono tuttavia in una, seppur utile e interessante, analisi *micro* sociale; esse possono anche essere lette come costruzioni sociali, che mentre descrivono la complessità delle traiettorie biografiche, si intersecano con le dinamiche istituzionali, riflettendone limiti,

inefficienze e distorsioni (Olagnero, 2002, 2008; Murgia, 2010): la contrazione degli spazi soggettivi di progettualità e, ancora prima, di costruzione identitaria, costituiscono in questo senso la manifestazione più evidente di un sistema impreparato a contenere i rischi e a promuovere nuove forme di intervento, capaci di ammortizzare le transizioni vissute dai lavoratori e la loro, variabilmente esplicitata, vulnerabilità.

Per le politiche del lavoro (e più in generale per i sistemi di welfare) la sfida più grande è allora costituita dalla necessità di ricongiungere queste due dimensioni, quella *micro* e quella *macro*, falsamente separate e nella cui artificiosa separazione risiede tutta la distanza tra la forma dei processi socio-economici e i loro effettivi contenuti. Probabilmente, solo tenendo presente la naturale interdipendenza di queste dimensioni sarà possibile uscire da questa *empasse*, che ingabbia le dinamiche economiche in un'autoreferenzialità sterile e svilita di tutto il loro naturale radicamento sociale.

Bibliografia.

- Appadurai, A. (2011) *Le aspirazioni nutrono la democrazia*, Milano, Et al.
- Beck, Ul. (2000) *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi.
- Benedetti, R. (2011) *Esclusione e lavoro. Alcuni percorsi di ricerca tra crisi economica, traiettorie soggettive e welfare locale*, Pisa, Plus.
- Borghesi, V. (2002) *Esclusione sociale, lavoro ed istituzioni: un'introduzione*, in Id. (a cura di) *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro. Contributi per la comprensione dei processi di esclusione sociale e delle problematiche di policy*, Milano, Angeli, pp. 9-34.
- Bosco, N., Negri N. (a cura di) (2003) *Corsi di vita, povertà e vulnerabilità sociale: metodi per lo studio dinamico dei rischi di povertà*, Milano, Guerini.
- Bresciani, P.G., Franchi, M. (a cura di), (2006) *Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità*, Milano, Angeli.
- Brockmeier, J., Harré, R. (1997) *Narrative: Problems and Promises of an Alternative Paradigm*, in «Research in Language and Social Interaction», vol. 30, n. 4, pp. 263-283.
- Carrera, L. (2004) *Viaggiare a vista. Percorsi di vita in tempi di flessibilità*, Milano, Angeli.
- Castel, R. (1992) *De l'exclusion comme état à la vulnérabilité comme processus*, in J. Affichard, J.B. de Foucauld (a cura di) *Justice sociale et inégalités*, Paris, Esprit, pp. 135-148.
- Castel, R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Castel, R. (1997) *Diseguaglianze e vulnerabilità sociale*, «Rassegna Italiana di Sociologia», n. 1, pp. 41-56.
- Castel, R. (2004) *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three World of Welfare Capitalism*, Cambridge, Cambridge Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (2009) *The Incomplete Revolution. Adapting welfare states to women's new roles*, Cambridge, Cambridge Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (2010) *Oltre lo stato assistenziale. "Per un nuovo patto tra generazioni"*, Milano, Garzanti.
- Esping-Andersen, G., Mestres, J. (2003) *Ineguaglianza delle opportunità ed eredità sociale*, «Stato e Mercato», n. 67, pp. 123-151.
- Ferrera, M. (1996) *The 'Southern Model' of welfare in Social Europe*, «Journal of European Social Policy», n. 6, vol. 1, pp. 17-37.

- Ferrera, M. (2006) *Le politiche sociali. L'Italia in prospettiva comparata*, Bologna, Il Mulino.
- Gallie, D., Paugam, S. (a cura di) (2000) *Welfare Regimes and the Experiences of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Gauchet, M. (1998) *Essai de psychologie contemporaine I. Un nouvel âge de la personnalité*, «Le Debat», n. 99, pp. 161-181.
- Goffman, E. (1963) *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*, New York, Simon & Schuster Inc.
- Kronauer, M. (2002) 'Esclusione sociale' e 'underclass': nuovi concetti per l'analisi della povertà', in V. Borghi (a cura di) *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro. Contributi per la comprensione dei processi di esclusione sociale e delle problematiche di policy*, Milano, Angeli, pp. 37-63.
- Murgia, A. (2010) *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*, Bologna, I Libri di Emil.
- Negri, N., Saraceno, C. (a cura di) (2003) *Povert  e vulnerabilit  sociale in aree sviluppate*, Roma, Carocci.
- Nicholson, N., West, M., (1989) *Transitions, Work Histories, and Careers*, in M.B. Arthur et al. (a cura di) *Handbook of Career Theory*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 181-201.
- Olagnero, M. (2008) *Corso di vita e transizioni biografiche*, in L. Bonica, M. Cardano (a cura di) *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Bologna, Il Mulino, pp. 27-47.
- Olagnero, M. (2002) *Traiettorie di rischio e punti di biforcazione biografica*, in M. Rampazi (a cura di) *L'incertezza quotidiana. Politica, lavoro e relazioni nella societ  del rischio*, Milano, Guerini, pp. 219-236.
- Paugam, S. (1991) *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvret *, Paris, PUF.
- Paugam, S. (a cura di) (1996) *L'exclusion: l'état des savoirs*, Paris, La Decouverte.
- Polanyi, K. (1944) *The Great Transformation*, New York, Rinehart & Winston Inc.
- Riessman, C.K. (1993) *Narrative Analysis*, Newbury Park, Sage Publications,.
- Schmid, G. (1998) *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*, discussion paper, Berlin.
- Schmid, G., Grazier, B. (a cura di) (2002) *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*, London, New Heaven.
- Simmel, G. (1908) *Soziologie*, Leipzig, Duncker & Humblot.
- Turner, H.J. (1987) *Toward a sociological theory of motivation*, «American Sociological Review», 52, pp. 15-27.
- Weick, E.K. (1995) *Sensemaking in Organizations*, Thousand Oaks, Sage.
- Wilson, W.J. (1987) *The Truly Disadvantaged. The Inner Circle, the Underclass and Public Policy*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Wilson, W.J. (1996) *When Work Disappears. The World of the New Urban Poor*, New York, Alfred A. Knopf.

Lista delle autrici e degli autori

Emiliana Armano è dottore di ricerca in Sociologia economica presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università Statate di Milano. Collabora in ricerche su capitalismo informazionale, knowledge work, soggettività e precarietà, principalmente attraverso la metodologia dell'inchiesta sociale e della con-ricerca. Ha pubblicato *Precarietà e innovazione nel postfordismo*, con prefazione di Sergio Bologna (Odoja, Bologna, 2010). E recentemente, con Annalisa Murgia, il progetto editoriale in due volumi *Mappe della precarietà* (2012, a cura di).

Magali Ballatore è dottore di ricerca in Sociologia, titolo conseguito presso l'Università di Provenza (fr) e l'Università di Torino (It). È stata "allocataire-monitrice" (docente), poi ATER all'Università di Provenza, membro del LEST (Laboratoire d'économie et de sociologie du travail) e assegnista CRT all'Università di Torino. Ha anche collaborato con l'INJEP (institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire) su una ricerca comparativa europea. In seguito ha ottenuto un post-dottorato presso l'UCL (Université Catholique de Louvain), attualmente è "chargée de recherche" al GIRSEF (Groupe interdisciplinaire de recherche sur l'éducation et la formation) dell'UCL a Louvain-la-neuve (Belgio).

Rachele Benedetti è dottoressa di ricerca in Storia e Sociologia della Modernità, collabora con il Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Pisa per l'insegnamento di Politica sociale e con il Laboratorio di Ricerca sull'Inclusione e lo Sviluppo Sociale della stessa Università per attività di ricerca e progettazione. Svolge inoltre attività di consulenza, progettazione e formazione per enti pubblici, ONG e soggetti privati. Si occupa di politiche sociali e del lavoro, analisi dei sistemi di welfare, mercato del lavoro, esclusione sociale, immigrazione, disuguaglianza e partecipazione. Recentemente ha pubblicato *Esclusione e Lavoro. Alcuni percorsi di ricerca tra crisi economica, traiettorie soggettive e welfare locale* (Plus, 2011).

Kristin Carls è assegnista di ricerca in Sociologia del Lavoro presso il Dipartimento di Socio-Economia dell'Università di Amburgo. Nella sua formazione ha studiato Socio-economia e Economia internazionale ad Amburgo e Orléans e conseguito il dottorato in Sociologia del lavoro presso l'Università di Brema e Milano. Si occupa di processi di precarizzazione e critica delle politiche sociali, si interessa di con-ricerca.

Luisa De Vita è ricercatrice in Sociologia economica, presso il Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche, Sapienza Università di Roma. Insegna Sociologia delle Organizzazioni e Mercato del Lavoro e Politiche delle Pari Opportunità. I suoi interessi di ricerca si concentrano nell'area delle politiche di genere e del lavoro e sullo studio delle differenze nei contesti organizzativi.

Daniela Falcinelli è Professore a contratto di Sociologia delle pari opportunità e coordina il progetto STAGES “Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science” presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università degli Studi di Milano.

Carlo Genova è ricercatore in Sociologia dei processi culturali presso il Dipartimento di Culture, politica e società dell'Università di Torino, dove insegna Sociologia dei processi culturali e Stili di vita. I suoi principali campi di ricerca riguardano i lifestyles, le culture giovanili, l'analisi sociale dello spazio. Recentemente (con Luigi Berzano), ha pubblicato *La società delle pratiche orizzontali. Percorsi di ricerca e ipotesi* (Odoja editrice, Bologna, 2011)

Denis Giordano è dottorando del dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi di Trento. Da tempo in Francia, si occupa di sociologia del lavoro ed in particolare di precarietà, economia informale e lavoro intermittente. Tra i suoi temi di ricerca ci sono le contemporanee trasformazioni del lavoro, la creatività e i movimenti sociali. Si interessa ugualmente all'etnografia.

Simona Guglielmi, dottore di ricerca in Sociologia, è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze sociali e politiche dell'Università degli Studi di Milano.

Valerio Lastrico lavora presso l'Università degli Studi di Sassari. È autore dei volumi *Partecipazione, capitale sociale e qualità democratica. Uno studio nell'area genovese* (con C. De Micheli e M. Tebaldi, 2010) e *Movimenti di successo: fuori da ogni delega, fuori dalla logica egemonica* (2012). I suoi interessi di ricerca vertono sulle relazioni industriali, la partecipazione politica, il conflitto e i processi decisionali, i movimenti sociali.

Cristina Morini è saggista, ricercatrice indipendente, giornalista. I suoi principali ambiti di ricerca sono il capitalismo cognitivo, la biopolitica e le forme della precarietà, con particolare attenzione all'inchiesta sociale e alla con-ricerca. Ha pubblicato *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo* (con prefazione di Judith Revel, 2010) e *La vita messa a lavoro: verso una teoria del valore-vita. Il caso del valore affetto* (con Andrea Fumagalli, 2009). Collabora con numerose riviste internazionali, è co-promotrice dei «Quaderni di San precario».

Annalisa Murgia è dottore di ricerca in Sociologia e Ricerca Sociale. È docente di Introduzione al mondo del lavoro e di Gestione delle risorse umane presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi di Trento. Ha recentemente pubblicato *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in*

transito tra lavoro e non lavoro (2010), *Interventi organizzativi e politiche di genere* (con Barbara Poggio e Maura De Bon, 2010) e il lavoro collettaneo in due volumi *Mappe della precarietà* (2012, con Emiliana Armano).

Elisabetta Risi ha conseguito il titolo di dottore di ricerca in Società dell'Informazione presso l'Università di Milano-Bicocca. Svolge attività didattica e di ricerca presso l'Università IULM di Milano. I suoi attuali interessi di studio riguardano principalmente i new media e le pratiche sociali online, le tematiche connesse alla precarietà lavorativa e gli aspetti del sentire contemporaneo.

Abstract

Precarious generation

New jobs and processes of subjectivation

This work is a collection of reflections, in continuity with the two previous volumes titled *Mappe della precarietà* [Maps of precariousness], with a subject oriented approach (Armano, Murgia, 2014), which aims to take the point of view of the subjects, considering such partiality as a heuristically important bias. In this explorative path, the interest is not so much in checking the “facts” of lives, considering this less salient, but rather in understanding the plurality of experiences and stories of life that each individual can develop (Personal Narrative Group, 1989).

In such a case, the focus of our attention is the *génération précaire* (Bourdieu, 1998) who lives on the edge and in the time of the recent global financial crisis, with an emphasis on interpersonal meaning constructions through which workers represent in Italy their own social and working conditions. We have collected a rich set of critical reflections on trajectories and subjectivities to better understand which policies and which coalition forms can be constructed, precisely by moving from the representations of the subjects (Chicchi, 2012).

The volume collects results mostly originating from qualitative empirical researches (or that integrate quantitative studies with a qualitative and ethnographic focus), conducted in various geographic and territorial contexts in Italy in the 2000s. Such studies are supplemented by two additional contributions that offer comparisons at a European level, in particular with the situation of the precarious generation in France, and with respect to the relationship between territorial mobility and precariousness of young people in three countries: Italy, France and UK.

Investigating on the condition and on the subjectivity of young workers in Italy relates primarily to the formation of a young precariat. From this point of view, the brief theoretical reflection that is offered suggests not only an in-depth insight, but also a theoretical recast of what has already been stated in the two previous volumes that compose the editorial project *mappe della precarietà*.

One of the assumptions that orient our analysis is that, in order to understand how the spread of precarisation processes constitutes one of the fundamental traits of current forms of subjectification, it is necessary to extend the concept of precarity beyond the narrow boundaries of the labour market (Murgia, 2010; Arienzo, Borrelli, 2012; Murgia, Armano, 2012). Therefore, this volume does not restrict its focus on the analysis of temporary, discontinuous, uncertain work, with fragile rights – where, however, the experience of precarity is particularly evident – but highlights the necessity to go beyond the term precarity intended in the strict sense of job instability, issue which is quite central in the debate in continental Europe (Booth

et al., 2002; Clark, Postel-Vinay, 2009) and in Italy (Berton, Richiardi, Sacchi, 2009), but still not much developed in the Anglo-Saxon and North European context.

To understand and interpret the experiences of individuals in relation to work, as well as to other areas of life, we believe that the concept of precariousness – instead of that of precarity – is particularly significant and characterizing. It emerges – albeit with many variations and nuances – from the elaboration of several authors and indicates the transformation of social relations towards the uncertainty of everyday experience and perception of the future (Bourdieu, 1998), especially in a phase characterized by a strong de-regulation of the capitalist system (Castel, 1995; Sennett, 1998). This seems to be not so much the consequence of a condition of job precarity, but rather the product of modern institutions liquefaction (Bauman, 2000) and the result of the insecurity and vulnerability that pervade the entire body of social relations already de-structured by the diffusion of risk (Beck, 2000). In such a scenario, single individuals are now asked to take charge of their own condition by themselves, becoming responsible for their fate, the choices in their lives and their social protection (Ross, 2009; Chicchi, Leonardi, 2012). A condition that is intended to transform the subjects in “entrepreneurs of the self” (Foucault, 2008) and which therefore involves underlying processes of construction of the self that hinge on individualisation.

A third concept, emerging from anglo-saxon critical thinking, different both from that of job precarity, and from that of precariousness, is the one proposed by Guy Standing, which uses the term “precariat” to single out a social actor, an emerging subject, potentially capable of becoming a new political class, bearer of universal rights, which has in itself the legitimacy to express an innovative politics, marked by fairness and social solidarity (Standing, 2011).

Even in this case, the precarious subjects are not mainly and only characterized by their being discontinuous and fixed-term workers, but rather for their positioning in a subjectivation relationship, lacking rights concerning public and social life. The precariat is thus made up of a wide range of self-employed workers, employees, freelancers, students, migrants, women and young people, figures that are less and less protected by an inadequate and insufficient welfare. Moreover, it includes not only temporary workers, but also contractually stable profiles, whose work conditions are threatened and held to ransom. The establishment of precariat, it must be emphasised, does not follow uniquely from the changes in the labour market and from the rise of temporary contractual forms, but is the result of the transformation of the forms of production, of the related rights and, above all, of conscious government strategies of the capitalist society.

Research results allow us to re-elaborate and enrich the concept of precariat (Standing, 2011) in the light of the subjectivity of a young and thinking precarious generation, which focuses primarily on values and wishes of self-realization that do not necessarily correspond either to dependent employment or to doing business. And the fundamental theme underlying these reflections is related to the implications of such processes for the forms of representation and for new models of welfare.

In this regard, we wish to emphasize an element that seems especially relevant and has been highlighted by some contributions: the possibility of an economic and social impoverishment

of cognitive work and of a deprivation of the public voice that is the mirror of an entire generation, which is educated, knowledgeable, but mainly subject to precarious roles in knowledge work, with temporary, VAT, consultancy or project contracts.

And such misalignment between abilities/skills and opportunities acts widely and impersonally as a control device. Precariousness is then characterized by being composed of a generation whose public existence is blackmailed: either they accept a very precarious job and condition (of which unpaid work is the emblem) just to conduct an activity that is consistent with their education or they accept – in order to be paid and be minimally protected – deskilling, under-employment, in this case completely giving up the possibility of expressing their knowledge in work and in society.

To claim an intrinsic political subjectivity means to recognize the precariousness of biographies and the precariat as collective subject, as if they were the center and not the periphery of something else. It is more than ever necessary and urgent to promote a vision that puts at the center the subject as social actor regardless the type of contract and to try to figure out a new system of defenses and social *shock-absorbers* that grants rights to all and everyone, whatever the production sector and the contractual form, also in cases of discontinuity or job loss. And it is not (only or primarily) a matter of increasing income availability, but rather of removing the liability to be blackmailed contained in the experience of precariousness and above all of being able to modify the time horizon and the perception of the future.

From this point of view, both emergent proposals of forms of work, such as co-working or self-organized subjects networking, and the universalistic forms of income continuity (basic income guarantee), as well as the proliferation of cognitive precariat's mobilizations offer countless opportunities to rethink possible and more appropriate labour and welfare policies that would take into account the changed situation and be capable of intercepting these subjectivities.

Finito di stampare
nel mese di aprile 2014
da Editografica (Bologna)