

Terzo Capitolo

Donne e precarietà del lavoro ovvero come progettare una vita flessibile

Anna Maria Rizzo

Premessa

A partire dagli anni novanta ci troviamo di fronte ad un fenomeno culturale di grande portata - del resto non solo italiano - che non può essere rigidamente ricondotto a poche determinanti strutturali. È cambiato, e sta ancora cambiando, il posto che il lavoro assume nel progetto di vita sia degli uomini sia delle donne. Da esperienza transitoria in attesa di assumere il ruolo riproduttivo, soprattutto per la componente femminile, il lavoro diventa uno degli elementi centrali nel progetto di vita, qualcosa su cui si investe. In questa prospettiva è significativo il fatto che nel Mezzogiorno solo un terzo delle donne e poco più di due terzi degli uomini che si affacciano sul mercato del lavoro trovano occupazione. Questo crea una situazione di conflitto tra le aspettative professionali e i progetti di vita individuali, da una parte, e le possibilità concrete di realizzazione dall'altra.

Non va trascurato il fatto che sempre meno il lavoro dipendente è rappresentato come sinonimo di lavoro *tout-court*.

Il modello stesso del lavoro dipendente, così come in Italia si è venuto strutturando (l. Treu 1997 e l. Biagi 2003), è ormai diventato un elemento problematico rispetto alle esigenze del sistema produttivo. Una parte considerevole delle strategie occupazionali, infatti, è orientata a favorire il lavoro "flessibile", soprattutto in quelle fasce di popolazione (giovani e donne) che incontrano maggiori difficoltà di inserimento nel mercato.

Le importanti trasformazioni alle quali è sottoposto il lavoro nell'attuale periodo storico ne determinano un cambiamento nel significato.

La visione *sostanziale* del lavoro, secondo la quale "lavoro" indica *tutti quei compiti che svolgiamo per sopravvivere* perde decisamente terreno, a favore di una visione *formale*, con cui il lavoro diventa appunto sinonimo di occupazione, modificando così il senso del lavoro stesso e il suo significato sociale.

Il suo valore non è mai stato solamente economico, ma è assurto a luogo simbolico. Per gli uomini, ma soprattutto per le donne il lavoro, indipendentemente dalla sua qualità e dalla sua forma, è pensato come strumento di auto-realizzazione, autonomia e autoriconoscimento. Sono cambiati i contenuti oggettivi e le componenti della forza lavoro, le funzioni sociali e i tempi e i luoghi di svolgimento delle attività tanto che nella attuale situazione nazionale e, più specificatamente salentina, parlare di lavoro e di lavoro dipendente in senso stretto è utopistico.

Fino a che punto le attuali “condizioni oggettive” della realtà lavorativa salentina garantiscono la libertà di scelta di donne e di uomini e l’autodeterminazione del proprio futuro? Rispondono al problema della costruzione di un *progetto di vita*, capace di coniugare le diverse dimensioni della famiglia, della vita personale e del lavoro?

È proprio in questa direzione che si intende studiare il tema della *flessibilità* assunta come *framework* in cui collocare l’analisi empirica.

Si tratta di verificare fino a che punto e con quali implicazioni e contraddizioni, nelle attuali “condizioni oggettive” della realtà salentina, tale progetto risulti effettivamente attuabile per le donne e per gli uomini, inseriti con contratti atipici nel personale tecnico-amministrativo dell’Università del Salento.

Nota metodologica

L’obiettivo principale, di questa seconda fase della ricerca, consiste nell’individuare il *progetto di vita* del lavoratore e della lavoratrice “flessibili” appartenenti al personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo salentino.

Tale progetto di vita si ricostruisce attraverso un’analisi dei percorsi e delle esperienze di vita e di lavoro, delle percezioni, delle aspettative, delle motivazioni, della proiezione nel futuro dei lavoratori.

La ricerca dovrà sempre tenere conto di due livelli distinti, ma interdipendenti: quello delle aspettative e delle percezioni soggettive (utili per ricostruire i tratti della “mentalità” diffusa) e quello delle condizioni “oggettive”, che definiscono i caratteri dell’ambiente sociale. Sia i tratti “oggettivi” dell’ambiente, sia quelli soggettivi delle percezioni e delle aspettative, nelle loro molteplici intersezioni e contraddizioni, esprimono i caratteri della cultura dominante.

È opportuno distinguere tra *possibilità soggettiva* (intesa come libertà di azio-

ne-non azione di donne e uomini in base alle loro motivazioni-obiettivi individuali) e *possibilità oggettiva* (intesa come possibilità offerta dagli aspetti strutturali e istituzionali della realtà sociale). L'implicazione di fondo consiste nel fatto che la possibilità oggettiva in realtà è sempre soggettiva, perché comporta un'interpretazione personale ed una diretta sperimentazione-attuazione da parte del soggetto. L'individuo, in altri termini, opera ininterrottamente uno sforzo di interpretazione individuale, attraverso il quale elabora e cerca di realizzare, in una determinata situazione, il proprio progetto di vita. Soggetto e contesto, individuo e ambiente sociale sono elementi di un unico processo che definisce concretamente i contenuti della possibilità nella fase storica attuale.

Innanzitutto è necessario interpretare il lavoro in relazione alla *soddisfazione/realizzazione* delle proprie capacità e della personalità, in altri termini analizzare il rapporto tra le aspettative individuali e il soddisfacimento delle stesse. Tale primo passo rimanda ad una duplice categorizzazione che contempla, da un lato, l'ambiente *proprio* del lavoro (istituzione, condizioni e metodi del lavoro) e, dall'altro, l'ambiente *intorno* al lavoro. Potremmo definirli i *circuiti ambientali* nei quali il soggetto che lavora si trova immerso e di cui le reti informali, che si attivano ogni qualvolta è minacciata la sicurezza del lavoro, rappresentano un frammento.

Per rispondere a tale scopo la ricerca ha visto direttamente coinvolte alcune unità del personale tecnico-amministrativo, con contratto atipico, attraverso interviste in profondità al fine di raccogliere le narrazioni delle loro esperienze.

Risulta, perciò, evidente l'importanza della ricerca qualitativa che ripercorre le esperienze di vita e di lavoro delle donne nell'università, come strumento utile ad approfondire la conoscenza dei processi e delle articolazioni dei percorsi, l'individuazione delle caratteristiche, le risorse, i limiti, gli ostacoli all'inserimento nel lavoro

È attraverso la *comprensione* (il *Verstehen* weberiano) che qui si indaga l'atteggiamento dei lavoratori e del loro agire, interpretato come il prodotto di una razionalità cosciente. È il tentativo di cogliere il *senso soggettivo* che orienta il loro comportamento, pur rimanendo consapevoli della possibile influenza di condizionamenti materiali, sociali e culturali, indipendenti dalla loro effettiva intenzionalità: *“ma, in ultima analisi, è sempre il senso, ossia l'elaborazione soggettiva di quei condizionamenti attraverso mediazioni simboliche, che spiega l'agire”*¹.

¹ Crespi F., *Le vie della sociologia*, Il Mulino, Bologna, 1985, p. 224.

È utile, quindi, a tale scopo analizzare i contesti sociali quali la famiglia d'origine, l'esperienza formativa, le esperienze professionali precedenti, la comunità di appartenenza, la famiglia attuale, muovendo dal modo di percepire ed elaborare le realtà sociali in cui erano e sono inseriti i nostri interlocutori.

Risulta così essere un elemento imprescindibile l'analisi dei rapporti nei contesti di appartenenza e il ruolo occupato in tali sistemi di interazione, all'interno dei quali esse intrecciano tempi e lavori, attraversano spazi e luoghi, anche simbolicamente differenti².

Lo spazio dell'intervista si è basato su un rapporto di comunicazione tra l'*intervistatrice*, che poneva le domande e l'*intervistata/o*, che rispondeva in base alle sue conoscenze sull'argomento trattato, alle sue esperienze dirette o di cui è stata/o testimone e ai suoi vissuti.

Il ruolo dell'intervistatrice durante tutto il corso dell'intervista è stato quello di guida, dalla scelta degli argomenti da affrontare a quelli da approfondire e da tralasciare, ma la *voce sovrastante* (Corbetta P., 1999, 407) è sempre quella dell'intervistata/o, alla quale è lasciata la libertà di poter esprimere il proprio pensiero, senza costrizioni o pressioni di alcun genere, partendo dal proprio punto di vista e utilizzando il proprio linguaggio.

Le interviste si sono svolte presso la sede del Comitato Pari Opportunità dell'Università o presso gli uffici di ciascun intervistato e hanno avuto una durata media di quarantacinque minuti, durante la quale sono stati gli stessi interlocutori a scegliere di volta in volta quale argomento trattare e approfondire, guidati dalla loro situazione, sensazioni, emozioni e dal piacere di potersi raccontare³.

Concluse le interviste⁴ la fase dell'analisi dei dati, attraverso la quale si cerca di dare una possibile risposta agli interrogativi che hanno originato la ricerca, è stata impostata (come la specificità delle ricerche di tipo esplorativo impone) sulla base della *logica della scoperta*, procedimento che non limita la creatività del ricercatore nell'uso di qualsiasi informazione e di qualsiasi procedimento cognitivo⁵.

² Questi ordini simbolici, mutabili all'interno di una certa cultura, sono l'esito di interazioni che si producono nella storia dei contesti all'interno dei quali si realizza l'interazione; essi sono un particolare significato di *femminile e maschile* determinati dagli archetipi e dai modelli di una determinata cultura.

³ Tutti i colloqui sono registrati con l'ausilio di un registratore a cassette.

⁴ Per evitare qualunque riconoscimento degli intervistati garantendo l'anonimato, le interviste sono numerate in ordine di raccolta da 1 a 10.

⁵ Come affermano Biorcio e Pagani "*La logica della scoperta è al centro di molte strategie di indagine qualitative, che richiedono al ricercatore di accostarsi ai fenomeni studiati mettendo inizialmente fra parentesi le conoscenze sociologiche acquisite in precedenza*", in Biorcio R., Pagani S., *Introduzione alla ricerca sociale*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1997, p. 23.

L'universo "flessibile"

Dall'elenco di 122 nominativi di lavoratori e lavoratrici operanti nell'area tecnico-amministrativa con contratto atipico, ne sono stati individuati 10 (otto donne e 2 uomini) che si sono resi disponibili a una intervista in profondità (racconto di vita).

I racconti si muovono su sei aree tematiche:

- *la famiglia:*
ricostruzione del tipo di famiglia e dei ruoli al suo interno;
professione dei genitori se si vive nel nucleo d'origine o del partner se famiglia a sè;
- *le esperienze di istruzione:*
ricostruzione del percorso scolastico e formativo seguito;
valutazione della formazione ricevuta;
percorso di apprendimento delle attuali competenze;
- *esperienze lavorative precedenti:*
attività svolte e relative mansioni;
motivazioni;
condizioni economiche;
grado di soddisfazione;
- *attività svolta:*
descrizione del tipo di attività, in termini quantitativi e qualitativi;
il proprio impegno quotidiano;
i riflessi sulla vita di relazione;
- *gli impegni familiari:*
Problematiche legate al ruolo di madre o di padre (o comunque ai ruoli familiari);
Compatibilità degli impegni lavorativi con i ruoli familiari;
- *situazione attuale:*
come l'intervistata/to vive la propria condizione lavorativa;
quali i punti di forza e quali i punti di debolezza che caratterizzano l'attuale esperienza;

Gli intervistati (tab. 1) sono donne e uomini di età compresa tra i 25 e i 56 anni. L'universo appare costituito per lo più da donne sposate (6), in un solo caso nubili e vedove. Gli uomini (2) sono entrambi celibi. Per quanto riguarda la presenza di figli, tutte le donne coniugate e vedove (tranne in un caso di donna coniugata senza figli) hanno 1 o 2 figli. I dati relativi ai titoli di studio individuano due aggregazioni: diploma di scuola media superiore (6), licenza media (3), laurea (1). Per 6 di loro il rapporto lavorativo con l'Università è una collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.); due donne sono lavoratrici socialmente utili (LSU); una lavoratrice con contratto a prestazione e una come collaboratrice a progetto (co.co.pro.).

Tab. 1 Un identikit degli intervistati nella fase qualitativa della ricerca

<i>Codici identificativi dei racconti vita</i>	<i>Età</i>	<i>Genere</i>	<i>Stato civile</i>	<i>Presenza di figli</i>	<i>Titolo di studio</i>	<i>Anno di inizio del contratto atipico con università</i>	<i>Tipo di contratto</i>
1	28	M	Celibe	No	Diploma	2002	Co.co.co
2	32	F	Coniugata	Si	Diploma	2000	Co.co.co
3	56	F	Coniugata	Si	Licenza media	1995	LPU
4	31	M	Celibe	No	Diploma	2000	Co.co.co.
5	53	F	Coniugata	Si	Licenza media	1995	LPU
6	48	F	Coniugata	Si	Diploma	1998	Co.co.co
7	33	F	Coniugata	No	Laurea	2005	Co.co.co
8	27	F	Nubile	No	Diploma	2005	Co.co.pro.
9	50	F	Vedova	Si	Licenza media	1996	Prestazione occasionale
10	48	F	Coniugata	Si	Diploma	2000	Co.co.co.

Dalla lettura dei dieci racconti degli intervistati emergono da subito alcune sollecitazioni fondamentali: quali sono gli elementi significativi che caratterizzano la loro storia di lavoro? Qual è l'elemento, la dimensione che sostanzia fundamentalmente la flessibilità, la "possibilità" di un lavoro?

Attraverso i racconti di vita si può ricostruire l'intreccio delle abilità e professionalità conseguite attraverso l'esperienza, sia di vita e sia professionale, delle *ragioni soggettive* ma anche *oggettive* che appartengono all'ambiente sociale, e le occasioni economiche, di mercato e culturali, che determinano la *decisione* di un lavoro "flessibile".

Dalle narrazioni emergono, infatti, motivazioni ricorrenti inerenti alcuni aspetti specifici nella vita degli intervistati:

difficoltà incontrate nel lavoro pregresso e presente, ma anche assenza di alternative e disoccupazione;
bisogno di una gestione flessibile del proprio tempo, per una migliore conciliazione tra famiglia e lavoro.

Flessibilità e precarietà della vita

Non appena si guarda più a fondo nelle articolazioni concrete della flessibilità e dei nuovi e diversi modi di lavorare che questa impone, non si può non considerare che, rispetto al lavoro “normale”, si impongono per il soggetto “oneri tangibili e intangibili, presenti e futuri”⁶ di natura nuova e insolita⁷.

La flessibilità rivela intrecci ineludibili tra il lavoro e le altre sfere esistenziali. La forza lavoro nel complesso è costretta ad un forte *turn over* che mina la stabilità dell’esistenza e la continuità dell’esperienza lavorativa. Si creano nelle vite dei soggetti delle striature disomogenee, poiché, sia l’occupazione sia la disoccupazione, sono condizioni che si alternano nel corso della vita, definendo, così, profonde discontinuità nei percorsi biografici⁸.

Spesso flessibilità del lavoro e, dunque del reddito, vuol dire sostanziale precarietà della vita in generale.

La precarizzazione lavorativa è un fenomeno di dimensioni molteplici che non può essere ridotto strettamente all’instabilità occupazionale.

“Esiste precarietà quando la traiettoria del lavoratore nel mercato del lavoro non gli permette di consolidare un livello di redditi, una professione, una stabilità che rendano possibile pianificare il futuro e integrarsi nella vita sociale in modo adeguato”⁹.

In questo capitolo si cercherà di esaminare l’impatto della flessibilità sui soggetti che la vivono, per scelta o per forza, per qualche anno o per tutta la vita. Ma alla base di questa analisi c’è, a nostro avviso, una differenza che ci sembra fondamentale e che può determinare un impatto della flessibilità più o meno negativo, pesante sui soggetti.

⁶ Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari, 2000, p. 23.

⁷ Siamo d’accordo con il pensiero di Gallino che, parlando di oneri della flessibilità comunque “non intende negare che il lavoro etichettabile, all’opposto come rigido, (...), non comportasse, o non comporti al presente, oneri suoi propri” (*op. cit.*, p. 37).

⁸ Tiddi A., *Precari*, Derive Approdi, 2002.

⁹ Cano E., “Precarizzazione lavorativa, flessibilità e deregolazione: riflessioni introduttive sulla situazione spagnola” in “Sociologia del lavoro” n. 79, Franco Angeli, Milano, 2000.

Questa differenza è quella che c'è tra i lavoratori ad alta specializzazione e i “*working poor*”¹⁰.

I lavoratori flessibili ad alta specializzazione sono lavoratori a tempo che spesso lavorano in condizioni di autonomia e responsabilità (parasubordinati, microimprenditori etc.), in posizioni ben remunerate e con qualifiche elevate, che presuppongono un livello di formazione piuttosto elevato e che sono spendibili facilmente sul mercato del lavoro. Sono questi lavoratori per i quali sottoccupazione e sovraoccupazione spesso sono i due lati della stessa medaglia; lavoratori con i quali è impossibile parlare di giornata lavorativa di otto ore oppure di tempo di lavoro e tempo di non-lavoro; lavoratori che non possono trascurare mai la propria formazione per non essere messi fuori gioco dai concorrenti.

E poi ci sono i “*working poor*” che occupano posti di lavoro a qualificazione medio-bassa; “sono direttamente esposti alle minacce della globalizzazione, poiché sono sostituibili, o attraverso l'automazione o attraverso la forza lavoro di altri paesi”¹¹. La libertà data dalla flessibilità li rende poveri.

Si capisce bene che per queste due categorie di lavoratori la flessibilità può comportare costi personali e collettivi differenti.

Tuttavia non si vuole e non si può ridurre a queste due categorie il “lavoratore atipico”, dal momento che il suo comportamento e i suoi bisogni sono vari e abbracciano i contesti e le situazioni più diverse. Riteniamo che la flessibilità abbia un impatto su ogni singolo lavoratore che è del tutto singolare; impatto intimamente legato alla storia, alla personalità, alle esperienze del singolo soggetto.

Magatti ha parlato di una “flessibilità per vivere” e di una “flessibilità per morire”. La prima si presenta come un'opportunità di crescita, poiché valorizza l'autonomia decisionale e la responsabilità di chi lavora e favorisce la nascita di nuove soluzioni organizzative, capaci di rispondere alla sfida competitiva dell'attuale periodo; la seconda si può trasformare “in qualche cosa che può solo contribuire a incattivire la vita sociale, a incrinare i rapporti istituzionali e personali, a distruggere il patrimonio di valori e sentimenti comuni su cui si basa la coesione sociale”¹².

¹⁰ Beck U., *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Torino, Einaudi, 2000. Questa distinzione è condivisa anche da Gallino L. che in una sua intervista apparsa sul numero 90 della rivista “Sociologia del lavoro”, parla di “soggetti relativamente deboli e soggetti piuttosto forti, sia per competenza acquisita che per qualificazione tecnica” (p. 10).

¹¹ *Ivi*, p.153.

¹² Magatti M., Fullin G., (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, p. 211.

L'adattamento voluto dalla flessibilità ha dei costi che finiscono per essere scaricati interamente sui singoli, e su questi costi concentreremo l'attenzione.

La formazione, importante ma non basta!

Quasi tutti gli intervistati sono concordi nell'affermare che la formazione è molto importante nella ricerca di un lavoro migliore o che la formazione è importante comunque e a prescindere.

“La formazione è un punto di forza...”; “La formazione è sempre positiva...”; “(...) la formazione può fornire l’aggancio per prendere contatti col mondo del lavoro” (7).

Ma a questo pensiero segue anche la consapevolezza che, purtroppo, nel mondo del lavoro oggi, la formazione potrebbe anche non contare così tanto, potrebbe non essere del tutto discriminante:

“(...) un master secondo me serve a livello di curriculum, facendolo non si è certi di trovare lavoro. Nel mondo del lavoro oggi quello che conta è saperli vendere”(2).

Anche il tipo di scuola frequentata sembra non rappresentare, dopotutto, una variabile fondamentale per il lavoro attualmente svolto tantomeno il grado di istruzione; neanche l'unica intervistata in possesso di laurea opera nel settore per cui è specializzata.

Io insieme ad alcune mie colleghe, quando abbiamo cominciato questo tipo attività, avevamo la terza media..., poi tutti abbiamo fatto un corso di aggiornamento sul front-office per essere integrate qui all’università (3).

... mi sono laureata in Giurisprudenza [...] e niente... qui sono da sei mesi e sono in aspettativa presso un’azienda privata, dove ho un ruolo di responsabile nelle gare d’appalto e quant’altro. Mi trovavo bene però naturalmente l’impiego pubblico è sempre l’ideale ... nonostante tutto è sempre l’ideale perché, appunto, nel privato spesso e volentieri si veniva anche spostati perché.. giorno... sera.. non c’erano orari... quando c’erano le scadenze delle gare d’appalto.... Si rimaneva il sabato, la domenica fino a tardi.. tutti... e poi lo stipendio era sempre quello, gli straordinari .. niente... e quindi vediamo un pochettino cosa fare... per adesso ho accettato.. ho vinto questo Co.Co.Co. di un anno e quindi... spe-

riamo che lo rinnovino .. e nel frattempo ho fatto comunque un altro concorso nella categoria C... nell'area direzione amministrativa.... E dovrei essere quindicesima in graduatoria... dovrebbero attingere a questa graduatoria e poi mano mano si vedrà di.... Partecipare per la categoria B.. sempre se verranno indetti concorsi... naturalmente (7).

Tra i nostri intervistati appare subito chiaro il motivo per il quale si “sceglie” di accettare un lavoro atipico; sono assenti i casi in cui si cerca un lavoro flessibile, una collaborazione con l'idea di avere spazi più ampi di autonomia.

[...] considerato l'attuale mercato di lavoro, la difficoltà di trovare lavoro sappiamo tutti qual è; oggi è proprio difficile, io ho alcuni amici che sono precari ed anche per loro è difficile e non sanno come andrà a finire...altri amici invece non hanno trovato lavoro e stanno ancora cercando da un bel po', accontentandosi e adattandosi a lavoretti a tempo, occasionali, che poi non è detto che ti rinnovino il contratto per sei anni come è accaduto a me, in genere fai 4 mesi e poi basta ti mandano a casa (1).

Ma io lavoro sempre...diciamo che il lavoro flessibile ti dà la possibilità di essere più libera...ma di flessibile c'è solo il contratto, poi gli orari ...quanto più stai meglio è per te, ti vedono, ti impegni...io rimango sempre dopo l'orario previsto...i giovani lo fanno sempre, in qualche modo ti devi fare notare, magari ti rinnovano la collaborazione e hai raggiunto il tuo scopo di tanti sacrifici (2)!!

La flessibilità possibile

I percorsi professionali dei nostri narratori, fatta eccezione per alcune esperienze, contengono un elemento comune: il desiderio di autonomia e indipendenza.

Sono questi che si pongono quali fattori determinanti la scelta lavorativa ed è in questi fattori che si scorge la “possibilità” come *possibilità soggettiva* (intesa come libertà di azione-non azione di donne e uomini in base alle loro motivazioni-obiettivi individuali) e *possibilità oggettiva* (intesa come possibilità offerta dagli aspetti strutturali e istituzionali della realtà sociale).

E quindi.. ho detto .. va bene.. facciamo qualcos'altro perché non si può continuare così.. ed ho pensato appunto al futuro perché .. come farò ad avere dei figli e a stare fino alle dieci di sera lì dentro... e quindi è assurdo...la casa devi portarla avanti comunque e non

puoi permetterti la donna delle pulizie.. o comunque proprio per la tua vita... e quindi ho fatto questa scelta.. che per adesso non è il massimo naturalmente... perché no?.. uno laureato non è il massimo che stia in qui a lavorare... però... Devo dire che è un bel lavoro comunque... mi trovo bene...e per adesso ... e spero per me.. di rimanere nel pubblico... dicevo.. anche qui qualcosina... perché anche qui veniamo sicuramente sfruttati rispetto agli altri... chi sta a tempo indeterminato.. viene i pomeriggi giusto per timbrare... così... e non fa nulla... la verità.. non riguarda il mio ufficio anzi la mia... la dottoressa è proprio.. lavora tantissimo.. viene tutti i pomeriggi, pure il sabato... forse pure la domenica ogni tanto... quindi per quello vuoi dare anche una mano... senza dire io no... è vero che non sono obbligata, ma dal punto di vista della coscienza... purtroppo vai... ma allo stesso tempo, come ti dicevo, quando avrò bisogno più in là perché c'era una nostra collega... che ha lavorato tutti i pomeriggi per due settimane e poi si è preso una settimana di ferie.... Tranquillamente... quindi...(7).

Tali dimensioni caratterizzano la storia di tutti i nostri interlocutori, le loro esperienze, i loro sentimenti, siano essi giovani o meno giovani, istruiti o meno istruiti, donne o uomini.

Sicuramente sono presenti delle attribuzioni di significato proprie dell'età e del genere. Se, infatti, l'autonomia e l'indipendenza esprimono per le donne e gli uomini giovani il desiderio di costruire un percorso lavorativo nella speranza di poter utilizzare capacità e competenze acquisite, per le donne adulte diventano la dimensione nella quale il lavoro, qualunque lavoro con qualunque tipo di contratto è il progetto di vita stesso.

Io sono diplomato da ragioniere programmatore e poi mi sono fermato, non ho proseguito gli studi poi sono arrivato qua [...] all'inizio sicuramente ci sono state delle difficoltà nell'entrare in questo contesto perché è una nuova materia e perciò occorre acquisire una certa dimestichezza del mestiere, una volta avute le conoscenze basilari si è comunque proceduto a lavorare in simbiosi con gli altri colleghi strutturati, sostituendo la figura che era necessaria quella appunto di un personale strutturato, pertanto quello che doveva essere un semplice contratto di collaborazione e di supporto ai colleghi si è trasformato in una sostituzione di una mancanza di figura professionale (4).

[...] io volevo lavorare, quando sono andata in cassa integrazione... tutto è diventato difficile, ma io volevo lavorare, non potevo proprio stare a casa, e chi ce la faceva? stare a casa dopo tanti anni che lavori..e poi..lavorare per me è fondamentale, non sarei più io...ho più di 50 anni...non sarei più io! (6).

La progettualità impossibile

“Bisogna essere assolutamente pazzi per progettare il futuro in queste condizioni...”(7).

Il lavoro è una sfera individuale sentita ora come scelta espressiva, ora come scelta strumentale. Nonostante sia l’oggetto di una transizione culturale, il lavoro per la donna non assume, come per l’uomo, un peso dominante nella formazione dell’identità.

[...] ti dico subito cosa succede, può essere che io sia un po’fissato, ma non riesco a vivere un rapporto decente, de garbu!...quando ti presenti con una ragazza non ti chiede mica cosa ti piace fare, che sport fai, che libri leggi...ti chiede che lavoro fai? ... e io vado in crisi!!! io so chi sono, ma come faccio a spiegarlo agli altri?alle ragazze!! come faccio a dirgli che a trent’anni sto ancora con mamma e papà... (4).

La precarietà per le più giovani si esprime nell’impossibilità di progettare una vita e una maternità e, nella generazione immediatamente precedente, nel vivere una flessibilità apparentemente più libera ma solo perché sostenuta dai redditi dei mariti. Anche per gli uomini la flessibilità comporta, anzi determina l’incapacità di proiettarsi nel futuro, e di rispondere a quello che è l’archetipo maschile di provvedere e dover provvedere al sostentamento della eventuale famiglia: se manca la sicurezza economica manca la possibilità di costruire relazioni stabili e durature.

“Avrei già voluto da tempo poter acquistare un’auto, ma senza un contratto più sicuro e più lungo non otterrò mai un finanziamento. E poi non posso mai programmare niente, neanche una vacanza, perché non posso contare su uno stipendio sicuro (...). Non puoi progettare nulla, perché oggi lavori e hai i soldi, domani non si sa”(8).

Dunque la discontinuità economica sembra essere il maggior ostacolo ad una progettazione serena della propria vita, è questo l’aspetto del lavoro flessibile che procura maggiori preoccupazioni.

Ovviamente questo tipo di precarietà viene vissuta in maniera più o meno negativa a seconda dell’esperienze personali di ognuno. A condizionare questa visione è soprattutto la fascia d’età e le esperienze e le scelte a questa legate.

Emerge, infatti, che soprattutto chi ha la responsabilità di una propria famiglia vive la flessibilità lavorativa con più ansia.

“La flessibilità non è negativa se non hai nessuno che ti aspetta a casa (...) io sono una pazza perché mi sono sposata, ho fatto un figlio ed ho comprato casa, ma perché sono una pazza!”(2).

Per i più giovani, invece, la variabilità di esperienze di lavoro sembra essere un fattore di crescita ed una possibilità di sperimentarsi; ciò che temono è quando questa apertura si trasforma in minaccia, in costrizione ad accettare salari al ribasso, in impossibilità di decidere, in rischio di rimanere senza reddito.

“Io ho scelto di non accettare lavori più incastranti, per non sentirmi limitata, ma questo perché sono in questa fase della mia vita. Se tra 10 anni sarà ancora così, sarà drammatica. A 27 anni va bene, stimola molto, è una scelta. Mi chiedo però cosa farò fra qualche anno(...), già io mi sento condizionata, immagina chi ha 35 o 40 anni e qualcosa nella vita la vuol fare e invece è stritolato in una co.co.pro”(8).

I lavoratori sentono che a loro è richiesta alta flessibilità e capacità di adattarsi non solo a situazioni sempre diverse ma sempre più precarie, ma allo stesso tempo non sentono la legge dalla loro parte e ritengono che la legge delega e il decreto legislativo siano stati un attacco alle norme fondamentali del diritto del lavoro, soprattutto quando ci si sente rassegnati di fronte al fatto che le organizzazioni possono assumere e licenziare senza tanti vincoli. L'instabilità del lavoro, la discontinuità nei pagamenti, l'orizzonte temporale troppo limitato dei contratti, la salute e la sicurezza sul lavoro, sono gli aspetti ritenuti più critici nell'attività lavorativa degli atipici intervistati. Sono questi tutti fattori che non permettono una progettazione serena del proprio futuro, non solo lavorativo, ma soprattutto personale. In tutte le interviste emerge una difficoltà di fondo di queste persone a pensare in maniera positiva e serena al futuro della propria vita privata.

“Non mi permette di fare progetti neanche piccoli come quello di comprare una macchina, figuriamoci se posso pensare al matrimonio o all'acquisto di una casa!”;
“Penso che il lavoro flessibile non ti dà la possibilità di fare progetti economici, tipo l'acquisto di una casa o altro. Facendo questo lavoro non potrei mai fare un mutuo; non me lo darebbe nessuno e io non avrei le garanzie per sostenerlo(8).

Alcune riflessioni

I racconti di vita ci aiutano ad avere un quadro più chiaro delle condizioni di vita dei lavoratori, del loro progetto di vita.

Da questa indagine sono emersi quadri lavorativi piuttosto omogenei, caratterizzati da un comune segno di precarietà. Ciò che viene fuori è una fisionomia del precariato non univoca; costantemente in tensione tra inclusione e rischio di esclusione dal mondo del lavoro e dalla socialità. La precarietà o flessibilità può essere timore, insicurezza, rischio, ma può anche essere conquista, possibilità.

Può, dunque, avere un doppio volto. Il primo è il volto di coloro che hanno subito le ristrutturazioni del mondo del lavoro come un'imposizione, ristrutturazioni che hanno coinciso con la deregolamentazione dei rapporti di lavoro, con l'abbassamento delle garanzie, con l'indefinitezza dell'immagine del proprio futuro.

L'altro volto è quello di chi, invece, muovendosi in maniera più agile sul territorio sociale e avendo professionalità e preparazione più consolidate, vive la flessibilità come uno stimolo a mettersi costantemente in gioco e come una liberazione dalla routine (A. Tididi, 2002).

Bisogni di sicurezza, tutela, possibilità di guardare serenamente al domani, e continuità di reddito, nei quali il lavoro precario dimostra la sua assoluta genericità, sono gli elementi che più di ogni altro accomunano le esperienze di tutti i soggetti intervistati.

Proprio alla luce di questi bisogni, non possiamo concludere questo lavoro senza porre in atto un tentativo di individuare degli obiettivi da perseguire per contenere il costo umano e sociale del lavoro flessibile.

Se ne possono individuare alcuni affinché i nostri sistemi sociali possano perseguire una flessibilità sostenibile:

- fare in modo che la perdita del posto di lavoro non sia vissuta come una definitiva esclusione dal mercato del lavoro;
- cercare di evitare che precarietà dell'occupazione significhi anche precarietà dalla vita privata; cercare di dare continuità a profili di carriera discontinui;
- ridare consistenza all'idea di "luogo di lavoro" come luogo di identità personale e integrazione sociale;
- attenuare le disuguaglianze di genere, età, zona geografica di fronte alla flessibilità (Gallino, 2001).

Rispetto a questi obiettivi si può concordare che i mezzi consistano nello sviluppo di servizi che accompagnino e orientino i passaggi da un lavoro ad un altro; nell'introduzione di forme di certificazione delle competenze acquisite nel percorso professionale, sia con attività formali che con attività informali; nell'adozione di nuove soluzioni organizzative.

Si situa qui il nodo delle risorse da implementare affinché la flessibilità sia virtuosa, non solo per le aziende, ma anche per le persone.

L'esperienza della flessibilità per le donne e gli uomini intervistati sembrerebbe quindi "non in grado di camminare sulle proprie gambe" e destinata a rimanere tale senza adeguate misure di sostegno al reddito e di protezione sociale offerte non dalla famiglia, che necessariamente scomparirà come fonte di protezione, ma da un *welfare state* profondamente rinnovato.