

Progetto

*“IL FARO – Azioni sperimentali di orientamento
del welfare locale”*

Azione 3 - Gli effetti psicosociali del lavoro flessibile

**IL LAVORO FLESSIBILE NELLA
PROVINCIA DI BRINDISI:
EFFETTI PSICOSOCIALI SULLE PERSONE
E RICADUTE ORGANIZZATIVE
SULLE AZIENDE**

Rapporto

Marzo 2008



Zancan
Formazione Srl

Meters
studi e ricerche per il sociale

Gruppo di ricerca



Elisabetta Mandrioli, Elisabetta Neve



Anna Giulia Ingellis, Giovanna Magistro

Nella conduzione delle interviste hanno collaborato Sabrina Carrieri, Apollonia Felice, Antonio Luigi Maizza.

Il Rapporto è stato curato da Elisabetta Mandrioli.

Un ringraziamento particolare al Prof. Guido Sarchielli (Università di Bologna) per la supervisione scientifica alla realizzazione della ricerca.

Si ringraziano tutte le persone intervistate per la loro disponibilità e per la collaborazione prestata.

INDICE

1. Una ricerca empirica sul lavoro flessibile nella provincia di Brindisi	p.	9
<i>Elisabetta Mandrioli</i>		
1.1 Obiettivi	»	9
1.2 Metodologia	»	10
1.2.1 Disegno e procedura della ricerca	»	10
1.2.2 Strumenti	»	13
1.2.3 Criteri per l'analisi del contenuto	»	15

PARTE I

2. I lavoratori intervistati	»	17
<i>Giovanna Magistro</i>		
2.1 Caratteristiche socio-biografiche	»	17
2.1.1 Lavoratori flessibili	»	17
2.1.2 Lavoratori a tempo indeterminato	»	20
2.2 Aspetti significativi della condizione lavorativa	»	22
2.2.1 Lavoratori flessibili	»	22
2.2.2 Lavoratori a tempo indeterminato	»	24
2.3 Confronto con la ricerca 2005	»	24
3. Il lavoro attuale	»	26
<i>Giovanna Magistro</i>		
3.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori	»	26
3.1.1 Inserimento occupazionale e natura del rapporto lavorativo	»	26
3.1.2 Contenuti del lavoro e bilancio dell'esperienza	»	30
3.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005	»	39
4. La storia lavorativa	»	40
<i>Giovanna Magistro</i>		
4.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori	»	40
4.1.1 Modalità di ricerca del lavoro	»	40
4.1.2 Le ragioni delle uscite dal lavoro: tra libera scelta e scadenza del contratto	»	42
4.1.3 Il percorso lavorativo: un equilibrio instabile	»	43
4.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005	»	47
5. Le condizioni di vita	»	48
<i>Elisabetta Mandrioli</i>		
5.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori	»	48
5.1.1 Sostegni economici e aiuti familiari: quale autonomia	»	48

possibile nei comportamenti di consumo e di risparmio?	»	55
5.1.2 Flessibilità, progetti e scelte di vita	»	56
5.1.3 Rapporto tra vita lavorativa ed extra-lavorativa	»	57
5.1.4 Il confronto sociale con i coetanei	»	58
5.1.5 Bilancio e "sogni nel cassetto"	»	60
5.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005	»	61
6. La percezione del futuro	»	61
<i>Elisabetta Mandrioli</i>		
6.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori	»	61
6.1.1 Prospettive future	»	63
6.1.2 Il futuro: tra fiducia, speranza e condizioni ostacolanti	»	69
6.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005	»	70
7. Le reti di sostegno	»	70
<i>Anna Giulia Ingellis</i>		
7.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori	»	70
7.1.1 Servizi per l'occupazione e sindacati, tendenze prevalenti: difficoltà di contatto o scetticismo?	»	73
7.1.2 Aspettative e attese di intervento	»	75
7.1.3 Esigenze di servizi pubblici e alla persona	»	76
7.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005	»	77
8. Opinioni e valutazioni sulla flessibilità	»	77
<i>Elisabetta Mandrioli</i>		
8.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori	»	77
8.1.1 Mercato e flessibilità del lavoro: tra rischi e opportunità	»	82
8.1.2 Conseguenze della flessibilità ed effetti sulle persone	»	87
8.1.3 Il lavoro ideale: tra aspirazioni di auto-realizzazione, spinte relazionali e bisogno di sicurezza	»	89
8.1.4 Sicurezza sul lavoro: tra consapevolezza e disinformazione	»	92
8.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005	»	
PARTE II		
9. Il punto di vista delle organizzazioni	»	93
<i>Anna Giulia Ingellis</i>		
9.1 Reclutamento e inserimento nell'organizzazione	»	93
9.2 Utilizzo di manodopera flessibile: vantaggi e svantaggi	»	95

CONCLUSIONI

10. Un profilo del lavoro flessibile e dei suoi effetti: temi emergenti dalla ricerca	»	99
<i>Guido Sarchielli</i>		
10.1 Rischi psicosociali della flessibilità occupazionale	»	99
10.2 Tenere conto della diversificazione delle storie di flessibilità	»	100
10.3 Cosa ci dice la ricerca	»	102
10.3.1 Il lavoro attuale	»	102
10.3.2 La storia lavorativa	»	103
10.3.3 Le condizioni di vita	»	103
10.3.4 Confronto e bilancio soggettivo	»	104
10.3.5 Come gli intervistati vedono il loro futuro e quali progetti stanno elaborando?	»	105
10.3.6 Quali contatti con i servizi e le organizzazioni che forniscono un sostegno ai lavoratori flessibili?	»	106
10.3.7 Quali aspettative emergono in relazione alle organizzazioni di servizio?	»	106
10.3.8 Lavoratori flessibili e politiche sociali	»	107
10.3.9 Rappresentazione della flessibilità e dei suoi effetti	»	107
10.3.10 Quale lavoro vorrebbero fare i lavoratori flessibili?	»	109
10.3.11 Uso del lavoro flessibile: cosa ne pensano le organizzazioni?	»	109

APPENDICE

A. Scheda socio-economica sulla provincia di Brindisi	»	112
<i>Anna Giulia Ingellis</i>		
B. Caratteristiche socio-biografiche degli intervistati	»	116
C. Condizione lavorativa degli intervistati	»	118
D. Prospetto delle organizzazioni intervistate	»	121

1. UNA RICERCA EMPIRICA SUL LAVORO FLESSIBILE NELLA PROVINCIA DI BRINDISI

Elisabetta Mandrioli

1.1 Obiettivi

La ricerca nasce all'interno del progetto "Il Faro: azioni sperimentali di orientamento del welfare locale", finanziato nell'ambito del POR PUGLIA 2000-2006 - Complemento di programmazione, Misura 3.4 az.d), avviso n° 6/06, che costituisce uno dei due progetti in base ai quali la Provincia di Brindisi, in risposta alle indicazioni previste dalla normativa regionale, si propone di attuare un processo di costruzione di un unico Osservatorio Provinciale delle Politiche Sociali. In particolare, l'azione 3 del progetto "Il Faro" ha previsto la realizzazione di una ricerca *ad hoc* sul tema del lavoro flessibile nella provincia di Brindisi, centrata in particolare sull'esplorazione degli effetti psicosociali che le nuove modalità di regolazione del lavoro hanno sui lavoratori, nonché sulle strategie di utilizzo di lavoro flessibile da parte delle imprese.

Più nello specifico, l'indagine si è posta come obiettivi prioritari:

1. L'analisi di un fenomeno emergente, qual è il lavoro flessibile, sia attraverso l'esplorazione delle conseguenze (individuali, sociali) che procura sulla vita delle persone coinvolte, sia attraverso la rilevazione dell'impatto, a livello organizzativo e gestionale, che una maggiore presenza di lavoratori contingenti comporta all'interno di imprese di produzione o di servizi. Ciò allo scopo di ampliare la conoscenza sul tema e fornire alcune informazioni qualitative riguardanti il mercato del lavoro nel contesto provinciale brindisino, rivelandone peculiarità, sviluppi recenti, eventuali criticità in merito alle forme di lavoro atipiche;
2. Una rilevazione qualitativa dei fabbisogni di welfare (in termini di servizi, interventi ecc.) dei lavoratori flessibili, nonché delle condizioni di lavoro in termini di sicurezza e salute sul lavoro.

I risultati illustrati nel presente Rapporto costituiscono una base conoscitiva e potranno essere messi a disposizione di tutti gli attori interessati, al fine di migliorare strategie coordinate di intervento in risposta ai principali bisogni espressi (dai lavoratori e dalle imprese), in un'ottica, per esempio, di:

- a) implementazione di progetti, programmi ed attività di formazione professionale, orientamento e accompagnamento al lavoro, al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, facilitare l'inserimento lavorativo e promuovere l'occupazione;
- b) adeguamento del sistema dei servizi di welfare alle esigenze peculiari dei lavoratori flessibili;
- c) attività informative e formative per la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

1.2 Metodologia

La ricerca oggetto del presente Rapporto si inserisce in linea di continuità con altre due ricerche di carattere qualitativo realizzate dalla Fondazione Zancan, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze dell' Educazione dell' Università di Bologna: la prima¹, nel 2005, ha coinvolto 60 lavoratori occupati con contratti atipici, mentre la seconda², nel 2006, ne ha costituito un approfondimento e ha riguardato il versante delle imprese, attraverso le testimonianze di figure direzionali nell' ambito di organizzazioni, in particolare del settore dei servizi.

Pertanto la metodologia utilizzata nella presente indagine, che assume una prospettiva di carattere descrittivo/qualitativo, è coerente con quella adottata nelle due precedenti ricerche, sia in quanto già validata e sperimentata, sia perchè ritenuta idonea per raggiungere le finalità sopra illustrate³.

1.2.1 Disegno e procedura della ricerca

Operativamente, l' indagine ha previsto la realizzazione di 46 interviste nel contesto locale della provincia di Brindisi, così distribuite:

- 36 a lavoratori, di cui 27 a lavoratori con contratto atipico⁴ e 9 a lavoratori con contratto a tempo indeterminato;
- 10 a dirigenti di organizzazioni (private, pubbliche e del terzo settore) che utilizzano lavoro flessibile.

La fase di rilevazione dei dati, ovvero della realizzazione delle interviste e della loro trascrizione, ha previsto una giornata formativa preliminare, che ha coinvolto gli intervistatori operanti sul territorio e le figure di coordinamento tecnico-organizzativo, finalizzata alla presentazione della ricerca e alla condivisione della procedura di indagine, sia per quanto concerne i criteri di reclutamento degli intervistati che gli strumenti di rilevazione.

Successivamente, sono stati realizzati momenti di verifica *in itinere* attraverso incontri di supervisione e coordinamento, che hanno riguardato il monitoraggio delle attività svolte, con particolare attenzione alla fase di reclutamento, il confronto su eventuali difficoltà/criticità incontrate nel corso delle interviste

¹ Indagine di tipo qualitativo - realizzata dalla Fondazione Zancan di Padova in collaborazione con il Dipartimento di Scienze dell' Educazione dell' Università di Bologna - che ha esplorato, attraverso interviste in profondità, le condizioni professionali e di vita di un gruppo di 60 lavoratori, appartenenti a 5 regioni italiane (Veneto, Emilia-Romagna, Puglia, Abruzzo e Marche), occupati con contratti "atipici". I risultati della ricerca sono contenuti in: Sarchielli G., Mandrioli E., Palmonari A., Vecchiato T. (2006) (a cura di), *Lavorare da precari. Effetti psicosociali della flessibilità occupazionale*, Fondazione Emanuela Zancan, Padova.

² La ricerca è illustrata in: Mandrioli E. e Sarchielli G., *Flessibilità dell' occupazione: cosa ne pensano le organizzazioni di lavoro?*, in "Studi Zancan - Politiche e servizi alle persone", n. 6/2006

³ Per una descrizione più estesa e puntuale dei riferimenti teorici della metodologia adottata, si rimanda a: Sarchielli G., Mandrioli E., Palmonari A., Vecchiato T. (2006) (a cura di), *Lavorare da precari. Effetti psicosociali della flessibilità occupazionale*, Fondazione Emanuela Zancan, Padova.

⁴ Per contratto atipico intendiamo fare riferimento a tutti le tipologie contrattuali alternative al tempo indeterminato.

condotte, nonché una prima lettura degli orientamenti emersi dai contenuti raccolti.

In ragione degli obiettivi della ricerca, i lavoratori flessibili da intervistare, afferenti al contesto locale-produttivo della provincia di Brindisi, sono stati scelti in quanto espressione tipica di un sotto-gruppo all'interno della categoria dei lavoratori flessibili. Pertanto non costituiscono un campione rappresentativo della popolazione dei lavoratori flessibili, ma, piuttosto, uno specifico *target group* all'interno dell'universo dei lavoratori atipici, le cui caratteristiche sono simili a quelle degli intervistati della sopra citata ricerca del 2005, anche al fine di poter comparare orientamenti e tendenze in sede di descrizione dei risultati.

In particolare, si è inteso prendere in esame lavoratori italiani, tra i 25 e i 35 anni, con un livello di istruzione medio-alto (diploma o laurea) e una storia lavorativa di almeno alcuni anni, occupati con un contratto atipico all'interno di organizzazioni pubbliche, private/cooperative o del terzo settore, prevalentemente in quegli ambiti che, più di altri, segnalano la presenza di forza lavoro flessibile (comparto dei servizi, manifatturiero ecc.). Sono stati esclusi profili professionali che tradizionalmente determinano un posizionamento "forte" nel mercato (per es. ingegneri, medici) o un orientamento alla libera professione (praticanti avvocati, commercialisti), in quanto i lavoratori flessibili appartenenti a tali categorie presentano, nella maggior parte dei casi, un ventaglio di risorse (cognitive, economiche, tecniche, culturali, informative ecc.) che permette loro di mettere in atto configurazioni di risposte strategiche (per esempio, nella capacità di attivare e sviluppare reti professionali) che contrastano le conseguenze negative derivanti dalla flessibilità del rapporto di lavoro, o, addirittura, ne traggono vantaggio. Sono stati, altresì, esclusi i disoccupati di lunga durata o soggetti in situazioni di disagio conclamato (ex-carcerati, tossicodipendenti, alcoolisti), in quanto la fragilità occupazionale si intreccia necessariamente con altre problematiche di carattere psicologico e sociale. Infine, sono stati esclusi i lavoratori irregolari ("in nero"), poiché il sommerso presenta caratteristiche peculiari e dinamiche proprie che non consentono di comprenderlo all'interno dell'atipicità (per come qui è intesa); sono stati invece considerati coloro che al momento dell'intervista si trovavano senza contratto o in temporanea disoccupazione, in quanto l'alternanza frequente di periodi di lavoro e non lavoro è un elemento costitutivo di un mercato altamente flessibilizzato.

I lavoratori dipendenti reclutati ai fini dell'indagine, che al momento dell'intervista hanno un contratto a tempo indeterminato, presentano caratteristiche socio-biografiche simili a quelle dei lavoratori atipici e costituiscono un gruppo di confronto per analizzare le due categorie di lavoratori (flessibili e stabili) in riferimento ad alcune aree particolarmente significative (per esempio condizioni lavorative, progetti futuri, vita extra-lavorativa, comportamenti di consumo ecc.). L'inclusione di un gruppo di lavoratori standard permette di leggere gli andamenti anche attraverso la

variabile contratto, suggerendo possibili letture dei risultati ottenuti che tengano conto delle caratteristiche della natura del lavoro e rendano possibile evitare un'inadeguata attribuzione degli stessi solamente alle condizioni di instabilità occupazionale.

Per la costruzione dell'insieme di lavoratori con le caratteristiche sopra illustrate, si è ricorso, in primo luogo, al contributo di testimoni privilegiati che, per il lavoro svolto, costituiscono sensori particolarmente sensibili della realtà in cui si è operato. A seguito dei primi contatti ottenuti, si è successivamente sviluppato il meccanismo generativo del campionamento a valanga⁵, il quale, tuttavia, è stato oggetto di un costante monitoraggio in itinere - da parte dei coordinatori della ricerca - man mano che andava costruendosi il quadro completo di reclutamento: infatti vi è stata, da una parte, l'attenzione a limitare la presenza di casi eccessivamente somiglianti (di ruolo, contratto ecc.) e, dall'altra, l'accortezza di non sovradimensionare, per quanto possibile, le presenze appartenenti ad uno stesso settore, al fine di diversificare le testimonianze all'interno del gruppo selezionato.

Le organizzazioni considerate, in riferimento al territorio della provincia di Brindisi, sono state scelte in base al tessuto produttivo locale, allo scopo di raccogliere informazioni sulle problematiche derivanti dall'utilizzo di lavoro flessibile, le quali possono essere specifiche a seconda di alcune variabili, tra cui, per esempio, le dimensioni dell'azienda⁶ o il settore in cui opera. In particolare, sono state considerate organizzazioni pubbliche, private e del privato sociale, appartenenti sia al settore primario (agricoltura), sia al secondario (edilizia, manifatturiero) che al terziario (servizi commerciali; servizi sociosanitari e assistenziali, alla persona), ovvero imprese particolarmente rappresentative dei comparti più significativi per l'economia locale. Complessivamente, sono state realizzate 10 interviste a titolari di azienda - o a figure manageriali con funzione di responsabilità nell'area del personale - che fossero in grado, sulla base dell'effettiva esperienza, di fornire un apporto rilevante in merito al tema in analisi.

Le interviste sono state concretamente realizzate da tre ricercatrici e un ricercatore, tutti attivi sul territorio. Il processo complessivo non è stato esente

⁵ Si definisce "a valanga" il meccanismo secondo cui si intervistano alcune persone dotate delle caratteristiche richieste ed esse, a loro volta, servono per identificare altri soggetti idonei, che possono essere intervistati successivamente, i quali, poi, segnalano altri soggetti e così via, creando, appunto, un effetto "a valanga".

⁶ La classificazione della dimensione di un'organizzazione secondo le tre categorie normalmente utilizzate (piccola, media, grande) non si basa sempre su criteri uniformi di assegnazione e pertanto non è univoca. Comunque, le organizzazioni considerate nella presente indagine appartengono a classi dimensionali diverse poiché, da una parte, la già accennata mancanza di disponibilità all'intervista da parte di numerose organizzazioni contattate ha limitato le possibilità di reclutarle uniformi in base alle dimensioni; d'altra parte, del resto, al criterio dimensionale è stato privilegiato l'elemento di caratterizzazione settoriale all'interno del tessuto economico locale.

da alcune difficoltà e criticità, tra le quali, in particolare, una certa ritrosia da parte degli intervistati nell'accordare la disponibilità all'intervista (nonostante il ricorso, come già ricordato, a meccanismi più "informali" basati sul passaparola), nonché, per quanto riguarda i responsabili delle aziende, un atteggiamento di diffidenza e scetticismo – qualora non di esplicito rifiuto - a rilasciare interviste sul tema della flessibilità e del precariato (tale resistenza si è spesso manifestata già al primo contatto telefonico con l'intervistatore e ha precluso la possibilità di un appuntamento).

1.2.2 Strumenti

Per raggiungere gli obiettivi della ricerca sono stati utilizzati i seguenti strumenti di indagine:

- intervista semi-strutturata per i lavoratori (la cui traccia, pensata per i lavoratori flessibili, è stata costruita in modo da poter essere utilizzata anche per i lavoratori a tempo indeterminato);
- intervista semi-strutturata per le organizzazioni;
- una scheda strutturata per la rilevazione della condizione socio-biografica e occupazionale dei lavoratori intervistati;
- una scheda strutturata adeguata a rilevare le caratteristiche descrittive delle organizzazioni intervistate.

È stato deciso, altresì, di realizzare un documentario sociale, effettuato a partire dai risultati emersi dalle interviste realizzate nel corso dell'indagine.

Si è ritenuto che l'intervista semi-strutturata fosse lo strumento di rilevazione qualitativo più adeguato sulla base degli obiettivi della ricerca, in quanto, da un lato, essa permette di esplorare le aree tematiche di interesse, lasciando libertà all'intervistato di esprimersi secondo l'ordine e le modalità che preferisce; dall'altro, un certo grado di strutturazione garantisce maggiore uniformità nella raccolta delle informazioni da parte dei diversi intervistatori, rendendo possibile il confronto tra i contenuti emersi.

La traccia d'intervista per i lavoratori ha previsto l'esplorazione di *sei nuclei tematici* fondamentali⁷:

1. Situazione lavorativa attuale (tipo di lavoro, ruolo, mansioni principali, contratto, spazio di autonomia, competenze acquisite, qualità dei rapporti interpersonali, bilancio soddisfazione/insoddisfazione ecc.);
2. Storia lavorativa (ricostruzione delle esperienze professionali precedenti all'attuale, continuità – in termini temporali e/o di settore - tra i vari lavori svolti ecc.);
3. Condizioni di vita (*status* familiare, presenza di aiuti e sostegni di tipo economico, comportamenti di consumo riguardo a beni di prima

⁷ Per una descrizione più accurata di alcuni dei nuclei tematici elencati e dei motivi che hanno portato alla loro identificazione, si veda: Sarchielli G., Mandrioli E., Palmonari A., Vecchiato T. (2006) (a cura di), *Lavorare da precari. Effetti psicosociali della flessibilità occupazionale*, Fondazione Emanuela Zancan, Padova.

- necessità, vita sociale e tempo libero ecc.);
4. Progetti futuri (percezione del futuro a breve e medio termine, aspettative/aspirazioni professionali e prospettive di miglioramento, ricerca di alternative al lavoro svolto attualmente, esigenze formative per il futuro ecc.);
 5. Richieste e proposte - in termini di reti di sostegno - alla condizione di lavoro flessibile e fabbisogni di welfare nel contesto locale (con quali strutture è entrato in contatto, servizi di welfare di cui usufruisce o di cui avrebbe bisogno, suggerimenti per l'azione delle istituzioni locali ecc.);
 6. Mercato del lavoro e flessibilità (percezione del mercato del lavoro, valutazione della flessibilità - quali vantaggi e quali svantaggi -, eventuali disagi psicologici derivanti da una situazione di flessibilità, forma contrattuale auspicata; opinioni sulla normativa inerente la sicurezza sul lavoro, rapporto tra flessibilità e sicurezza sul lavoro ecc.).

La traccia d'intervista utilizzata per le organizzazioni ha previsto l'esplorazione di *sei nuclei tematici*⁸ significativi per fare emergere alcuni elementi distintivi delle strategie adottate dalle diverse imprese nella gestione del personale flessibile:

1. Contesto e mercato del lavoro in cui opera l'organizzazione (tipo di prodotti-servizi, principali canali di reclutamento, eventuali difficoltà riscontrate nel reperimento della forza lavoro ecc.);
2. Principali tipi di contratti flessibili utilizzati;
3. Ragioni prevalenti dell'impiego di personale flessibile (per esempio, per un risparmio economico, per fronteggiare le rapide variazioni della domanda, per fare svolgere un "periodo di prova" in ingresso prima di un'assunzione stabile ecc.);
4. Vantaggi e svantaggi nell'utilizzare contratti flessibili (per esempio, sull'impegno profuso e sulla qualità del lavoro, sui rapporti tra lavoratori non strutturati e personale stabile, sulla motivazione e soddisfazione dei lavoratori ecc.);
5. Altre conseguenze sui lavoratori derivanti dalla condizione di flessibilità ed eventuali suggerimenti per affrontarle;
6. Opinioni degli intervistati sul lavoro flessibile in generale.

Le interviste, della durata di circa 45 minuti per i lavoratori e 30 minuti per i responsabili delle organizzazioni, sono state tutte audio-registrate e trascritte integralmente⁹, nel pieno rispetto delle leggi vigenti a tutela della privacy (lettera di presentazione, informativa sugli obiettivi della ricerca, sottoscrizione del consenso informato da parte di ciascuna delle persone sottoposte ad intervista).

⁸ Per una descrizione più accurata dei nuclei tematici elencati e dei motivi che hanno portato alla loro identificazione, si veda: Mandrioli E. e Sarchielli G., *Flessibilità dell'occupazione: cosa ne pensano le organizzazioni di lavoro?*, in "Studi Zancan - Politiche e servizi alle persone", n. 6/2006.

⁹ I nastri/ files e le relative trascrizioni sono depositate presso gli archivi di Meters - Studi e Ricerche per il sociale, Bari.

1.2.3 Criteri per l'analisi del contenuto

Una volta effettuata la trascrizione integrale di tutte le interviste, si è proceduto all'analisi dei contenuti. Tale metodologia è stata adottata sia per l'analisi delle interviste ai lavoratori, sia per quelle ai dirigenti delle organizzazioni.

In concreto, si è operato costruendo progressivamente un elenco delle principali aree tematiche emerse, individuate principalmente sulla base dei nuclei tematici propri della traccia d'intervista, ma anche attraverso letture ripetute dei testi delle interviste; ogni area tematica, a sua volta, si dirama in due o più sotto-categorie (sotto-assi)¹⁰.

La classificazione dei contenuti è stata oggetto di confronto e discussione da parte del gruppo di ricerca, al fine di ridurre possibili distorsioni dovute ad inferenze soggettive in fase di lettura e di analisi. Tuttavia, come in tutte le analisi di contenuto, è presente un certo grado di rischio rispetto alla "corretta" collocazione dentro una griglia comunque predeterminata (anche perché in un testo scritto mancano i segnali paraverbali che consentono, talvolta, una più completa interpretazione dei significati); inoltre, nella presente indagine questo rischio risulta amplificato a causa dell'estrema variabilità che è presente sia a livello inter-soggettivo, sia, addirittura, nel percorso del singolo lavoratore (variabilità che sembra essere una caratteristica propria di queste nuove forme di lavoro).

La maggior parte delle aree tematiche individuate sono di tipo "valutativo", poiché riguardano opinioni, valori e/o percezioni soggettive; altre, invece, sono di natura più descrittiva. Parte delle informazioni descrittive sono state raccolte anche attraverso le due schede strutturate menzionate in precedenza ("Scheda della condizione socio-biografica e lavorativa", per i lavoratori, e "Scheda delle caratteristiche descrittive dell'organizzazione", per le organizzazioni); successivamente i dati sono stati rielaborati in tabelle di sintesi (si veda appendice B-C, p. 116-118): una relativa alle caratteristiche socio-biografiche dei lavoratori intervistati (sesso, età, titolo di studio, corsi e attività formative, stato civile/relazionale), una relativa alla loro condizione occupazionale (numero di contratti in essere, tipologia contrattuale, orario, ruolo e settore professionale, committente) ed una relativa alle organizzazioni (settore, dimensione, tipologie contrattuali utilizzate ecc.).

Per quanto riguarda la *presentazione dei risultati*, esposti nei capitoli successivi, occorre segnalare che nella descrizione dei vari macro-nuclei tematici (lavoro attuale, storia lavorativa ecc.) ci si sofferma ad evidenziare gli orientamenti emersi per ciascuna delle aree che lo compongono (talvolta senza necessariamente seguire in maniera lineare il percorso comunicativo realizzato nelle interviste e nella successiva elaborazione), esemplificando gli aspetti

¹⁰ Nello specifico, le aree tematiche individuano il tema in oggetto (per esempio, relazioni con i colleghi) e i sotto-assi la direzione di risposta (es. positive/negative). Per una descrizione più articolata della metodologia di analisi del contenuto, si rimanda a: Sarchielli G., Mandrioli E., Palmonari A., Vecchiato T. (2006) (a cura di), *Lavorare da precari. Effetti psicosociali della flessibilità occupazionale*, Fondazione Emanuela Zancan, Padova.

particolarmente significativi attraverso la selezione di brani delle interviste ritenuti esplicativi delle tematiche illustrate. Alcune citazioni possono ricorrere in più capitoli, in quanto, talvolta, uno stesso concetto espresso da un intervistato può intercettare aree tematiche diverse.

È stato inoltre ritenuto opportuno, nella conclusione di ciascun capitolo, mettere in evidenza il confronto con gli orientamenti emersi nella già citata indagine del 2005, strutturata secondo lo stesso modello di rilevazione e di analisi.

Si precisa, infine, che l'utilizzo di espressioni quantitative nella descrizione dei risultati (sia per quanto riguarda i lavoratori che le organizzazioni) è da considerarsi relativo alle proporzioni emerse all'interno del gruppo degli intervistati, senza alcuna pretesa di generalizzazione.

PARTE I

2. I LAVORATORI INTERVISTATI

Giovanna Magistro

Come già illustrato nel capitolo 1, nel corso di questa indagine sono state realizzate 36 interviste a lavoratori¹¹ nel contesto locale della provincia di Brindisi, così ripartite:

- 27 a lavoratori con contratto atipico;
- 9 a lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Le caratteristiche comuni a tutti e 36 i lavoratori intervistati sono state le seguenti:

- giovani adulti di età compresa tra i 25 e i 35 anni;
- con qualche anno di esperienza (minimo due) nel mercato del lavoro;
- buon livello di scolarizzazione (diploma e/o laurea);
- attualmente occupati con contratto flessibile e a tempo indeterminato (per il gruppo di controllo);
- esclusione delle professioni tradizionalmente "forti" sul mercato del lavoro (ad esempio strettamente scientifiche);
- residenza e occupazione lavorativa in provincia di Brindisi.

Di seguito vengono riassunte le principali caratteristiche dei partecipanti alla ricerca, raccolte al momento dell'intervista attraverso l'ausilio di una scheda strutturata di rilevazione delle caratteristiche socio-biografiche e lavorative di ogni intervistato.

2.1 Caratteristiche socio-biografiche

2.1.1 Lavoratori flessibili

Attraverso tabelle e grafici illustrativi presentiamo le caratteristiche dei 27 lavoratori flessibili intervistati che hanno partecipato alla ricerca, in modo da avere ben presente "chi sono" i partecipanti. A seguito di ogni schema riassuntivo evidenziamo le caratteristiche maggiormente presenti e una breve spiegazione di quanto illustrato.

¹¹ Tranne quando è necessaria un'esplicita distinzione tra i generi, per comodità di esposizione utilizzeremo il maschile per indicare sia i lavoratori che le lavoratrici.

Tab. 1 – Caratteristiche socio-biografiche dei lavoratori flessibili intervistati

		Valori assoluti	Percentuali
<i>Sesso</i>	Maschi	7	26%
	Femmine	20	74%
<i>Totale</i>		27	100%
<i>Status relazionale</i>	Libero/a	21	78%
	Convivente o coniugato/a senza figli	3	11%
	Convivente o coniugato/a con figli	3	11%
<i>Totale</i>		27	100%
<i>Con chi vive</i>	Famiglia acquisita	5	19%
	Famiglia di origine	20	74%
	Da solo/a	2	7%
<i>Totale</i>		27	100%

Sesso

Si evidenzia una forte presenza di donne rispetto ai colleghi di sesso maschile (tab. 1). Dunque la distribuzione per genere non è bilanciata. Questa sperequazione è, in parte, dovuta alla difficoltà degli intervistatori di ottenere la disponibilità a rilasciare l'intervista da parte di alcune persone contattate (disponibilità, peraltro, più diffusa nelle donne che negli uomini). Le stesse segnalazioni, pervenute attraverso canali formali ed informali¹², utilizzati per la fase di reclutamento, presentavano un numero più elevato di lavoratrici precarie.

Età

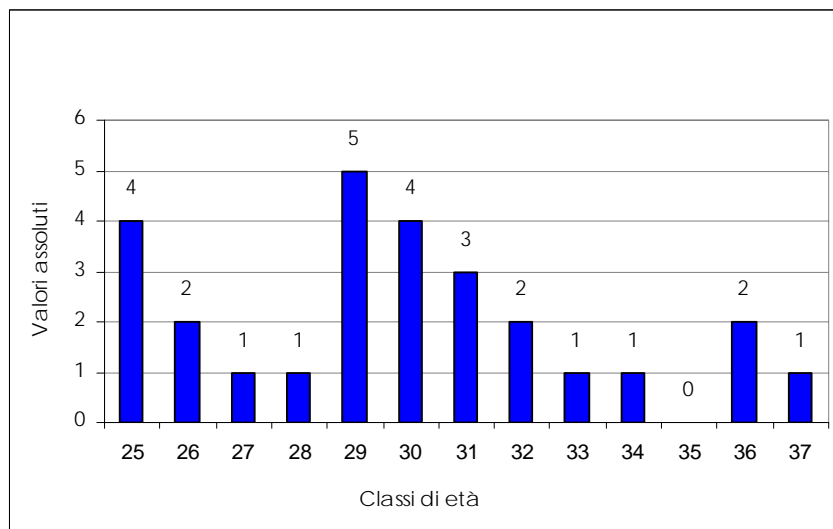
L'età media dei partecipanti è di 29 anni e mezzo (fig. 1). Il disegno di ricerca aveva previsto un target di età tra i 25 e i 35 anni, ma come è osservabile dal grafico abbiamo casi di lavoratori e lavoratrici che avevano superato di poco i 35 anni e che sono stati intervistati comunque, perché la loro storia di vita è risultata di forte interesse ai fini della ricerca¹³.

Su 27 lavoratori flessibili abbiamo un solo caso (LF1, F, laureata, settore ricerca e sviluppo sociale, pubblico) di 37 anni, età massima all'interno del gruppo di intervistati, ma oltre questo singolo caso sono state molte le persone contattate che, pur avendo in essere un contratto atipico e diversi anni di esperienza lavorativa flessibile, possedevano un'età superiore ai 35 anni (a volte anche ai 40).

¹² Attraverso contatti personali, amicizie o contatti professionali, ma anche attraverso la richiesta diretta di segnalazione di lavoratori flessibili ad enti pubblici e sindacati presenti nella Provincia di Brindisi.

¹³ Ricordiamo che si tratta di una ricerca qualitativa, la cui finalità è esplorativa e descrittiva, pertanto è stato possibile adottare una lieve forma di flessibilità su alcune caratteristiche per il reclutamento (per esempio l'età), qualora compensate da altre particolarmente significative in relazione agli obiettivi della ricerca (per es. esperienze numerose e ripetute di lavori flessibili).

Fig. 1 – Distribuzione per età dei partecipanti (lavoratori flessibili)



Status relazionale

Si è preferito considerare lo "status relazionale", più che lo stato civile, in modo da poter includere uno spettro più ampio di situazioni e condizioni di vita; nello specifico, sono state considerate tre categorie: "Liberi/a", "Convivente o coniugato/a senza figli", "Convivente o coniugato/a con figli" (si veda tab. 1).

Il 78% dei lavoratori flessibili è classificato come "libero/a", l'11% "Convivente o coniugato/a senza figli" e un altro 11% "Convivente o coniugato/a con figli", evidenziando così che solo 6 casi su 27 appartengono alla categoria dei conviventi o coniugati, e solo 3 con figli. L'età media dei 3 casi di "Coniugato/convivente con figli" è di 34 anni.

Il dato sullo status relazionale è strettamente legato ad un'altra variabile, cioè "con chi vive" il lavoratore flessibile intervistato. In linea con la forte incidenza dei lavoratori che si sono dichiarati "libero/a", il 74% dei lavoratori flessibili vive ancora con la famiglia di origine. Dei 21 lavoratori (considerando l'età media di 29 anni e mezzo) che invece si sono dichiarati "single", solo 2 vivono indipendenti dalla famiglia d'origine.

Titolo di studio

Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione dei lavoratori flessibili intervistati, le due grandi categorie sono quelle dei diplomati e dei laureati.

Il 56% (15 su 27) dei lavoratori flessibili considerati è in possesso di un diploma di laurea, mentre i restanti 12 intervistati sono in possesso di un diploma di scuola media superiore.

Va notato che la gran parte degli intervistati laureati è in possesso di una laurea in ambito umanistico o sociale. Pochi, invece, hanno una laurea di area

strettamente scientifica. Ciò deriva dalla scelta di non intervistare le “professioni forti”, che sono meno soggette al precariato anche in una prospettiva di carriera futura.

L'alto grado di formazione e scolarizzazione dei lavoratori intervistati è dimostrato anche da un altro dato: su 27 intervistati, solo 6 non hanno frequentato - o non frequentano - altri corsi e attività formative post diploma/post laurea, di perfezionamento, master o ulteriore formazione universitaria.

Non era obiettivo della ricerca verificare l'interazione tra livello di istruzione e formazione successiva, o tra livello di istruzione conseguito e tipologia di impiego, tuttavia il livello di scolarizzazione e formazione dei 27 lavoratori con contratto flessibile intervistati è abbastanza alto. Il 44% degli intervistati afferma di aver frequentato più di un corso dopo il conseguimento del proprio titolo di studio. L'alta formazione, come ad esempio il conseguimento di un master, la seconda laurea o l'iscrizione alla scuola specialistica di abilitazione all'insegnamento conta 11 laureati su 15.

Per quanto riguarda l'area delle competenze, la ricerca ha voluto indagare altre sottotematiche connesse alla formazione, come ad esempio la possibilità di acquisire da parte del lavoratore nuove competenze e accrescere così la propria professionalità, oppure quale livello di percezione ha il lavoratore riguardo l'investimento da parte del committente nella formazione. Su quest'ultimo aspetto, solo 8 lavoratori flessibili su 27 hanno seguito dei percorsi formativi offerti dal committente per il quale, al momento dell'intervista, prestavano la propria professionalità. Ciò sembra suggerire uno scarso investimento in formazione da parte delle organizzazioni in cui i lavoratori flessibili intervistati operano.

2.1.2 Lavoratori a tempo indeterminato

Essendo il gruppo di controllo costituito dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato di un numero non elevato, e cioè di sole 9 unità, descriveremo brevemente le loro caratteristiche socio-biografiche, attraverso anche un confronto con quanto emerso dal gruppo dei 27 lavoratori flessibili.

Il gruppo dei 9 lavoratori a tempo indeterminato è formato da 6 maschi e 3 femmine, con un'età media di 31 anni. Rispetto al gruppo dei lavoratori flessibili, quelli stabili possiedono, come titolo di studio, in prevalenza il diploma di maturità (con una formazione ad indirizzo tecnico-industriale).

Solo due possiedono la laurea (LI4, F, 34, laurea in Lingue, servizi commerciali; LI7, F, 32, laurea in Scienze motorie, insegnante) con nessuna formazione post-laurea, se non la partecipazione a corsi formativi interni all'organizzazione per la quale lavorano. I lavoratori con diploma di maturità, invece, possiedono tutti una formazione post-diploma quasi sempre in linea con il titolo di studi raggiunto (trattasi, quindi, di corsi di aggiornamento specifici al settore di specializzazione).

Quindi, mentre i lavoratori flessibili intervistati possiedono un titolo di studio

(frequentemente la laurea) a formazione umanistica, i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato - per la maggioranza diplomati, come abbiamo detto - provengono da istituti di scuola secondaria superiore ad indirizzo industriale ed elettrico-meccanico, prevalentemente tecnici, e forse per questo più facilmente impiegabili nel mondo del lavoro.

Tuttavia, la maggior parte dei lavoratori assunti a tempo indeterminato ha inizialmente svolto per lo stesso committente un periodo di prova, o comunque una forma di collaborazione con contratto a termine che poi si è trasformato in assunzione a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda la formazione, 5 lavoratori su 9 hanno frequentato corsi di formazione interni all'organizzazione dalla quale sono stati assunti.

Rispetto allo status relazionale (si veda tab. 2), 6 su 9 lavoratori a tempo indeterminato al momento dell'intervista si dichiarano di stato "libero/a" e 4 vivono indipendenti dalla famiglia d'origine.

Considerata l'età media dei 31 anni e la posizione lavorativa dei soggetti intervistati, sembra plausibile ipotizzare che la decisione di essere indipendenti dalla famiglia d'origine venga sostenuta dalla condizione di essere assunti con un contratto a tempo indeterminato e di avere quindi una maggiore sicurezza economica (una scelta scarsamente presente nel gruppo dei 27 lavoratori a tempo flessibile, dove solo 2 hanno dichiarato di vivere in una casa diversa da quella dei propri genitori).

Naturalmente, essendo il gruppo di lavoratori a tempo indeterminato costituito da un piccolo numero di unità, non è possibile alcun tipo di inferenza di natura statistica o quantitativa (che del resto non rientra nelle finalità della ricerca); tuttavia, il quadro descrittivo che si delinea sembra evidenziare un certo grado di indipendenza - dal punto di vista della progettazione della propria vita - da parte dei lavoratori a tempo indeterminato, probabilmente in relazione alla propria stabilità lavorativa ed economica.

Tab. 2 - Status relazionale dei 9 lavoratori a tempo indeterminato

	Valori assoluti
<i>Status relazionale</i>	
Libero/a	6
Coniugato/convivente senza figli	1
Coniugato/convivente con figli	2
<i>Con chi vive</i>	
Da solo/a	1
Con la famiglia d'origine	5
Con la famiglia acquisita	3

2.2 Aspetti significativi della condizione lavorativa

2.2.1 Lavoratori flessibili

Per illustrare le caratteristiche principali della situazione lavorativa attuale dei lavoratori intervistati, sono stati considerati: il numero dei contratti in essere e le relative tipologie, il tempo di lavoro (full-time/part-time), il settore professionale di lavoro e il tipo di committente.

La maggior parte dei lavoratori flessibili (20 su 27) ha un solo contratto di lavoro formale, solo 6 hanno due o più contratti. Si aggiunge il singolo caso di un'intervistata senza contratto di lavoro al momento dell'intervista (ma non classificabile come disoccupata da lungo termine), mentre non ci sono casi di tirocinanti/praticanti o in fase di passaggio da un contratto all'altro.

Per quanto riguarda il tipo di contratto di lavoro, le forme prevalenti sono costituite da collaborazioni a progetto e contratti a tempo determinato/di somministrazione; il resto dei lavoratori si distribuisce tra le altre forme contrattuali (collaborazioni occasionali, apprendistato, partita Iva). Non sono presenti contratti part-time in senso strettamente giuridico, essendo comunque tale forma normalmente considerata nella categoria del lavoro dipendente.

Interessante, invece, è il dato sull'orario di lavoro che, con riferimento al tempo di lavoro che caratterizza le giornate dei lavoratori flessibili intervistati, è stato distinto prevalentemente tra full-time e part-time (intendendo, in senso lato, l'indicizzazione di un tempo di lavoro inferiore a 36-40 ore settimanali): quasi la metà dei lavoratori contingenti intervistati risulta occupata a tempo parziale.

La tabella n. 3 evidenzia, per i 27 lavoratori flessibili, il numero di contratti, il tipo e il tempo di lavoro.

Tab. 3 - Numero di contratti, tipologia, tempo di lavoro

		Valori assoluti	Percentuali
<i>Numero di contratti</i>	Nessuno	1	4%
	Uno	20	74%
	Due o più	6	22%
<i>Tipo di contratto*</i>	Co.co.co/ co.pro	14	54%
	Collaborazione occasionale	5	19%
	Partita Iva	1	4%
	T.determinato/di somministrazione	12	46%
	Apprendistato	1	4%
	Altre forme ¹⁴	6	23%
<i>Tempo di lavoro</i>	Part-time	11	42%
	Full-time	12	46%
	Non predefinito/ a obiettivo	3	12%

* I lavoratori in possesso di contratto sono 26 (un'intervistata è senza contratto). Ogni lavoratore può avere più di un contratto in essere, dunque il totale dei riferimenti contrattuali supera le unità degli intervistati.

¹⁴ Si considerano "Altre collaborazioni saltuarie", "Collaborazioni familiari o amicali, non formalizzate".

I ruoli professionali sono molto eterogenei, quindi risulterebbe approssimativo sintetizzarli in categorie. Invece è possibile prendere in considerazione i dati relativi al settore professionale e al tipo di committente per il quale si lavora. In particolare, per quanto riguarda il settore professionale, si è distinto tra professioni di servizio, sostanzialmente impiegatizie¹⁵ (nelle aree tecnico-amministrativa, tecnica, assistenziale, educativa/formativa, supporto e/o sviluppo sociale e servizi vari), e professioni operaie¹⁶ (capo operaio, operaio specializzato, operaio comune, apprendisti)

Tab. 4 – Settore professionale e tipo di committente per il quale si lavora

		Valori assoluti*	Percentuali
Settore professionale	Servizi educativi/formativi	15	58%
	Servizi tecnico-amministrativi	6	23%
	Servizi tecnici	1	4%
	Servizi commerciali	2	8%
	Servizi assistenziali	1	4%
	Servizi di ricerca e/o sviluppo sociale	1	4%
	Servizi vari	5	19%
	Operaio comune	2	8%
	Operaio specializzato	1	4%
Committente	Pubblico	11	42%
	Privato	17	65%
	Terzo settore	7	27%

*I valori assoluti sono con riferimento a 26 lavoratori flessibili (un'intervistata è in cerca di occupazione). Ogni lavoratore può avere più di un lavoro, dunque il totale dei riferimenti per settore professionale e per committente supera le unità degli intervistati.

Ai "servizi educativi/formativi" corrispondono, ad esempio, ruoli professionali come l'educatore, il formatore, l'operatore di comunità; a quelli "tecnico-amministrativi" ruoli come l'addetto alla selezione del personale, il responsabile dell'area stampa o comunicazione; i "servizi tecnici", invece, comprendono, ad esempio, l'informatore medico o l'informatico; quelli "commerciali" il personale addetto alla vendita o il responsabile di un punto vendita commerciale; nei "servizi assistenziali" rientrano gli operatori socio-assistenziali; i "servizi vari" comprendono tutti quei lavoratori che sono impiegati in locali pubblici, pub, call center, supermercati ecc.; infine, i servizi che abbiamo chiamato "di ricerca e sviluppo sociale" comprendono i ricercatori e coloro che lavorano nel settore degli studi e della ricerca sociale.

La categoria "operaio comune" include, invece, addetti alla produzione in serie, addetti alle pulizie ecc.; mentre tra gli "operai specializzati" abbiamo, per esempio, personale di laboratorio, operatori di impianto ecc.

Dall'analisi della tabella n. 4, si evidenzia che più della metà dei lavoratori

¹⁵ Esse possono trovarsi in entrambi i settori: terziario/dei servizi e secondario/industria.

¹⁶ Anch'esse possono trovarsi sia nell'industria, che nel terziario.

flessibili intervistati opera nell'area educativa/formativa, un settore che possiamo ipotizzare offra abbastanza opportunità di lavoro soprattutto ai giovani (data l'età media del gruppo di intervistati) qualificati e formati. Seguono, in percentuale, i servizi tecnico-amministrativi e i servizi vari.

Rispetto al tipo di committente, la maggior parte degli intervistati lavora in aziende private; seguono il settore pubblico e il terzo settore. Alcuni lavoratori flessibili (6) al momento dell'intervista lavorano per più committenti (anche di settori diversi: per es. pubblico/terzo settore, pubblico/privato).

2.2.2 Lavoratori a tempo indeterminato

La situazione lavorativa dei lavoratori a tempo indeterminato, omogenea per quanto riguarda la tipologia di contratto, si presenta con un maggior numero di full-time e 2 casi su 9 di part-time.

Il settore professionale vede la presenza di intervistati nell'area dei servizi assistenziali, educativi/formativi, commerciali, tecnici e tecnico-amministrativi, nonché due operai specializzati.

L'ultimo dato interessante è la presenza, anche tra i lavoratori a tempo indeterminato, di occupazioni non formali e saltuarie che essi affiancano al lavoro principale: sono 3 i casi di lavoratori a tempo indeterminato che dichiarano di avere altri "lavoretti" a cui spesso si dedicano nel tempo libero o quando capita, con il fine unico - come per i lavoratori flessibili - di "arrotondare" le entrate.

2.3 Confronto con la ricerca 2005

Nella ricerca condotta nel 2005 la presenza di donne intervistate era più frequente rispetto a quella degli uomini (il 58% contro il 42%): una tendenza che si conferma anche nella presente ricerca. L'età media degli intervistati era di 31 anni e il 60% dei 60 intervistati si dichiarava libero/a. Solo il 18% era coniugato/a con figli.

Si conferma un'alta percentuale di giovani lavoratori flessibili che vivono nella famiglia di origine (il 43% lo dichiarava nella ricerca del 2005) e una bassa percentuale, invece, di coloro che sono indipendenti (solo il 15% nella ricerca condotta nel 2005).

Riguardo il livello di istruzione e formazione, nella ricerca condotta nel 2005 oltre i due terzi degli intervistati era in possesso di una laurea (43 su 60) e il 28% del totale aveva partecipato ad attività formative post-diploma o post-laurea, con una relazione tra titolo di studio e formazione successiva abbastanza frequente.

Confrontando la situazione lavorativa, possiamo notare che si conferma, per i lavoratori flessibili, la prevalenza di un solo contratto di lavoro e, tra le tipologie contrattuali, la prevalenza della forma co.co.co/co.pro.

Nell'indagine del 2005, le categorie relative al settore professionale - sostanzialmente assimilabili a quelle considerate per la presente ricerca -

evidenziavano una prevalenza dei servizi tecnico-amministrativi (26%) e, a seguire, dei servizi di supporto e sviluppo sociale (24%).

Riguardo il tempo di lavoro, full-time e part-time, nella ricerca condotta nel 2005 la maggior parte degli intervistati (il 54%) lavorava full-time ed era impiegata prevalentemente nel settore privato (37%); seguiva poi il settore pubblico (25%), il terzo settore (20%) ed infine un 18% di committenti "misti", ovvero la contemporanea presenza di più committenti anche di natura diversa. Completando il quadro con il dato del numero di contratti, nonostante la maggioranza dei lavoratori flessibili intervistati nel 2005 dichiarasse di avere un solo contratto, non mancavano comunque casi (precisamente 10) - come, del resto, anche in questa ricerca - di persone che affermavano di avere contemporaneamente due o più contratti formali per due o più committenti.

3. IL LAVORO ATTUALE

Giovanna Magistro

3.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori

3.1.1 Inserimento occupazionale e natura del rapporto lavorativo

L'area tematica nella quale, tra le altre, la quasi totalità dei lavoratori flessibili (27) e dei lavoratori a tempo indeterminato (9) reclutati si è soffermata di più durante il corso dell'intervista è quella del lavoro attuale.

Nella descrizione dell'area "lavoro attuale" vengono illustrate le tendenze emerse nel gruppo dei lavoratori flessibili (nostro oggetto d'indagine) ed evidenzieremo, laddove interessante, le differenze e/o somiglianze con il gruppo dei lavoratori a tempo indeterminato.

All'interno della descrizione di quest'area, *la situazione lavorativa attuale*, i lavoratori intervistati sono stati sollecitati ad esprimersi riguardo diversi aspetti. Infatti, partendo dal lavoro attualmente svolto (orari, principali mansioni, tipo di contratto e durata prevista), l'intervista si è poi dilungata verso altri aspetti che includono i canali di ingresso, lo spazio di autonomia, le competenze, la formazione, i criteri di scelta del lavoro e le modalità della stipula del contratto, nonché il bilancio di soddisfazione o insoddisfazione rispetto ai contenuti del lavoro svolto, ai rapporti interpersonali, al tipo di contratto, alla retribuzione.

Su 27 lavoratori flessibili, 6 al momento dell'intervista svolgevano il proprio lavoro per più di un committente, mentre solo una lavoratrice (LF21, F, 29 anni) era temporaneamente non occupata (da circa due mesi) e in cerca di nuovo impiego.

Considerando la condizione lavorativa in essere al momento delle interviste realizzate, emerge come *forma di contratto* più utilizzata (su un dato di 27 lavoratori e lavoratrici flessibili) il contratto di lavoro a progetto (12); segue il contratto a tempo determinato/di somministrazione (12) e il contratto di collaborazione di tipo occasionale (5). Vi sono anche un lavoratore con partita Iva - la cui attività, però, non è di tipo libero professionale - e una lavoratrice con un contratto di apprendistato.

Dei 12 lavoratori e lavoratrici in possesso di un contratto a progetto, 8 percepiscono come non determinabile/difficilmente probabile la *possibilità di rinnovo del contratto*, anche alle stesse condizioni. In generale, è il 40% dei lavoratori intervistati ad avere fiducia che il rapporto di lavoro, nonostante al momento sia di collaborazione, possa trasformarsi in modalità continuativa¹⁷.

Come sopra illustrato, poco più del 20% dei lavoratori atipici considerati non è titolare di un unico rapporto di lavoro, ma ha contemporaneamente in essere

¹⁷ Nel caso di più lavori contemporaneamente, il riferimento è a quello principale (ossia che impegna per il maggior numero di ore).

più contratti (uno, per esempio, ne ha tre ed è singolare che lavori per tre settori diversi: pubblico, privato e terzo settore).

Alcuni degli intervistati - più frequentemente chi ha un solo contratto di lavoro - dichiara di avere almeno un altro lavoro che risulta però saltuario, irregolare o come aiutante presso un'azienda di famiglia (quindi al momento senza contratto).

Del lavoro attuale è stato approfondito non solo il tipo di *contratto* in essere, ma anche le *modalità con cui è stato proposto*. Un'abbondante percentuale (78%) dei lavoratori flessibili ha affermato che il tipo di contratto è stato proposto dal datore di lavoro, senza alcun margine di negoziazione. La proposta del contratto è avvenuta da parte del datore di lavoro anche per 8 (su 9) lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Più nello specifico, per quanto riguarda i lavoratori flessibili, talvolta si è parlato addirittura di imposizione, cioè di assenza totale di margini di negoziazione: il datore di lavoro ha proposto il tipo di contratto nella sola opzione di poter accettare o rifiutare, come evidenziato da queste testimonianze:

"È stato quello, non c'era possibilità di scelta" (LF15, M, 32, venditore in azienda alimentare).

"Mi è stato imposto. Mi è stato imposto e non ho... Potevo solo dire di sì, oppure scegliere altre strade" (LF22, F, 31, segretaria in un istituto scientifico).

Leggermente differente è il caso dei lavoratori flessibili (11) che al momento dell'intervista erano occupati presso enti pubblici, dove la modalità di candidature spontanee e risposte a bandi con la pubblicazione delle relative graduatorie è stata la più diffusa. Anche per loro il tipo di contratto è stato proposto senza margine di negoziazione dall'ente committente, ma in questi casi le modalità di reclutamento/inserimento risentono di vincoli burocratico-istituzionali e sono già note al momento della candidatura, pertanto è ipotizzabile che i rapporti di forza tra le parti vengano percepiti diversamente. Per questi lavoratori, la motivazione ad accettare sembra essere dovuta non tanto alla natura economica o del contratto, quanto al fatto che si tratta di un pubblico impiego.

C'è un caso, invece, in cui il tipo di contratto è stato scelto ed è quello della lavoratrice flessibile (LF12, F, 29, servizi educativi/formativi), socia di una cooperativa sociale, terzo settore, che assieme ad altre colleghe hanno *"scelto tutte insieme di fare questo tipo di contratto..."* con scadenza annuale.

Non tutti i lavoratori intervistati pensano di poter contare su un rinnovo del rapporto di lavoro allo scadere del contratto. Per quanto attiene la *continuità del rapporto di lavoro*, la percezione dei lavoratori flessibili si riparte abbastanza equamente tra le due categorie "sicura o con buone probabilità/ non determinabile/difficilmente probabile", con una leggera prevalenza di coloro che sono di orientamento "fiducioso", ossia che hanno affermato di avere sicura o buona probabilità che il contratto venga rinnovato.

È probabile che una maggiore tranquillità sia presente quando il lavoro che

svolto è continuativo nel tempo. Infatti, all'aumentare degli anni passati presso lo stesso committente o nello stesso settore d'impiego si rafforza, comprensibilmente, la percezione di una possibile stabilizzazione all'interno dell'organizzazione di appartenenza o, comunque, di uno sviluppo positivo in termini di crescita professionale e di carriera. Tra gli intervistati che considerano probabile il rinnovo del contratto, ci sono tre lavoratrici (con contratto a progetto) che sono occupate da anni nello stesso settore e per lo stesso committente: quattro anni (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi), nove anni (LF14, F, 33, servizi educativi/formativi), dieci anni (LF20, servizi educativi/formativi).

Emerge, seppur in un singolo caso, la difficoltà occupazionale - anche per ruoli esecutivi, meno qualificati - in relazione a livelli di istruzione non universitari e competenze professionali aspecifiche:

"Perché è vero che devi fare sacrifici e salti mortali anche da laureato ... ma almeno, io penso, hai un settore che miri ed è difficile che resti senza lavoro. Mentre con la maturità classica non puoi fare tante cose, ai colloqui ti dicono sempre che hai una maturità classica, "non so cosa farti fare. Vediamo un po'..." Quel "vediamo un po'" risuona sempre in maniera martellante..." (LF21, F, 29, in cerca di impiego).

Con una prospettiva di breve-medio tempo, la quasi totalità degli intervistati considerano il proprio rapporto di lavoro destinato a non durare. Certamente, sono coloro i quali lavorano da più tempo con il proprio datore di lavoro a ritenere meno provvisorio il rapporto:

"L'unica sicurezza che io ho è guardarmi indietro e vedere che sono passati dieci anni comunque" (LF20, F, 31, servizi educativi).

La mancanza di fiducia verso il rinnovo del contratto può dipendere da diversi motivi, anche a prescindere dalla volontà dello stesso datore di lavoro: ad esempio, per scadenza di un progetto o tagli al bilancio (per le pubbliche amministrazioni); per l'incertezza dello stesso contesto organizzativo (le realtà del terzo settore); per la natura stessa del contratto (nel caso di un contratto di apprendistato). Inoltre, le prospettive di continuità sembrano essere comunque circoscritte all'ambito di contratti temporanei, o di collaborazione. Chi pensa che continuerà nei prossimi anni a svolgere il proprio lavoro per lo stesso committente non nutre grandi illusioni sulla possibilità di essere assunto a tempo indeterminato. Riportiamo, a questo proposito, la citazione di una lavoratrice impiegata con contratto a tempo determinato/di somministrazione presso una sala gioco:

"Non lo so, non credo, perché comunque se viene rinnovato subito alla scadenza dovrebbero passarmi a tempo indeterminato e non penso che a loro faccia piacere che io passi a questo tipo di contratto, per cui penso che almeno venti giorni vengo bloccata" (LF25, F, 28, servizi vari).

O, ancora, le parole di una lavoratrice con un contratto a progetto presso un istituto scientifico, la quale, in merito alla possibilità di un rinnovo del contratto,

afferma:

“Per come stanno le cose, non credo. Non posso saperlo. Comunque è un piccolo contratto, per cui può essere prolungato per altri tre mesi, quello sì, però sono sempre... (nдр: a rischio, sul filo di lana)” (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

In tutti e 9 i lavoratori a tempo indeterminato si conferma, viceversa, la buona probabilità che il lavoro attualmente svolto sia continuativo nel tempo presso la stessa organizzazione. Ciò potrebbe apparire ovvio, trattandosi di lavoratori a tempo indeterminato, eppure la percezione della certezza del lavoro non è data neppure al lavoratore stabile, come emerge dalle loro stesse considerazioni, in risposta alla domanda sulla sicurezza del posto di lavoro:

“Poi, questa è una cooperativa: oggi c'è, domani non si sa” (LI3, F, 33, servizi assistenziali).

“Siccome è una scuola paritaria, la mia paura è se dovesse chiudere. Ma è un'ipotesi molto lontana, quasi sicuramente improbabile” (LI7, F, 32, servizi educativi/formativi).

“Comunque la sicurezza non l'hai neppure con questo contratto, perché l'azienda può chiudere da un momento all'altro e ti trovi senza lavoro comunque” (LI9, M, 31, operaio specializzato).

Tale percezione è forse attribuibile, in questo caso, alle ridotte dimensioni delle organizzazioni di riferimento (si tratta di piccole-medie imprese), che assicurano minori garanzie di tenuta sul mercato.

Ciò non toglie che la stabilità nel lavoro sia riconosciuta dagli stessi lavoratori come una “fortuna” (parola enunciata nei 2/3 dei casi), alla quale non vorrebbero comunque rinunciare.

La sicurezza di un lavoro a tempo indeterminato consente di investire in termini di vita personale e sociale e soprattutto in vista di progetti rivolti al futuro; sembra emergere, tuttavia, la considerazione che, più della precarietà diffusa, esista il lavoro precario, cioè settori di impiego soggetti all'instabilità. Questo vale per i settori “deboli” (sociale, agricoltura, turismo ecc.), per le piccole imprese che vivono di processi economici limitati ad un'area ristretta di affari, per il contesto socio-economico territoriale del sistema Sud che favorisce - esso stesso - lo svilupparsi di forme di lavoro contingenti che si inscrivono, poi, in un fenomeno in larga diffusione su tutto il territorio nazionale.

Per quanto riguarda le *modalità di accesso al proprio lavoro attuale* (contatti personali, invio curriculum, servizi pubblici/privati ecc.), emerge la preminenza, per i lavoratori flessibili, dei canali personali/professionali (59%), cioè sia contatti personali come amicizie, conoscenze dirette, passaparola, sia contatti di lavoro maturati attraverso percorsi professionalizzanti come stage e tirocini. Solo un lavoratore flessibile ha riferito di aver trovato lavoro tramite un centro per l'impiego, in questo caso pubblico.

Dei lavoratori flessibili intervistati, 10 hanno trovato lavoro attraverso canali formali come la spontanea candidatura e risposta a bandi, specialmente per

accedere ad un lavoro nel settore pubblico. È da notare che nell'insieme dei lavoratori flessibili non ci sono casi di sovrapposizione, ossia chi ha trovato lavoro per contatti personali non ha inviato candidature spontanee e viceversa.

Alla stessa domanda, i lavoratori a tempo indeterminato evidenziano come prevalente (6 su 9) la possibilità di accedere ad opportunità occupazionali attraverso canali informali e di conoscenza diretta:

"Sono stata contattata dall'azienda. Il titolare mi conosceva e mi ha chiamato" (LI6, M, 26, servizi tecnici).

"Ho dato un po' di miei biglietti da visita e soprattutto tramite amicizie ho trovato questo lavoro" (LI7, F, 32, servizi educativi/formativi).

"La mia ex ragazza ha una vicina che fa la segretaria per questa ditta e mi ha detto che cercavano un perito meccanico. Tramite lei ho fatto il colloquio..." (LI9, M, 31, operaio specializzato).

Nessuno di loro ha trovato l'impiego attuale tramite reti formali come, ad esempio, il Centro per l'impiego, e molti di loro non sono iscritti a nessuno di questi servizi (non lo sono stati neppure in passato). Anche chi era stato iscritto a qualche agenzia per il lavoro, o centro per l'impiego, o magari aveva usufruito di altre reti rivolte ai giovani (per es. l'Informagiovani), non ha mai accettato le proposte di lavoro segnalate, se ce n'erano state, o perché considerate poco interessanti, oppure perché richiedevano al lavoratore la mobilità immediata.

L'invio spontaneo di un curriculum vitae, la risposta ad un bando di concorso o ad un'inserzione/annuncio possono essere considerati modalità formali di accesso al lavoro, che, per quanto espressione di un'azione autonoma e propositiva da parte del lavoratore, si differenziano dal contatto privato, personale e informale (il "passaparola") che storicamente - soprattutto nelle regioni del Sud, come la Puglia - costituisce da sempre la tendenza prevalente:

"Tramite mio fratello, che faceva già parte di questo gruppo di lavoro..." (LF1, F, 37, servizi di supporto e sviluppo sociale).

"Tramite mio padre..." (LF2, M, 25, operaio comune).

"Questo lavoro l'ho trovato perché conoscevo il figlio del proprietario" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi).

"C'è un'azienda e questa azienda è... di un cugino di mio cognato e allora tramite... mi ha fatto entrare lì" (LF8, M, 36, operaio comune).

"Mi è stato proposto tramite alcuni amici, mi avevano detto che c'era questa possibilità..." (LF16, F, 30, servizi tecnici).

3.1.2 Contenuti del lavoro e bilancio dell'esperienza

In relazione alla gestione dei tempi e alle modalità organizzative del lavoro, 11 lavoratori flessibili hanno dichiarato di usufruire di un certo *grado di autonomia* (sebbene all'interno di una cornice definita: ad esempio, prendere una

decisione tecnica all'interno di un progetto, scegliere quali attività di animazione far rientrare in un programma per bambini ecc.):

"Gli orari sono divisi in venti ore settimanali. Non devo farne di più, ma posso gestirle come voglio. ... Questo è buono" (LF18, F, 29, servizi educativi).

"Potrei dire che ho autonomia, nel senso che dal momento in cui i contenuti sono stabiliti, ma non da me, ho autonomia nel gestirmeli... Nel gestire il tempo, salvo urgenze, imprevisti, salvo casi in cui devo concentrare il lavoro per necessità... Questo per la parte burocratica, mentre per la parte della formazione posso tranquillamente gestirmi il lavoro in autonomia" (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

Rispetto ai tempi e alle modalità organizzative, tuttavia, tra i lavoratori flessibili (e specialmente tra le professioni esecutive) prevale la percezione di scarsi - qualora non del tutto assenti - margini di autonomia. Infatti sono ben 16 i riferimenti in proposito. Tra coloro che dichiarano di non avere spazi di autonomia citiamo alcune testimonianze particolarmente significative:

"Quando lavoro non ho il tempo neppure di una sigaretta: ti ho detto tutto!" (LF2, M, 25, operaio comune).

"Siamo molto controllate, quindi non è facile gestirsi in maniera... Dobbiamo sempre rendere conto all'azienda di qualsiasi cosa noi facciamo, abbiamo delle regole abbastanza ferree all'interno del negozio e per quanto riguarda gli orari. ... Dobbiamo sempre render conto" (LF6, F, 26, servizi vari).

"No, assolutamente ... non c'è autonomia, gli orari sono vincolanti, c'è un servizio da aprire e da rispettare, siamo tenuti a rispettare delle decisioni che ci vengono dall'ufficio" (LF20, F, 31, servizi educativi/formativi).

La maggior parte degli intervistati (circa l'80%), a prescindere dal tipo di professione, dal tipo di settore e anche dal tipo di contratto, svolgono il loro lavoro presso la sede del committente (soprattutto nel caso di mono-committenti) e garantiscono la presenza in giorni ed orari fissi (soprattutto nel settore pubblico, nei servizi educativi/formativi ed assistenziali), evidenziando l'uso distorto che talvolta viene fatto di questi contratti, con vincoli sostanzialmente assimilabili a quelli del lavoro dipendente.

La presenza di forme organizzative diverse, più tipiche del lavoro autonomo, rappresentano una rarità tra gli intervistati:

"Non ho orari... Io le mie otto ore al giorno alla fine le faccio lo stesso, ma non perché qualcuno mi obbliga. Sul contratto non c'è scritto che devo fare tot ore. Se io un pomeriggio non vengo, nessuno mi chiama e mi chiede perché non sei venuto" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi).

Come ci si poteva attendere, tutti i lavoratori a tempo indeterminato che si sono espressi su questo tema hanno affermato di avere spazi di autonomia parziale o addirittura assente. La quasi totalità dei lavoratori stabili sostiene, nella propria posizione lavorativa, di non avere autonomia nei tempi, né nelle modalità organizzative; circa un terzo rileva di averne solo per quanto riguarda i contenuti del lavoro.

Nel corso di questa parte dell'intervista è emerso, riguardo ai lavoratori flessibili, un dato significativo: al di là della minore o maggiore autonomia nel proprio lavoro, l'utilizzo dei collaboratori (soprattutto a progetto) da parte dei datori di lavoro (più pubblici che privati) è talvolta impiegato anche per mansioni diverse da quelle previste dal contratto, sebbene presentate come in qualche modo connesse all'attività primaria. In questi casi, le conseguenze più probabili si riscontrano sia a livello delle mansioni effettivamente svolte, sia della retribuzione: infatti, le condizioni economiche stabilite per lo svolgimento di una determinata attività all'interno di un progetto definito (ad esclusione, quindi, di altri compiti non previsti) vengono calcolate su un numero di giornate lavorative e un monte ore che dovrebbero essere rispettati, anche se ciò non sempre si verifica:

"Bisogna rispettare gli obblighi contrattuali. I contratti che si fanno adesso sono veri e propri contratti privati tra datore di lavoro e interessato. È una forma privata valevole a ogni titolo di legge, come dice il codice civile. Se qualcuno non lo rispetta puoi chiedere la rescissione. È quello che io farei se qualcuno dovesse dirmi "Devi venire alle otto di mattina". E dove sta scritto?! ... Io sono tenuto a rispettare solo quello che ho firmato, non altro" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi).

"Mah... flessibile è un termine che hanno inventato, ma alla fine cos'è flessibile? Devi seguire delle regole: dicono flessibile, ma non è così. Per me flessibile è che dopo sei mesi il lavoro finisce. Questo è flessibile?! Ci siamo capite..." (LF23, F, 27, servizi educativi/formativi).

Tendenzialmente i lavoratori e le lavoratrici che hanno partecipato alla nostra ricerca hanno un rapporto di lavoro presso un unico committente e vivono tale rapporto di esclusività, o quasi, come una vera e propria "dipendenza", come evidenziato anche da coloro che hanno risposto di avere una minima - o del tutto assente - autonomia nello svolgimento della propria attività (16 riferimenti).

Alcuni intervistati flessibili, poi, sottolineano un certo grado di autonomia rispetto a decisioni inerenti il contenuto del proprio lavoro (anche in assenza di autonomia nella gestione degli orari), comunque sempre all'interno di una cornice di coordinamento e verifica da parte del committente:

"Ho molta autonomia, sia in questo che nell'altro (lavoro). Ovviamente viene sempre monitorato" (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi).

"Ho autonomia, perché funziona così...la politica dà degli obiettivi, però poi c'è piena autonomia per il raggiungimento" (LF10, F, 32, servizi vari).

"Allora, sull'orario no, perché è già stabilito, le giornate sono stabilite. ... Invece sui contenuti ho completa autonomia" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi).

"Io e D. ci siamo messi d'accordo sui giorni, anche per tenere il servizio aperto... Sono comunque diciotto ore settimanali da contratto. ... Sono autonoma nel lavoro... ad esempio per l'organizzazione del campus che stiamo organizzando... sono cose nuove per loro che proponiamo noi" (LF23, F, 27, servizi educativi/formativi).

In un paio di casi le intervistate – con contratto a tempo determinato - hanno sottolineato una certa elasticità negli orari (per esempio in entrata e in uscita), che favorisce la conciliazione tra lavoro ed impegni domestici:

“Gli orari li ha fatti scegliere a me. A me conviene questo per i bambini. È stato molto disponibile” (LF27, F, 36, operaia specializzata).

“Anche per quanto riguarda gli orari sono molto flessibili... se ritardo, devo andare via dopo. Sempre nei trenta minuti in generale, però sono flessibili” (LF17, F, 26, servizi tecnico-amministrativi).

Proseguendo nell'esplorazione delle condizioni lavorative del gruppo di intervistati flessibili, 12 (su 27) affermano di avere acquisito *nuove competenze professionali* e molti di loro ritengono che esse siano spendibili anche per lavori futuri, nonostante, come vedremo più avanti, la valutazione sugli aspetti contrattuali non sia positiva. In altri termini, prevale la percezione che le competenze acquisite siano spendibili, *“nonostante tutto il resto!”*, come afferma una lavoratrice (F, 31, servizi tecnico-amministrativi) in coda alla sua risposta, per sottolineare che l'incertezza verso il futuro e le condizioni in cui versano i precari non vanno dimenticate, né sminuite.

Sono solo 4, invece, quelli che hanno lamentato una parziale - o mancata - acquisizione di nuove competenze (i restanti 11 non si sono espressi sul tema).

Nella ricerca in oggetto sono stati considerati lavoratori con un titolo di studio medio-alto, ovvero diplomati e laureati (15). Se è vero che, da un lato, nell'attuale mercato del lavoro *“da manovalanza intellettuale riciclabile come plastica”*¹⁸ il rapporto tra istruzione elevata e lavoro qualificato è meno evidente che in passato, dall'altro, però, competenze e qualifiche sono indipendenti dal tipo di contratto, considerato che buona parte dei lavoratori flessibili intervistati svolgeva, al momento dell'intervista, lavori ad alta professionalità.

Pochi intervistati (7 flessibili e 4 a tempo indeterminato) si sono espressi riguardo al *grado di sensibilità per la formazione dimostrato dal committente* presso cui il lavoratore presta la sua opera; nello specifico, i flessibili si dividono equamente tra chi lamenta una scarsa attenzione e chi, tutto sommato, è soddisfatto, mentre i 4 lavoratori stabili esprimono tutti giudizi sostanzialmente positivi, come esemplificano le seguenti testimonianze:

“Ho dovuto seguire un percorso formativo perché ho dovuto fare dei corsi che mi hanno permesso di acquisire quanta più competenza professionale possibile. È un lavoro che va sempre perfezionandosi con tutti i tipi di corsi di formazione che facciamo a carattere specifico. ... Tende sempre a farci formare e quindi a far accrescere la nostra posizione formativa” (LI1, M, 31, servizi tecnico-amministrativi).

“Ogni anno si fanno dei corsi di aggiornamento, organizzati proprio dalla congregazione... con dei pedagogisti. Io lavoro in un istituto di suore. Si svolgono a fine agosto, primi di settembre; durano una settimana. Più che

¹⁸ Aldo Nove, *“Mi chiamo Roberta, ho 40 anni, guadagno 250 euro al mese”*, libro-indagine sul lavoro precario, Einaudi, 2006.

altro si fa programmazione per l'anno successivo" (LI7, F, 32, servizi educativi/formativi).

Da quanto è emerso, sembra che per i lavoratori flessibili l'acquisizione di nuove competenze nello svolgimento delle ordinarie mansioni di lavoro equivalga a un percorso formativo, che, nonostante la provvisorietà dell'attuale impiego (perché non ci sono probabilità di continuità), si inserisce comunque in un percorso di crescita professionale in vista di nuove prospettive e nuove possibilità di carriera.

Infatti, come già ricordato, 12 lavoratori flessibili sostengono di aver acquisito delle nuove competenze e molti di loro sono fiduciosi che esse siano spendibili nel futuro, a prescindere dall'organizzazione attuale presso cui lavorano. La stessa tendenza emerge anche negli intervistati a tempo indeterminato.

Alcuni lavoratori flessibili, poi, manifestano la tendenza a considerare il periodo di lavoro temporaneo come l'occasione multipla di acquisire più competenze, diverse e trasversali, ma pur sempre utili perché rappresentano un valore aggiunto che si traduce in maggiori opportunità di occupazione.

Di seguito riportiamo le testimonianze più significative sugli aspetti sopra citati:

"A livello di esperienza professionale è un qualcosa in più che posso inserire sul curriculum e che mi può permettere di presentarmi per altre attività, lavori. È un'esperienza. Spero che possa servirmi" (LF1, F, 37, servizi di supporto e sviluppo sociale).

"È stata un'esperienza che mi ha permesso di fare quel progetto tutto da sola, quindi comunque è stata una grande opportunità, ma poi, soprattutto, (ho acquisito, ndr) competenze amministrative che non avevo: gli atti pubblici, determine, delibere. Tutte cose che non conoscevo prima" (LF10, F, 32, servizi amministrativi e servizi educativi/formativi).

"La X ci ha permesso di fare un corso di formazione sul linguaggio dei segni che era lo strumento principale per poterci avvicinare ai ragazzi sordi. Era un corso di formazione davvero completo, poi la X ha messo anche a disposizione delle giornate di formazione molto, molto utili. Quindi le competenze professionali che uno ha acquisito è normale che poi può spenderle in qualsiasi altra esperienza" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Ho sempre pensato, e tuttora comunque lo penso, di potermi confrontare con vari aspetti, con varie persone, con varie competenze, imparando sempre cose nuove" (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

Un'altra area interessante riguarda i *criteri di scelta del lavoro attuale*. Innanzi tutto, si è distinto tra chi, non avendo altre alternative, l'ha dovuto accettare per necessità, e chi, viceversa, ha adottato criteri più elaborati di scelta, privilegiando, ad esempio, gli aspetti intrinseci del lavoro (contenuti e settori di interesse, connessi alla realizzazione professionale e personale), o, viceversa, gli aspetti strumentali (retribuzione, sicurezza), o anche la compatibilità con la vita extra-lavorativa. Tra i lavoratori flessibili che hanno trattato questo argomento, 10 rientrano nella prima categoria e 8 nella seconda; inoltre, laddove c'è stato un accenno a questo tema, l'area è stata oggetto di approfondimento, anche

perché il collegamento tra la risposta positiva alla domanda sui criteri di scelta del lavoro attuale e quella sulla soddisfazione per i contenuti del lavoro svolto è molto interessante.

Vediamo i criteri di scelta considerati più significativi:

“Desideravo specializzarmi in una qualche professione che mi potesse gratificare” (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

“L’ambito della formazione è un ambito che mi interessa” (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

“È un’esperienza nella pubblica amministrazione: mi sembrava una cosa interessante” (LF10, F, 32, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

“Nel sociale... uno inizia a fare... e comunque fa, non tanto per un interesse economico e lavorativo in sé, ma innanzi tutto perché è portato e lo vede come una soddisfazione personale” (LF19, F, 30, servizi educativi/ formativi).

“Una forte motivazione interna soprattutto, e poi mi piace stare con i bambini” (LF20, F, 31, servizi educativi/formativi).

Da queste testimonianze emerge come la spinta a scegliere un’occupazione piuttosto che un’altra, anche in un mondo del lavoro trasformato, non sia determinata dal fattore economico, quanto, piuttosto, dall’interesse, dalla soddisfazione personale che procura svolgere quel tipo di attività: in altre parole, dalla motivazione interna. Infatti, non c’è neanche un lavoratore flessibile che abbia indicato, come criterio di scelta, il livello di retribuzione o il tipo di contratto.

Restano comunque 10 - un numero considerevole, su un totale di 27 - i lavoratori atipici che hanno affermato di non avere avuto possibilità di scegliere il lavoro e che quindi l’hanno accettato per necessità, rassegnandosi al fatto di non poter avere di meglio:

“Per fare qualcosa piuttosto che restare a casa senza far nulla...” (LF2, M, 25, operaio comune).

“Per la necessità di lavorare!” (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

Nel gruppo dei 9 occupati a tempo indeterminato, 5 hanno avuto possibilità la di scegliere il proprio lavoro, mentre uno l’ha dovuto accettare per necessità di lavorare e non per scelta personale:

“Era l’unica cosa che mi è stata proposta in quel periodo. Siccome volevo lavorare ho accettato” (LI4, F, 34, servizi commerciali).

Anche i lavoratori stabili si sono espressi in merito ai criteri privilegiati nella scelta del lavoro attuale, con le medesime tendenze: 5 hanno fatto riferimento agli aspetti intrinseci del lavoro.

Infine, abbiamo chiesto ai nostri intervistati un *bilancio complessivo* del lavoro svolto, attraverso una valutazione sulle varie dimensioni che lo caratterizzano: contenuti, relazioni interpersonali, aspetti contrattuali, condizione economica.

Tendenzialmente, il bilancio complessivo sugli aspetti contrattuali è negativo. Se, in generale (si veda, a questo proposito, il capitolo "Opinioni e valutazioni sulla flessibilità", a p. 77), emerge come parere diffuso l'insostenibilità di un lavoro temporaneo che venga rinnovato a vita, in quanto l'instabilità ha forti ricadute sulla persona, nello specifico, per quanto riguarda una valutazione sul tipo di contratto in essere, 6 lavoratori flessibili sono tendenzialmente critici, 3 sono ambivalenti¹⁹, e solo 2 sono orientati verso una valutazione tutto sommato positiva, o perché il contratto, seppur precario, è sempre migliore rispetto ad altri, oppure per la correttezza del proprio datore di lavoro, come esemplificato da questa testimonianza:

"Però per come hanno avviato questo tipo di contratto è andata bene, perché hanno rispettato il monte ore, non c'è stata confusione. X ha veramente organizzato nei dettagli tutta la situazione. Però è vero che si sente dire in giro di altri contratti che fanno acqua da tutte le parti, quindi forse sono stata fortunata io a sperimentare questa esperienza positiva" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

Gli aspetti negativi emersi sono in linea con quelli rilevati quando, nel dibattito più generale sul precariato in Italia, si apre il discorso sui contratti flessibili (incertezza, assenza di tutele ecc.):

"Non mi piace il precariato che mi gira intorno... L'unica sicurezza che io ho è guardarmi indietro e vedere che sono passati dieci anni, comunque. Non ho la sicurezza di quello che sarà, non so che progetti ha X. So di questa possibilità che ci venga offerto un contratto triennale, ma poi?! Dopo questo triennio non si sa di che morte moriremo. Anche la prospettiva del contratto a tre anni è ancora da concretizzarsi, ed è un punto che abbiamo raggiunto grazie al lavoro del sindacato, che è riuscito a mediare con l'ufficio e a raggiungere certi obiettivi per la tipologia del nostro lavoro" (LF20, F, 31, servizi educativi/formativi).

"Però sulla malattia, per esempio, non siamo coperti da contratto: se veniamo al lavoro veniamo pagati, altrimenti niente. Non sono coperta neppure da C. a Brindisi... Per le ore che facciamo siamo coperte da assicurazione, quindi sotto questo punto di vista siamo coperte. Però per la malattia, o per noi donne la maternità, non siamo coperte. Sperando che non si continui così..." (LF23, F, 27, servizi educativi/formativi).

Alcuni lavoratori flessibili, pur considerando globalmente svantaggioso il proprio contratto (talora accettato per necessità, in mancanza di altre proposte), rilevano tuttavia alcuni elementi positivi, come traspare da questa testimonianza:

"Il contratto era buono, perché comunque sia ti veniva garantito tutto: contributi, tredicesima, quattordicesima, ferie pagate, qualunque cosa. L'unico handicap è il fatto di essere a tempo determinato. ... Che da un momento all'altro finisce tutto" (LF25, F, 28, servizi vari).

Anche un lavoratore a tempo indeterminato si è mostrato tendenzialmente

¹⁹ Include coloro che non esprimono una valutazione chiaramente identificabile come positiva o negativa (per esempio, gli aspetti positivi e negativi si bilanciano).

negativo verso alcune clausole del proprio contratto:

“Il fatto sta che nell’ambito dei negozi di arredamento questi contratti ... sono, tra virgolette, fasulli, nel senso che poi il più dei titolari si orientano su delle percentuali sulle vendite, il che significa che, ad esempio, rispetto alla busta paga effettiva, uno a seconda dei mesi può guadagnare di più o di meno; di conseguenza ci sono delle differenze da dare, o da parte del titolare o da parte del dipendente” (L16, M, 29, servizi tecnici).

Tuttavia, risulta difficile dare una sintesi complessiva del punto di vista dei lavoratori stabili, poiché sono solo 2, su 9, a dirsi soddisfatti della condizione contrattuale; mentre i restanti 6 non si sono espressi né a favore, né a sfavore.

Valutazioni più chiare, invece, emergono in merito ai *contenuti del lavoro*, ovvero al grado di “piacevolezza” intrinseca del lavoro; in questo caso, quindi, la soddisfazione non deriva solo dalle competenze acquisite e dalla crescita professionale, bensì dal tipo di lavoro in sé. Il dato al riguardo è molto netto: alla domanda “Le piace questo lavoro?”, 18 lavoratori flessibili hanno risposto affermativamente, mentre solo 1 negativamente.

Sembra essere presente, quindi, un certo grado di realizzazione e soddisfazione personale in quanti hanno risposto con tendenza positiva a questa domanda, nonostante il loro contratto non dia certezze, né sicurezze:

“Sono felice. Mi piace molto quello che faccio, finalmente iniziavo a fare quello che volevo da sempre” (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

Anche per i lavoratori stabili si registra il medesimo punto di vista, con 6 giudizi positivi.

Lo stesso grado di soddisfazione viene attribuito alle qualità delle *relazioni interpersonali* all’interno dell’ambiente di lavoro. Una parte considerevole del gruppo di intervistati ha risposto positivamente (22 lavoratori flessibili e 6 stabili):

“Il bilancio è ottimo ... Soprattutto perché in questi anni ho frequentato alcuni ambienti, ho conosciuto tantissime persone, mi sono fatto apprezzare – penso - da tante persone, e quindi sono molto contento” (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

Valutazioni meno favorevoli provengono, invece, da 3 lavoratori flessibili e 2 a tempo indeterminato; riportiamo, a questo proposito, le parole di un’intervistata:

“Non si è capito? Lo devo ripetere? Vuoi che sia più esplicita?! Le parole sono le stesse. In questo lavoro, che alla fine non è un granché per i motivi che ti dicevo prima ... lo sono convinta che nessuno può scavalcare un altro per arrivare a qualcosa se alla fine tutti abbiamo la stessa formazione ... X è una persona in gamba, che sa, conosce. Ma è comunque una persona umana, con le sue debolezze” (LF14, F, 33, servizi educativi/formativi).

L’ultimo aspetto che abbiamo chiesto agli intervistati di considerare nel bilancio complessivo riguarda il *reddito* percepito. Sul reddito si ritengono sostanzialmente soddisfatti 6 lavoratori flessibili e non soddisfatti altri 6:

"Riguardo all'esperienza è buona, anche per quanto riguarda la retribuzione altrettanto; però non mi entusiasma, non mi sento realizzata. ... Fortunatamente ho una retribuzione buona per l'età che ho" (LF6, F, 26, servizi vari).

"Soddisfatta, perché lo stipendio è buono; insoddisfatta sugli orari, perché molte cose non le puoi più fare. Non riesci più ad avere una vita sociale normale come tutti, perché il giorno viene scambiato con la notte" (LF25, F, 28, servizi vari).

Vediamo, invece, alcune testimonianze di chi ritiene la propria retribuzione insoddisfacente:

"Perché si lavora tanto e si raccoglie non tanto per quanto si lavora. È sicuramente un lavoro che non dà tantissimi frutti per le energie spese. Ripeto, per l'impegno profuso e per quello che si riesce a raccogliere. Cioè, uno lavora tanto e poi alla fine del mese arriva 'risicato'. Certo questo è un motivo di insoddisfazione" (LF15, M, 32, servizi commerciali).

"Lavoro otto ore al giorno e come retribuzione non è che sia una delle migliori" (LF12, F, 29, servizi educativi/formativi).

"E non danno nemmeno una soddisfazione economica..." (LF11, F, 30, servizi educativi/formativi e servizi vari).

"Anche sul lato economico... Con il cambio da lire in euro ... la vita aumenta e lo stipendio dimezza. Con una situazione così te ne stai a casa!" (LF14, F, 33, servizi educativi/formativi).

Riguardo al reddito, nemmeno i lavoratori a tempo indeterminato²⁰ si collocano secondo una polarità chiaramente definita; 2 lavoratori hanno espresso insoddisfazione in questi termini:

"Se dovessi affrontare la vita così come l'affrontano tutti gli altri, un rapporto tra stipendio e costo della vita non penso che... Cioè, è sufficiente, ma non più di tanto" (LI6, M, 29, servizi tecnici).

"Secondo me, faccio molto rispetto alla retribuzione. Cioè, oneri e onori non sono allo stesso livello" (LI4, F, 34, servizi commerciali).

Come si può notare, nella prima citazione l'aspetto contestato è il rapporto tra retribuzione e costo della vita, mentre nella seconda quello tra retribuzione e quantità di lavoro svolto.

In conclusione, possiamo dire che nel nostro gruppo di intervistati il grado di soddisfazione rispetto alla propria situazione lavorativa è mediamente elevato, soprattutto per quanto riguarda il contenuto dell'attività svolta, che porta a nuovi apprendimenti e nuove conoscenze e per le relazioni interpersonali; più sfumate, invece, le tendenze rilevate sugli aspetti che ineriscono al contratto, alle prospettive di stabilità, alla sicurezza, al reddito, sovente percepiti anche in termini critici.

²⁰ Nel caso dei lavoratori a tempo indeterminato, in cui i salari sono regolati dai CCNL, la soddisfazione rispetto al reddito prescinde dalla forma contrattuale e pertanto la valutazione riguarda soprattutto il rapporto tra retribuzioni e costo della vita, nonché tra retribuzione e quantità di ore lavorate.

Su queste valutazioni è ipotizzabile che influiscano numerosi fattori quali, per esempio, l'età, il fatto di vivere ancora con la famiglia di origine ecc. o eventuali altre condizioni in grado di attutire, o "ammortizzare", gli effetti negativi dell'instabilità lavorativa.

3.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005

Rispetto alla descrizione del lavoro attuale e delle sue dimensioni, se nella ricerca del 2005 circa i 2/3 degli intervistati avevano espresso una valutazione sostanzialmente positiva dei contenuti della propria attività, la stessa proporzione si rileva in questa indagine; analogamente, si conferma la salienza della soddisfazione rispetto all'ambiente e alle relazioni interpersonali.

In altre parole, è confermata, nella ricerca del 2007, l'importanza della dimensione espressiva e relazionale/sociale del lavoro (contenuti, spazi di autonomia, realizzazione personale, ambiente, rapporti interpersonali), che prevale su quella economica/retributiva. Tuttavia, se il reddito percepito non sembra costituire il principale punto dolente dell'esperienza lavorativa, parzialmente più critica appare la forma contrattuale (anche se la valutazione sugli aspetti contrattuali è più sfumata rispetto a quanto emerso nel 2005), accettata, nella maggior parte dei casi in entrambe le indagini, senza grandi margini di negoziazione.

Inoltre si conferma, con le stesse proporzioni (circa la metà degli intervistati, sia nella ricerca del 2005, che in questa), una posizione positiva e attiva dei lavoratori flessibili nei confronti del proprio bagaglio di esperienze e un atteggiamento tendenzialmente fiducioso nella possibilità di acquisire nuove competenze, spendibili anche per lavori futuri.

In conclusione, il bilancio complessivo del lavoro attuale e gli orientamenti di fondo che erano emersi nella ricerca nazionale del 2005 sembrano essere sostanzialmente in linea con quelli della presente indagine.

4. LA STORIA LAVORATIVA

Giovanna Magistro

Il seguente capitolo descrive la storia lavorativa dei lavoratori intervistati. Le interviste effettuate ai 36 lavoratori (27 flessibili e 9 a tempo indeterminato) comprendono tre aree generali, indagate in quanto ritenute utili per descrivere il percorso di vita dei protagonisti. Tali aree di riferimento sono:

- i principali canali utilizzati per cercare lavoro (per esempio, contatti personali o professionali, servizi pubblici e privati ecc.);
- la ragione delle uscite (per esempio, scadenza contratto, scelta personale ecc.);
- il percorso complessivo di lavoro (in termini di continuità, coerenza rispetto al percorso formativo, congruenza tra aspettative ed effettivi lavori svolti).

4.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori

4.1.1 Modalità di ricerca del lavoro

La prima area descrive le *modalità di ricerca del lavoro*, ossia le strategie più frequentemente adottate dagli intervistati, durante il percorso lavorativo, per cercare un'occupazione.

Tra i vari canali di ricerca, l'utilizzo di contatti personali e/o professionali risulta assai diffuso (12 lavoratori flessibili e 5 a tempo indeterminato). Segue - come seconda modalità - la libera iniziativa, ovvero l'invio del proprio *curriculum vitae*, la risposta ad inserzioni pubblicate su quotidiani o su siti web ecc. Sono 10 i lavoratori che hanno avuto accesso ad una occupazione grazie a questa strategia di ricerca: in maggioranza si tratta di lavoratori flessibili, mentre solo 2 sono a tempo indeterminato. Come ultima modalità, vi è il rivolgersi a servizi pubblici o privati (per esempio, Centri per l'impiego, agenzie di somministrazione ecc.), ma in questa categoria il numero di riferimenti è molto esiguo: hanno usato questo canale solo 2 lavoratori flessibili.

In assoluto, l'importanza del canale informale prevale non solo per i lavoratori flessibili, ma anche per quelli a tempo indeterminato (5 su 9).

I contatti personali più utilizzati sono i parenti, i familiari in generale e gli amici:

"Conoscenze dirette, indirette, tramite amici..." (LF2, M, 25, operaio comune).

"Mia cognata nel frattempo mi disse di questo salone da parrucchieri che cercava una segretaria..." (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

"Sempre tramite persone, conoscenti..." (LF8, M, 36, operaio comune).

"Sono stata coinvolta da persone che io conoscevo, che mi hanno

proposto questo tipo di lavoro” (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

“Mio zio aveva bisogno di qualcuno che si occupasse solo di questo e poiché i suoi impiegati erano impegnati con altro lo propose a me” (LF26, M, 29, servizi vari).

“... tramite contatti personali” (LI7, F, 32, servizi tecnico-amministrativi).

Nella categoria dei contatti personali rientrano anche quelli maturati durante rapporti di lavoro o esperienze di tipo professionale; spesse volte si tratta di contatti sviluppati attraverso periodi di stage e/o tirocinio, quindi rapporti che durano nel tempo e ai quali si fa riferimento per la ricerca di un lavoro sia all'interno dell'organizzazione stessa, sia all'esterno, magari attraverso segnalazioni e contatti:

“Io ho un diploma in O.S.A. Lo stage è stato bellissimo. ... Mi sono convinta che questo lavoro faceva per me” (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

“Diciamo che è stato proprio consequenziale al master. Ho fatto il master con un ente privato e tramite loro sono riuscita ad agganciarli poi ad una società ed ho iniziato a lavorare” (LF3, M, 25, servizi educativi/formativi e servizi amministrativi).

“Il lavoro in ospedale lo trovai perché facevo volontariato lì, poi uscì il bando di concorso” (LI3, F, 31, servizi assistenziali).

Come accennato prima, gli intervistati mostrano anche un elevato ricorso alla libera iniziativa come strategia di ricerca di impiego. Tale sistema non sempre si differenzia in modo sostanziale dalla ricerca tramite contatti personali, in quanto, spesse volte, la segnalazione di un bando di concorso, di un annuncio di lavoro o di un'azienda che cerca personale arriva tramite il “passaparola” di amici e conoscenti, dopodiché l'interessato si informa, invia la domanda di selezione o si presenta spontaneamente per lasciare il proprio *curriculum vitae*. La pratica più diffusa è proprio l'invio del *curriculum vitae*, o “a tappeto”, o in modo più mirato attraverso una selezione degli enti e delle società dove si presume possa interessare il proprio profilo. Attraverso questa modalità di ricerca i tentativi non sono sempre vani e alcuni dei nostri intervistati hanno ricevuto delle risposte positive:

“Ho inviato dei curricula a delle società e una di queste mi ha chiamato” (LF12, F, 29, servizi educativi/formativi).

“Ho incominciato a inviare curriculum ovunque. Ho fatto un colloquio presso la Fondazione e quindi ho iniziato a lavorare subito” (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

Anche la stampa e il web costituiscono un mezzo utilizzato per cercare opportunità di lavoro, come testimonia questa intervistata:

“Ho trovato l'annuncio su un quotidiano di Brindisi con annunci di lavoro, un giornale che consulto spesso per la mia ricerca per il lavoro. Ho provato a partecipare alla selezione... Mi sono messa alla ricerca di un altro lavoro, su internet, sui giornali...” (LF21, F, 29, in cerca di impiego).

Come ultima considerazione, sembra degno di nota lo scarso impiego dei servizi pubblici/privati specializzati nella ricerca del lavoro (vi fanno riferimento solo 2 lavoratori, che peraltro li hanno utilizzati non in via esclusiva, ma affiancandoli ad altre modalità di ricerca).

4.1.2 Le ragioni delle uscite dal lavoro: tra libera scelta e scadenza del contratto

Perché si è alla ricerca di un nuovo lavoro? Le ragioni possono essere prevalentemente tre: scadenza del contratto; licenziamento; scelta personale. Nella nostra indagine, gli intervistati si collocano nella prima e nell'ultima categoria, non essendo presenti casi di licenziamento.

Nel caso dei nostri intervistati, infatti, talvolta è il lavoratore stesso - contrariamente a quanto si è portati a pensare - che decide di cambiare lavoro, per varie ragioni (per esempio, perché insoddisfatto delle relazioni interpersonali, del livello di motivazione, del contesto lavorativo, della retribuzione ecc.) e non per cause di forza maggiore (quali scadenza del contratto di lavoro e impossibilità di un suo rinnovo). Quando lasciare un'occupazione è frutto di una scelta personale, i lavoratori mantengono un certo potere decisionale nella gestione della propria carriera.

Nonostante le incertezze del lavoro flessibile, infatti, gli stessi intervistati non sembrano rinunciare a voler svolgere un lavoro che sia in linea con le proprie aspirazioni e, soprattutto, con il proprio interesse personale. Questo probabilmente dipende anche dal fatto che molti intervistati sono occupati in servizi o in settori nei quali l'utilità sociale e le ricadute sulla collettività del proprio operato sono evidenti (molti di loro, infatti, lavorano nei servizi educativi/formativi e sociali). Il contenuto del lavoro e lo svolgere un lavoro interessante risultano essere i principali criteri di scelta per coloro che prendono in considerazione i propri progetti personali anziché lavorare "*per fare qualcosa piuttosto che restare a casa senza far nulla*" (LF2, M, 25, operaio comune).

Quando è stato domandato agli intervistati di descrivere le loro esperienze lavorative passate, esplicitando il motivo per cui, poi, hanno scelto di cercare una nuova occupazione, coloro che hanno fatto riferimento ad elementi di insoddisfazione personale hanno elencato diverse cause, tra le quali: cattive relazioni con i colleghi e/o il superiore/titolare; mancanza di occasioni di crescita professionale; orario di lavoro lungo (oltre le otto ore giornaliere); retribuzione ritenuta inadeguata al proprio lavoro; impossibilità di conciliare la vita professionale con quella personale/affettiva; incoerenza tra il percorso formativo e quello lavorativo.

Alcuni di loro hanno anche rinunciato ad un contratto a tempo indeterminato pur di inseguire le proprie aspirazioni. Sul totale di 36 intervistati, sono 6 i lavoratori flessibili e 2 a tempo indeterminato ad aver lasciato un lavoro in passato per una scelta personale:

"Litigavo con tutti, con il titolare, con i colleghi... Non era un bell'ambiente! Io proprio lo sconsiglio a tutti di andare a lavorare lì" (LF8, M, 36, operaio

comune).

"Lavoravo quindici ore al giorno e ti assicuro che è un'alienazione da lavoro" (LF26, M, 29, servizi vari).

"Se dovessi rifarlo adesso non credo che lo rifarei. È duro come lavoro. Poi, i miei figli voglio crescerli io" (LF27, F, 36, operaio specializzato).

"Per i soldi, semplicissimo. Non c'è proprio paragone con quello che faccio ora" (LI5, M, 34, operaio specializzato).

L'altro motivo che giustifica le uscite dal lavoro è la scadenza naturale del contratto. Rispetto alla categoria precedente (scelta personale), in quest'ultima le frequenze sono inferiori: abbiamo 8 casi di uscite dal lavoro per scelta personale e 4 per scadenza di contratto.

Tra i 27 lavoratori flessibili che abbiamo intervistato c'è un unico caso di momentanea disoccupazione. Infatti, erano passati appena due mesi dall'ultimo contratto di lavoro al momento in cui è stata effettuata l'intervista. Il caso della lavoratrice LF21 sembrava, tuttavia, troppo interessante per non includerla nel gruppo degli intervistati, non solo perché la sua situazione lavorativa e personale si delineava come problematica, ma anche perché la sua ultima esperienza lavorativa rappresentava perfettamente il negativo del lavoro precario:

"Fui contattata dalla responsabile dell'agenzia di lavoro...Quindi fu lì che scoprii che il mio datore di lavoro non sarebbe stato la C., ma la W.; lei somministrava il contratto e lei si occupava degli stipendi, se di stipendi si può parlare. Era un contratto della durata di tre giorni. Un contratto di somministrazione di tre giorni commissionato dall'agenzia interinale. Per quattro ore al giorno per un costo di sei euro e rotti all'ora. Va be', da togliere le tasse dal lordo, quindi alla fine era una miseria. ... Ricordo una volta che durò davvero un giorno. Il 27 marzo credo, durata del contratto dal 27 marzo al 27 marzo. Un giorno. Poi, il mio ultimo contratto di quattro giorni, dopo del quale non mi hanno più chiamata. Mi fu solo comunicato che dovevo passare dall'agenzia a ritirare i miei documenti e gli ultimi soldi... Fino a quando non incontrai una signora, braccio destro del direttore X, che mi disse che avevano dimezzato il personale perché avevano riempito tutti i settori e non c'era bisogno di altri" (LF21, 29, in cerca di impiego).

Le uscite involontarie dal lavoro, compresi i casi particolari come quello della lavoratrice appena citata, rappresentano forme di provvisorietà lavorativa caratterizzati dalla stipula di contratti temporanei di breve periodo (di mesi, a volte di giorni, al massimo di un anno).

4.1.3 Il percorso lavorativo: un equilibrio instabile

In questo paragrafo descriveremo alcune valutazioni complessive in merito alla coerenza tra percorso formativo e lavoro svolto, alla continuità del percorso lavorativo ed anche alla congruenza tra le aspettative e i lavori effettivamente svolti.

Quest'area, quindi, è molto importante e non meno interessante delle altre, in

quanto esplorare la storia lavorativa degli intervistati mette in luce molti aspetti e un'infinità di relazioni tra la sfera personale e quella lavorativa.

La prima valutazione che si è presa in considerazione è quella che concerne *la continuità sperimentata in riferimento al proprio percorso lavorativo*. Gli indicatori della continuità che abbiamo preso in considerazione sono prevalentemente due: la continuità temporale (intesa come assenza di lunghi periodi di disoccupazione) e la continuità in uno stesso settore lavorativo.

Circa la metà degli intervistati flessibili (12 su 27) presenta momenti di parziale o accentuata discontinuità nel proprio percorso lavorativo, un dato però non così negativo, considerando l'età media (29 anni) e il fatto che, comunque, una certa continuità è riscontrabile nel percorso di 11 lavoratori flessibili.

Possiamo, in altri termini, affermare che per i lavoratori flessibili c'è un certo equilibrio in termini di continuità lavorativa tra coloro che l'hanno e coloro che, invece, presentano un percorso frammentato o solo parzialmente continuo (nel senso che magari è continuo nel tempo, ma non nel settore, o viceversa). Riportiamo alcune testimonianze per esemplificare quanto appena descritto:

"(Continuità) temporale sì. No, disoccupata non sono mai stata" (LF10, F, 32, servizi tecnico-amministrativi e servizi educativi/formativi).

"Io da che mi sono laureata non conosco la disoccupazione vera. I momenti di pausa che ho avuto sono i periodi estivi, però da settembre a luglio ho sempre lavorato, a ore perché non ho avuto mai il tempo pieno, ma ho comunque lavorato sempre... sono quattro anni che sono laureata e non sono mai stata disoccupata" (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi).

"Io ho iniziato a lavorare dal 2001, ancora prima che mi laureassi... C'è una continuità perché sono tutte esperienze lavorative nel sociale" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Ho incominciato a fare dei piccoli lavoretti già quando studiavo, i soliti lavoretti che fanno le ragazze per guadagnare un po', tipo babysitter, poi ho fatto la promoter nei centri commerciali, tramite un'agenzia..." (LF6, M, 29, servizi vari).

In alcuni casi i "lavoretti" sono quasi sempre lavori non formali, cioè in assenza di contratto e quindi lavoro nero. Alcuni lavoratori non lo dichiarano esplicitamente, altri sì, come nel caso di questo lavoratore:

"Io dall'età di 17 anni ho sempre lavorato, seppure in nero; solo in alcune circostanze con dei contratti" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

La regolarizzazione o meno dei lavori svolti sembra poco importante per i nostri intervistati quando si parla di continuità nel percorso lavorativo, in quanto, seppur senza contratto, il lavoro è rapportato alla percezione di una retribuzione, all'assenza di periodi di disoccupazione e all'esperienza accumulata.

Per quanto riguarda gli occupati a tempo indeterminato, c'è stata continuità per 6 di loro (su 9). Pertanto, il percorso dei lavoratori stabili sembra essere stato

caratterizzato da una maggiore continuità, sia temporale che di settore.

La seconda categoria interessante per comprendere le percezioni e le valutazioni operate dalle persone in riferimento alla propria esperienza lavorativa è il *rappporto tra formazione e lavoro*.

Dalla categorizzazione dei contenuti delle interviste emerge che meno di un terzo dei lavoratori flessibili intervistati (7 su 27) svolge un lavoro in linea con il percorso di studi effettuato (la tendenza è opposta per i lavoratori a tempo indeterminato, in quanto 5 su 9 ricoprono un ruolo che si può ritenere attinente al proprio percorso formativo):

“lo spero ci sia sempre continuità nei lavori svolti, finora c’è stata, però mi auguro che anche per il futuro sia così perché, diciamo, sono ambiti che a me interessano. Non vorrei sconfinare in campi completamente differenti da quella che è stata la mia formazione, ma cercare di mantenere, insomma, questa linea” (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi amministrativi).

“(Coerenza) sì, assolutamente sì. lo ho studiato proprio per fare questo. Uno in particolare, che è stato molto interessante... Il lavoro sempre nel mio settore... sempre la comunicazione” (LF10, F, 32, servizi educativi/formativi e servizi amministrativi).

Per gli altri lavoratori intervistati, invece, vi è una scarsa o parziale attinenza tra il percorso formativo personale e l’occupazione attuale, anche in riferimento all’esperienza lavorativa accumulata in passato. Nella categoria della coerenza parziale rientrano i lavoratori che solo a volte hanno avuto occupazioni in linea con la propria formazione, o che ricoprono un ruolo non molto lontano da quello che il proprio titolo di studio consentirebbe (magari svolgono un’attività per la quale è richiesto un determinato titolo di studio, come la laurea, ma non necessariamente “quel” tipo di laurea):

“Ci può essere una piccola parte che è la parte dell’attività formativa, dato che comunque dobbiamo mantenere i contatti con società straniere, con istituti stranieri, con università straniere... Ecco, in tal caso potrebbe rientrare, ma diciamo che non era proprio il percorso da seguire sulla base della mia formazione dopo la scuola secondaria (laurea in Scienze Politiche indirizzo politico-internazionale, ndr). Però, sicuramente, partendo dall’Università fino ad arrivare a quello che faccio il percorso non è proprio attinente, anche se mi piace molto di più, mi ha aiutato a colmare perché comunque la mia è una facoltà con differenti materie, ti dà la possibilità di crearti buone basi per poter poi coprire differenti mansioni... nel pubblico, anche nella formazione, qualsiasi cosa” (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

Sommando lavoratori flessibili e lavoratori a tempo indeterminato, la mancata o parziale coerenza tra formazione e percorso complessivo di lavoro risulta essere un problema per più della metà delle persone intervistate (21 su 36): un dato che non pare trascurabile.

Un esempio è LF9, femmina, 30 anni, laureata in filosofia, con due corsi di formazione post-laurea (uno come operatore socio-ambientale e uno in

formazione teologico-pastorale), che collabora con un contratto a progetto con una cooperativa sociale nel ruolo di animatrice per minori. Alla domanda sul rapporto tra formazione e lavoro la sua posizione è di parziale soddisfazione:

“Un tentativo... di trovare uno spazio anche adatto a me. Al mio percorso formativo, e a me come persona, insomma, nella società, nell'ambito sociale... Un tentativo ancora riuscito male! Per il momento, però!” (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

La lavoratrice in questione definisce il proprio percorso come *“un tentativo di trovare uno spazio anche adatto a me”*, ossia una ricerca che include, implicitamente, la coerenza con la formazione intrapresa; anche se al momento non ritiene di aver ancora trovato il lavoro a cui aspira, sembra comunque fiduciosa a non rassegnarsi.

Da qui possiamo ricollegarci brevemente ad un'ultima area che riguarda la *congruenza tra aspettative ed effettivi lavori svolti*. Tutti coloro che, durante l'intervista, hanno fatto riferimento al rapporto tra le aspettative iniziali sulla spendibilità del proprio profilo professionale e realtà del mercato del lavoro (7 lavoratori flessibili e 1 a tempo indeterminato) sono stati in qualche modo delusi. Nessuno riferisce esplicitamente di avere avuto un positivo riscontro tra le aspettative iniziali e la realtà del proprio percorso lavorativo.

In questo senso, è emblematica la storia di LF26, maschio, 29 anni, laureato in scienze politiche e nessun corso di formazione post-laurea. Egli ha esperienza di consulente come amministratore di condomini che attualmente svolge con la collaborazione della sua compagna, insieme alla quale ha aperto un piccolo studio di consulenza, avviato da quasi un anno, ma in questo lavoro non ritiene di investire molte risorse in prospettiva del futuro. Il suo lavoro principale resta quello di cassiere presso un supermercato di famiglia, il primo vero lavoro dopo la laurea, anche se:

“Le mie aspettative dopo la laurea erano altre. ... Dopo la laurea sì, mi aspettavo mari e monti, ma adesso no, anche un lavoro come operaio o impiegato in un'azienda seria sarebbe il massimo. Non mi aspetto cariche dirigenziali, perché so che è impossibile, non mi illudo. Le illusioni che avevo prima, ora, guardando la realtà, sono svanite. ... Diciamo che doveva essere di passaggio, giusto per impiegare quel tempo dalla laurea al lavoro effettivo. Non che mi aspettavo grandi cose, ma almeno un lavoro dignitoso al mio livello di studi” (LF26, M, 29, servizi vari).

Pertanto ha trasformato il suo contratto da tempo indeterminato full-time a tempo determinato part-time proprio per dedicarsi ad altre attività, tra cui la sua attività di consulente, la politica e l'attività saltuaria di docente sindacale in corsi di formazione per giovani. Sempre durante l'intervista, questo giovane uomo cerca di contestualizzare il problema del lavoro precario alla provincia di Brindisi e afferma:

“Per la nostra provincia non è la precarietà il problema, ma la ricerca del lavoro. Difficilmente si trova lavoro e se lo si trova è, diciamo, umiliante per il proprio livello di studi, la propria professionalità. Io sono stato fortunato

perché sono stato ingaggiato due volte²¹, mentre ho amici che se lavorano, lavorano dal benzinaio, dal parrucchiere e a nero. Ed è umiliante per me sentire queste storie” (LF26, M, 29, servizi vari).

In conclusione, possiamo osservare che tra il lavoro attuale e la storia lavorativa c'è un orientamento valutativo delle dichiarazioni degli intervistati tendenzialmente favorevole (o per lo meno non negativo), cioè un certo equilibrio tra le due aree analizzate. Esse sono strettamente legate tra loro, in quanto in ampie parti della descrizione del lavoro attuale emerge il riconoscimento del valore dei contenuti delle attività lavorative svolte e l'importanza degli spazi attinenti alla realtà lavorativa; tali contenuti sono poi tendenzialmente ripresi nella descrizione della storia lavorativa, il cui filo conduttore è spesso caratterizzato da valutazioni sulla congruenza con la formazione raggiunta, sulla continuità dei lavori svolti e con l'impiego di strategie personali per ricercare un'occupazione che sia anche soddisfacente. Infine, riguardo la precarietà, essa tende ad essere considerata come una fase momentanea del percorso lavorativo personale e con difficoltà la si proietta in una condizione di vita futura.

4.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005

Nella ricerca condotta nel 2005 la storia lavorativa dei lavoratori flessibili si presentava con una certa difficoltà di gestione a causa della notevole varietà di esperienze accumulate, ma anche in quel caso emergeva un notevole sforzo nell'attivarsi per la ricerca del lavoro attraverso strategie informali, basate su contatti personali e libera iniziativa. Rispetto a questa indagine, inoltre, in quella del 2005 la coerenza tra percorso formativo e lavori svolti era maggiore, in quanto connotava i percorsi di una buona metà dei lavoratori intervistati; mentre, per quanto riguarda la continuità, le proporzioni sono sostanzialmente analoghe.

In generale, comunque, emerge anche in questa indagine una valutazione sostanzialmente positiva, a prescindere dal problema della precarietà, delle competenze professionali acquisite come bagaglio da mantenere e coltivare. Competenze professionali che tendono ad essere descritte, in molti casi, come eterogenee e diversificate; del resto, una delle caratteristiche del lavoro flessibile è che richiede una multi-professionalità, anch'essa flessibile, a discapito forse di un'identità lavorativa più strutturata, improntata sulle tradizionali dinamiche di socializzazione organizzativa.

²¹ Si riferisce ai contratti presso il supermercato, prima a tempo indeterminato full-time e poi a tempo determinato part-time.

5. LE CONDIZIONI DI VITA

Elisabetta Mandrioli

Nella parte centrale dell'intervista ci si è focalizzati sull'esplorazione delle condizioni di vita dei lavoratori, flessibili e a tempo indeterminato, prendendo in esame alcuni temi particolarmente rilevanti, tra i quali: le forme di autonomia, gli eventuali sostegni da parte della famiglia di origine, il confronto sociale con i coetanei, i comportamenti di consumo, il rapporto tra vita lavorativa ed extra-lavorativa.

5.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori

5.1.1 Sostegni economici e aiuti familiari: quale autonomia possibile nei comportamenti di consumo e di risparmio?

Nello specifico, per quanto riguarda le *forme di sostegno*, emerge l'importanza - peraltro confermata in altre ricerche sul tema - della famiglia di origine, includendo in tali forme di sostegno sia interventi di carattere economico più o meno consistenti (compresi lasciti di beni o aiuto cospicuo per l'acquisto di immobili, o la possibilità di vivere in casa con i genitori, limitando quindi spese extra di vitto/alloggio ecc), sia la funzione di "riconoscimento sociale" che la famiglia di origine è in grado di assicurare (per esempio, quando fa da garante per l'acquisto di beni...). Infatti, per ben 15 lavoratori flessibili su 27 l'appoggio della propria famiglia risulta fondamentale, sia perché lo stipendio percepito non permette loro di essere autonomi (9 di loro lo affermano esplicitamente), sia perché rappresenta una sicurezza nel caso di spese importanti:

"Non mi sento assolutamente autonoma. È una situazione di vita assolutamente precaria ... I miei genitori sono anziani, pensionati, diciamo che è un reddito di pensione... se loro non ci fossero non sarebbe facile andare avanti" (LF1, F, 37, servizi di supporto e/o sviluppo sociale).

"(Senza la tua famiglia riusciresti a vivere da solo?) No. Come faccio? Una casa, le bollette, la spesa... dovrei minimo guadagnare per cinque volte quello che guadagno adesso" (LF3, M, 25, servizi tecnico amministrativi e servizi vari).

"Quando ho comprato la macchina... serviva una busta paga e io con i miei contratti non potevo e lui mi ha fatto da garante con la sua busta paga. Eppure lavori e lavori tanto, ma in quel caso ho dovuto chiedere il favore a mio padre e la cosa mi scocciava un po', eh... dire 'caspitina, lavori, hai 30 anni e per acquistare una macchina devo chiedere a mio padre!'" (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi).

"(Familiari a carico?) No! Sono a carico io: non proprio a carico, ma mi danno molto aiuto!" (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi)

Gli intervistati flessibili sottolineano spesso il vantaggio di condividere le spese vivendo nella stessa abitazione, ravvisando nella permanenza presso il nucleo familiare di origine una forma indiretta di sostegno, come indicato dalle seguenti testimonianze:

"Sostegno economico vero e proprio no, nel senso della paghetta no, però loro continuano naturalmente ad aiutarmi, anche se io ho il mio stipendio... per esempio, l'assicurazione della macchina continuano a pagarla loro. ... lo continuo a vivere con i miei genitori, quindi non pago l'affitto della casa, non pago i consumi di luce, acqua, gas e via di seguito, non pago le spese per la macchina, però se dovessi vivere da sola o dovessi pensare ad un probabile futuro con una mia famiglia, insomma, non è semplice ..." (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Ci vivo insieme, quindi è ovvio che le spese di casa, piuttosto che alimentari, sono fatte in comune" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"I soldi che ricavo dalle serate da deejay mi aiutano molto. Solo con lo stipendio non credo riuscirei ad arrivare a fine mese. Poi vivendo con i miei non sono completamente autonomo, quindi anche per alcune spese grosse ho il loro aiuto" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi e servizi vari).

La lunga permanenza nella famiglia di origine – elemento trasversale che accomuna gli intervistati, in quanto la gran parte degli intervistati non sposati vive ancora in famiglia (solo 3 vivono da soli) - appare in linea non solo con quanto suggerito dagli studi sociologici sul tema, ma risente probabilmente anche di elementi propri della cultura meridionale, che fa della famiglia allargata il principale ammortizzatore sociale e non agevola la costituzione di nuovi nuclei relazionali/abitativi, se non attraverso il matrimonio, come testimonia questo ragazzo di 31 anni che ha, peraltro, un contratto a tempo indeterminato:

"Diciamo che non ho la necessità - o, più che necessità, non vivo altre realtà - e quindi non avverto il bisogno di andare a vivere da solo. Ci penso, perché adesso magari è un passo che posso fare, avendo più sicurezza con il lavoro, ma vorrei farlo non solo per prendere casa da solo, ma perché magari c'è un progetto di vita come il matrimonio" (LI9, M, 31, operaio specializzato).

L'aiuto della famiglia, comunque, è volto anche ad alleviare le incombenze domestiche o della cura dei figli, talvolta consentendo di risparmiare sulle spese di servizi per l'infanzia:

"(Ho sostegno da) mia madre. Se dovessi pagare qualche asilo non varrebbe la pena" (LF27, F, 36, operaia specializzata).

"Ma è come se vivessimo tutti insieme, perché mia zia cucina, mangiamo da lei. ... lo adesso ho mia zia che lava, stira e cucina" (LF14, F, 33, servizi educativi/formativi).

Per qualcuno, poi, specialmente per i più giovani, rappresenta un luogo protetto dal quale non si ci si vuole allontanare; per loro, la spinta

all'autonomia risulta talvolta piuttosto limitata, come ci riferisce questo intervistato:

"(È un'agevolazione vivere ancora con mamma e papà?) Sì, si sta bene a casa!" (LF2, M, 25, operaio comune).

Di notevole importanza risulta anche il sostegno del *partner*, per chi è sposato: la presenza di un doppio stipendio consente, infatti, di far fronte a consumi di prima necessità altrimenti non possibili, come riferito da questa intervistata:

"Se penso che devo andare avanti solo con il mio stipendio, no, non ce la faccio, è basso, però abbinato a quello di mio marito, sommato a quello di mio marito, va bene, sì, ce la faccio" (LF17, F, 26, servizi tecnico-amministrativi).

Viceversa, comprensibilmente, l'unione di due occupazioni precarie (o comunque il cui stipendio non è garantito) può dare origine a difficoltà e preoccupazioni, come ci racconta questa intervistata:

"La vivo male. ... La mia situazione e quella del mio compagno mi preoccupa. Lui ha una ditta di cartongesso, ma alla fine prende meno dei suoi lavoratori perché ha tante spese, tasse. Lì è un giro di soldi. Poi ci sono mesi che non prendi quanto il mese prima, ma le spese ci sono; devi aspettare tanto tempo per farti pagare dei lavori che hai fatto... Non è facile. Poi per un progetto con Sviluppo Italia ha anticipato lui tutti i soldi e si è anche indebitato. Ci sono stati mesi che siamo andati avanti solo con il mio stipendio, con settecento euro. E io ho lavorato, lavorato" (LF14, F, 33, servizi educativi/formativi).

Per quanto riguarda *il grado* – reale o possibile - *di autonomia* degli intervistati *dalla famiglia di origine rispetto ai beni di prima necessità* (es. vitto, alloggio) *ed alla loro disponibilità di spesa per il tempo libero* (o per beni di consumo vari di dimensioni non consistenti), nella classificazione dei contenuti abbiamo fatto riferimento alle parole dei lavoratori intervistati, tenendo conto della situazione abitativa/familiare attuale. La percezione di autonomia, infatti, sebbene ancorata a un parametro oggettivo come la disponibilità economica di spesa in relazione al costo della vita, è un costrutto che risente di una forte componente soggettiva e pertanto, ad un esame dei singoli casi, l'autopercezione di tale autonomia (attuale o in potenza) potrebbe assumere significati molteplici. È il caso, per esempio, di coloro che si dichiarano autonomi pur continuando a vivere presso la famiglia, il che, in ogni caso, li sgrava da spese extra forse non sempre sostenibili:

"Io sono autonoma in tutto. Anche se vivo con la famiglia sono autonoma. E su questo sono orgogliosa, perché dopo i sacrifici che hanno fatto, dopo che mi hanno mantenuto agli studi mi sembra giusto che a 31 anni devo gestirmi da sola. Anche se i genitori per una figlia farebbero di tutto" (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi).

Fatta salva questa precisazione, tuttavia, 10 intervistati su 27 (un terzo) si sentono autonomi dalla famiglia di origine, e sempre un terzo afferma di non ricevere da essa alcun tipo di aiuto (o comunque un contributo minimo).

Riportiamo, a titolo di esempio, alcune testimonianze al riguardo:

"(Sostegno economico dalla famiglia?) No! Fortunatamente il contratto mi dà la possibilità di mantenermi da sola. Certo, non la possibilità di permettermi dei lussi. Però, stringendo un po', riesco a farcela da sola ... Riesco comunque a vivere autonomamente" (LF16, F, 30, servizi tecnici).

"(Vivere da sola), anche questo è un problema notevole. (Necessità di sostegno?) No, riesco a farcela da sola! Ma riesco a farcela perché mi rimbocco le maniche e faccio due, tre cose contemporaneamente. Non potrei, e nessuno al mio posto potrebbe farcela, solo con un tipo di contratto di questo tipo. Mai! Non danno nessuna garanzia" (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

Per quanto riguarda la capacità di spesa per piccole esigenze personali o per il tempo libero, prevale un margine più ampio di autonomia: 12 intervistati riferiscono infatti di riuscire a far fronte a consumi di dimensioni non consistenti, probabilmente anche perché vivere in famiglia costituisce un'agevolazione che consente di disporre quasi appieno dello stipendio percepito, come evidenziano le riflessioni seguenti:

"Il fatto che non abbia intrapreso la scelta di avere una casa mia mi ha permesso di essere più elastica nelle mie spese" (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

"Diciamo che - con il lavoro che faccio e con il guadagno che riesco a prendere dal mio hobby di fare serate in qualche locale come deejay - riesco a gestirmi economicamente. Se vedo un paio di jeans che mi piacciono me li prendo. Se ho da togliermi qualche sfizio, me lo tolgo, diciamo così. Certo, capita la settimana magra che una sera non esci, ma se non esci una sera su quattro non succede nulla. ... Poi vivendo con i miei non sono completamente autonomo, quindi anche per alcune spese grosse ho il loro aiuto. Comunque in questi ultimi tempi non sto avendo di questi problemi, non chiedo soldi a casa. (L'assicurazione della macchina chi la paga?) Papà e mamma! lo metto la benzina quando serve!" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi e servizi vari).

"Mi rendo conto che adesso che sono una persona sola ... non ho spese di affitto e riesco a togliermi i miei sfizi... ma nel momento in cui dovessi andare a vivere effettivamente da sola, e quindi a pagarmi la casa ..., sicuramente molte cose che faccio adesso non potrei farle" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"(Riesci a mantenerti autonomamente col tuo reddito? Riuscirai?) Io credo di sì, per il fatto che non ho famiglia; quindi per ora sì, per ora va bene così. (Per le spese per il tempo libero) sono poco condizionato, perché per ora non sono spese che mi impegnano... non ho impegni gravosi tipo affitto, mutuo. Io vivo a casa di mia madre" (LF24, M, 29, servizi commerciali).

Tuttavia, talvolta anche affrontare piccole spese, quando ci si trova in una situazione occupazionale ed economica precaria, può essere fonte di ansia (5 intervistati esplicitano apertamente la loro difficoltà in questo senso), come testimonia questa intervistata:

"È un continuo dover rinunciare, perché alla fine ti senti un peso ... Loro (i

genitori, ndr) non ti fanno sentire questo Ma è diventata per me una difficoltà psicologica. Anche i soldi ... me li sono fatti durare una vita, e alla fine erano solo 200 euro. Fai sempre una selezione: pantalone o sigarette in più? Dici il pantalone ... la maglietta perché te li trovi. E anche lì: mercato o negozio? Mercato. Fai sempre una rinuncia, come la pizza in più, una sera in più con gli amici. Facevamo questo discorso con il mio ragazzo, di mettere soldi da parte anche per un week-end, il mare, i soldi della benzina. Ma è possibile? Sì, è possibile vivere così. Sperando che la situazione cambi quanto prima” (LF21, F, 29, in cerca di impiego).

Comunque, se in generale la situazione non appare pesantemente critica per almeno una buona parte degli intervistati flessibili, quando si tratta di *valutare gli effetti della propria condizione lavorativa* su alcune dimensioni importanti (progettualità, comportamenti di consumo e di risparmio, rapporto vita lavorativa-vita extra-lavorativa), l'aspetto sottolineato come quasi esclusivamente negativo è proprio quello dei comportamenti di consumo. Ciò sembrerebbe testimoniare una certa ambivalenza spiegabile forse, da un lato, con il fatto che lo stipendio percepito, rispetto al costo della vita, è in qualche modo sufficiente per soddisfare le necessità primarie, ma forse non consente la qualità di vita desiderata. Nello specifico, più di un terzo dei lavoratori flessibili riferisce esplicitamente di un effetto tendenzialmente negativo della propria situazione lavorativa/contrattuale sui comportamenti di consumo, non solo per mancanza di liquidità, ma anche per la difficoltà di accedere a finanziamenti e a programmare spese importanti ecc. (solo in un caso, invece, non ne viene percepita la gravosità). Riportiamo, a titolo di esempio, le parole di alcuni intervistati:

“(Autonoma) sì, ma non del tutto. ... Soddisfa il bisogno (abbigliamento, ferie, ndr), ma non riesci a realizzarti, ecco. ... Non a realizzare quello che tu vorresti. Parliamo chiaramente senza girarci intorno: la casa, per farti un esempio pratico” (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi).

“Hai un posto fisso, vai per esempio da una finanziaria, ad una banca, presenti la busta paga e te lo fa sicuro! Con una busta paga di due mesi, come fai? È impossibile proprio. Non te lo danno! Io, ti ripeto, ho aggiustato casa, ho fatto delle cose ... Volevo chiedere un prestito, loro volevano le garanzie. No, no... Non mi piace” (LF8, M, 36, operaio comune).

“Magari tante cose che vorrei fare non riesco a farle. Devi comunque ridurre tutte le spese. ... Non posso fare progetti a lungo termine, nel senso di comprare una casa o una macchina, perché quelle sono spese che non mi posso permettere al momento. Non avendo una base economica non mi permetto di farlo. (Un bilancio sui comportamenti di consumo): le cose che posso permettermi... Spendere poco” (LF25, F, 28, servizi vari).

“È la sicurezza che qui non c'è. Non puoi fare progetti, pensare al futuro, accendere un mutuo. Il mio ragazzo è artigiano. Se lui non sta bene e io resto incinta, a casa nessuno porta reddito. Io sto per sposarmi e devo andare in affitto. Se pensi che tanto a pagare l'affitto... metti un di più di soldi e fai un mutuo, così un domani la casa è tua, (ma) questa cosa non puoi farla, perché io con il mio contratto non posso dare garanzie e mio marito è artigiano” (LF14, F, 33, servizi educativi/formativi).

Tuttavia, anche per chi possiede una casa di proprietà, le difficoltà di concedersi qualche extra sono evidenti nel caso in cui si debba provvedere prioritariamente al sostentamento dei figli, come racconta questa intervistata:

“Ci sappiamo accontentare. ... Ci limitiamo. ... (Una vacanza?) Non ci pensiamo nemmeno! (L'ultima) quando la prima bambina aveva un anno... in un villaggio in Abruzzo dove lavorava mia cognata, quindi abbiamo pagato solo il viaggio. Poi ad ottobre scorso siamo andati due giorni in Calabria con mio cognato. E poi al mare, avanti e indietro. Ci portiamo tutto per stare una giornata al mare, mangiare, eccetera. Sai quando vedi le famiglie che mettono tavola a mare? Prima ci soffrivo di più, ma adesso no. Penso alle bambine. Sono contenta per loro. ... lo ho avuto forse la fortuna di lavorare da che ero ragazza ... non spendevo e mettevo da parte. Mi sono trovata bene poi per l'acquisto della casa. Ma se riusciamo a tirare avanti è perché non abbiamo tante pretese. Non siamo da colazione al bar o pizzeria il sabato sera. Diciamo che ci pensiamo se dobbiamo andare a spendere 40 euro per andare fuori: con quei soldi mangiamo tre giorni a casa. Magari lo facciamo due-tre volte l'anno” (LF27, F, 36, operaia specializzata).

Nel quadro dei comportamenti di consumo legati alla vita quotidiana, una tendenza leggermente diversa sembra delinearsi per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato: 4 su 9 riferiscono di non ricorrere, se non in minima parte, a sostegni economici da parte dei propri genitori e, soprattutto, 5 esplicitano di essere in grado di far fronte autonomamente alle spese di prima necessità, mentre nessuno si colloca sulla dimensione del “difficilmente o non possibile”. Analogamente, le spese per il tempo libero sono percepite come più affrontabili dai lavoratori stabili, dato che 5 affermano di riuscirci a fare fronte, mentre, anche in questo caso, nessuno sottolinea limitazioni eccessive in questo senso né, in generale, sui comportamenti di consumo, come esemplificato dalle seguenti testimonianze:

“Mutuo e tempo libero sono le spese che ho. Queste sono le mie esigenze di vita e riesco sicuramente a far fronte a ciò” (LI1, M, 31, servizi tecnico-amministrativi).

“Noi avevamo il sogno della villa in campagna perché a me piace molto e siamo riusciti anche con i miei risparmi a realizzare questo sogno. Poi non so... se, ad esempio, voglio dare qualcosina alle mie nipotine di più di quello che possono le mie cognate lo faccio senza problemi. Ecco, faccio quello che voglio. Posso togliermi qualsiasi sfizio. ... Ho imparato a gestirmi da sempre. Certo adesso sto bene, non mi manca nulla. Non mi faccio mancare nulla. Se voglio qualcosa posso permettermela. Ad esempio preferisco comprare un capo buonissimo invece di spendere soldi in tante piccole cose. Però non sono una che compra sempre abiti e si cambia vestito ogni giorno. Quando c'è l'opportunità la spesa si fa, altrimenti non importa” (LI3, F, 33, servizi assistenziali).

In alcuni casi, poi, è il figlio stesso a contribuire significativamente al budget familiare, come racconta questo intervistato:

“(Fa tanto il sostegno della tua famiglia?) No. Perché sono io ad aiutare loro. Sostengo la mia famiglia perché ... mio padre è in attesa di pensione

ma risulta disoccupato, mia madre lo stesso. Quindi è con il mio stipendio che sostengo la mia famiglia. ... (Potresti andare a vivere da solo?) Sì, potrei. Infatti lo sto facendo. Ma andare a vivere da solo e sostenere la mia famiglia non sono due cose che vanno insieme. Io mi voglio costruire una mia casa per un domani, per la mia famiglia, perché quando mi sposerò, prima o poi, non voglio vivere a casa dei miei" (LI5, M, 34, operaio specializzato).

Coerentemente con la tendenza appena descritta, la capacità di risparmio sembra superiore per i lavoratori stabili rispetto ai flessibili: se la metà degli atipici lamenta l'impossibilità di risparmiare, la metà di chi ha contratto a tempo indeterminato afferma di riuscirci. Ciò è probabilmente spiegabile con la diversa accezione attribuita al concetto di risparmio, prima ancora che ad una differenza significativa nel salario percepito: i lavoratori flessibili, laddove risparmiano, lo fanno soprattutto in un'ottica di salvaguardia e contenimento della spesa in vista di possibili periodi di sottoccupazione o in occupazione, mentre per i lavoratori standard, avendo una sicurezza ed una stabilità mensile, è possibile un accantonamento sistematico in un'ottica progettuale di futuri investimenti o comunque programmare spese altrimenti ineludibili:

"Sì, qualcosa la metto da parte, sì io sono un gran risparmiatore. Devo avere qualcosa di sicuro dietro, altrimenti non riesco ad affrontare le altre cose" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

"Uno dei contro del lavoro flessibile ... lavorando sempre con i contratti a progetto, con le consulenze i pagamenti arrivano sempre dopo... e su questo non sono d'accordo perché una persona non può vivere così. Il "chissà quando" non è possibile, perché tu vivi domani. Quando ho avuto il contratto ... io ero abituata a mettere da parte, perché i soldi arrivano sempre ogni sei mesi e io ero abituata a mettere da parte, perché dovevo vivere altri sei mesi, quindi è rimasta questa capacità di dire "a luglio e agosto il contratto scade e io devo pensare a questo, questo e altro". Però è un risparmio minimo, eh!" (LF18, F, 29, servizi educativi/formativi).

"Sono solo da pochi mesi che riesco a mettermi dei risparmi da parte. ... (All'Università) sono matricola, ho iniziato da quest'anno. Perché? Perché è subentrata una certa stabilità e ho potuto spendere i soldi in questo modo" (LI5, M, 34, operaio specializzato).

Se nella maggior parte dei casi la capacità di risparmio dei lavoratori flessibili è fortemente compromessa a causa delle basse retribuzioni, tuttavia, a volte, tale capacità può venire meno nel caso di lavoratori piuttosto giovani, che vivono ancora in famiglia e possono disporre di una somma di denaro, più o meno modesta, per le proprie spese. È il caso, per esempio, di questo ragazzo di 25 anni, che racconta:

"(Spendo in) divertimento, la moto, la macchina nuova che mi serve... Per ora non penso a mettere qualcosa da parte" (LF2, M, 25, operaio comune).

5.1.2 Flessibilità, progetti e scelte di vita

Il tipo di contratto sembra incidere non solo sulla capacità di risparmio, ma anche sulle *scelte di vita* e sulla *progettualità*. Ben 10 lavoratori flessibili su 27 (e nessuno tra quelli stabili), infatti, valutano gli effetti della propria condizione occupazionale su tale dimensione come tendenzialmente negativi:

“Le mie condizioni di vita attualmente sono molto precarie. Perché con questi tipi di contratti non si ha la possibilità di poter progettare niente. Nella maniera più assoluta. Ma a livello che probabilmente una persona che lavora con questa tipologia di contratto non sa poi quantificare il guadagno effettivo alla fine del mese...” (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

“Non mi sento completamente realizzata perché siamo nel precariato ... e non puoi organizzare il tuo futuro ... Aspetti miei personali non posso ancora concretizzarli, perché sono nel precariato. In alcuni casi mi pesa, in altri no, ma so che la situazione è questa ... Adesso lavori, ma il tuo futuro è incerto. Domani non saprò se lavorerò sempre (dove lavoro ora). Sono lavori incerti, no?” (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi).

“Così come sto i miei progetti di vita non si potrebbero realizzare. Dovrei comunque rischiare. Potresti sì sposarti, ma vivere anno dopo anno nell'incertezza. È rischioso” (LF26, M, 29, servizi vari).

Spesso è un *partner* con un contratto a tempo indeterminato a consentire di attuare progetti altrimenti difficilmente realizzabili:

“Guarda, io in condizione di precaria sono stata in grado di organizzare il mio futuro, il matrimonio, casa, tutto il resto. Certo, uno fa il passo quanto è possibile per la propria gamba, ma credo di essere stata aiutata molto dal fatto di sapere che il mio ragazzo ha un lavoro dipendente. Non so se lui con un lavoro come il mio avremmo potuto fare quello che abbiamo fatto: il matrimonio, la casa, il mutuo ... Dopo tre anni di part-time ha avuto la grazia di trasformare il suo contratto in full-time, a tempo indeterminato. Però tieni conto che quando noi abbiamo deciso a grandi linee il nostro futuro, lui era ancora un part-time. Eppure ci stavamo pensando. Anche se lui allora era un part-time avevamo la sicurezza di un lavoro dipendente. Io precaria e lui part-time, capirai, le entrate non erano molte, però c'era la sicurezza del suo posto di lavoro” (LF20, F, 31, servizi educativi/formativi).

Viceversa, quasi la metà dei lavoratori a tempo indeterminato non segnala conseguenze particolarmente significative (negative) al riguardo, piuttosto sembra emergere una certa ambivalenza nelle valutazioni, nel senso di una difficoltà a riconoscere i benefici della sicurezza in relazione ai propri progetti di vita. Ciò traspare, per esempio, dalle parole di questo intervistato con contratto stabile:

“Quanto meno la sicurezza, puoi fare un passo, avere la sicurezza di poterlo fare... puoi fare qualcosa di più ... Considerato anche il tipo di lavoro, sinceramente rispetto al passato non vedo grosse differenze tra il contratto a tempo e quello indeterminato. Se prima ho lottato affinché ci fosse questa trasformazione, oggi come oggi non ci faccio tanto caso. Anche in quest'azienda se avessi continuato a lavorare con un contratto a tempo determinato lo avrei accettato e basta. Certo, adesso ho più possibilità,

posso chiedere un prestito alla banca, fare un progetto, ma comunque anche chi ha un contratto precario può chiedere, oggi come oggi, il prestito” (LI9, M, 31, operaio specializzato).

Non manca, comunque, chi sottolinea l'effetto sostanzialmente positivo della sicurezza del contratto:

“ (Ha inciso la tua condizione lavorativa nella scelta di sposarsi?) Sì, avendo un contratto a tempo indeterminato, un minimo di sicurezza in più c'è, quindi abbiamo deciso di fare questo passo” (LI8, M, 28, servizi commerciali).

5.1.3 Rapporto tra vita lavorativa ed extra-lavorativa

Per quanto riguarda la gestione complessiva del rapporto tra vita lavorativa e vita extralavorativa, ovvero la possibilità di usufruire di spazi personali per dedicarsi alla propria famiglia o ai rapporti sociali esterni al lavoro, dalle interviste effettuate emerge una valutazione tendenzialmente positiva, sia da parte dei lavoratori flessibili che di quelli occupati a tempo indeterminato. Più di un terzo dei lavoratori atipici (11), infatti, e 5 su 9 degli stabili, riferiscono di riuscire a dedicarsi ai propri interessi e a coltivare rapporti interpersonali significativi, come esemplificato da questa testimonianza:

“Riesco a conciliare benissimo il lavoro con tutte le altre cose. Anche perché il lavoro non mi impegna molto e sempre. Quindi ho la possibilità di curare altri aspetti: hobby, amicizie o altri interessi che vanno al di là del lavoro” (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

Alcuni, in particolare, sottolineano come, anzi, una certa autonomia nell'organizzazione dell'orario favorisca la conciliazione di impegni lavorativi con le esigenze della vita familiare:

“Io con questo orario, con questo contratto che mi dà la possibilità di gestirmi le ore come io ritengo, riesco a mettere insieme le due vite (la sua e quella della moglie, ndr) che alla fine poi sono tutt'una, perché con i rapporti di amicizia e di conoscenza alla fine si frequenta la stessa gente” (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

Questa tendenza favorevole, se da un lato è spiegabile con il fatto che numerosi lavoratori flessibili non sono occupati a tempo pieno (ricordiamo che ben la metà del totale degli intervistati con contratto a termine lavora un numero di ore settimanali configurabili come part-time) e quindi possono usufruire, entro certi margini, di tempo libero, dall'altro però si conferma anche per la metà dei lavoratori dipendenti intervistati (di cui, su 9 totali, 8 sono impiegati full-time). Di questi, alcuni sono occupati nel settore pubblico o del terzo settore (il cui orario a volte si concilia meglio con le esigenze di carattere familiare/personale) e gli altri nel privato. Talvolta l'elemento che permette una valutazione soggettiva (più o meno positiva) del rapporto tra tempo di lavoro e tempo libero è l'organizzazione dell'orario su turni; tuttavia alcuni tipi di lavori, per natura necessariamente strutturati su orari serali/notturni, possono pregiudicare la socialità - a prescindere dal fatto che il contratto sia a termine

o meno - quando i tempi di lavoro e riposo non sono allineati con quelli della propria cerchia sociale di riferimento.

I motivi principali che non permettono di esprimere un giudizio favorevole sulla possibilità di gestire efficacemente la propria vita extra-lavorativa fanno riferimento soprattutto al sovraccarico di lavoro. Tuttavia, un altro elemento di disagio è costituito, per esempio, da posizioni flessibili con obbligo di reperibilità: comprensibilmente, la necessità di essere sempre a disposizione interferisce negativamente con la libertà di programmare i propri spazi personali, come evidenziato da questa testimonianza:

“La palestra la praticavo e non la pratico più, per dirti ... Come ti dicevo abbiamo organizzato un week-end con il mio ragazzo e ho dovuto disdire. Anche organizzare la parrucchiera, l'estetista, un caffè con l'amica... non puoi mai dire di essere libera. Non sai... Certo quando accadono queste cose ci resto male, però dico che il piacere non ripaga, il lavoro sì” (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

5.1.4 Il confronto sociale con i coetanei

Nel confronto con i coetanei, gli intervistati con lavoro flessibile dimostrano un atteggiamento prevalentemente positivo, o comunque non negativo (solo 5 sentono di trovarsi in una condizione lavorativa peggiore rispetto a quella dei propri coetanei/amici, mentre 15 in una migliore o simile), a riprova del fatto che in una situazione strutturale di mercato del lavoro non favorevole, in cui è forte il rischio di essere disoccupati o impiegati in nero, già l'aver un'occupazione (e con un contratto, anche se flessibile) rappresenta una “fortuna”:

“Comunque mi ritengo fortunata rispetto anche alle mie colleghe di corso, perché io lavoro e non tutte hanno avuto la mia fortuna” (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

“Io sono stato fortunato, perché sono stato ingaggiato per due volte, mentre ho amici che, se lavorano, lavorano dal benzinaio, dal parrucchiere e a nero” (LF26, M, 29, servizi vari).

“Mi ritengo sempre fortunata rispetto agli altri che non hanno il lavoro. ... Sappiamo benissimo che con un contratto a tempo ci sono serie difficoltà, però, ripeto, mi ritengo comunque fortunata rispetto a chi non ha un lavoro” (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

“Da quello che sento in giro, sì, lavorano, però comunque part-time, mezza giornata, o comunque guadagnano meno di quello che guadagno io, o non sono assicurati” (LF17, F, 26, servizi tecnico-amministrativi).

Infine, 5 intervistati flessibili su 27 si sentono in una condizione peggiore rispetto a coetanei e amici, probabilmente perché il confronto si struttura su alcune dimensioni del lavoro (tipo di lavoro, di contratto ecc.) non soddisfacenti più che sull'aver un lavoro in sé, come si evince dalle parole di queste intervistate:

“Probabilmente io ho intrapreso degli studi che mi danno un po' più di difficoltà nel trovare lavoro, perché sono degli studi letterari, invece i miei

amici hanno studiato giurisprudenza, o comunque delle facoltà che hanno permesso di avere subito una formazione ed un ingresso nel mondo lavorativo coerente con quello che sono stati i loro studi. Quindi io mi sento ancora più demoralizzata, perché ancora lotto con questi contratti e lotto con queste opportunità di lavoro molto, molto precarie. Spero che la situazione cambi presto!" (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

"Va be', sento un po' di disagio nei confronti di chi ... alla mia età ha un lavoro più sicuro, già più definito da tempo. Mentre io ancora sono vincolata, diciamo, a rimanere a casa. Perché non riesco ... a mantenermi autonomamente. Quindi sicuramente c'è una sensazione di disagio, nel non essere riuscita ancora a rendermi indipendente e a trovare un lavoro decente, insomma!" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

Le valutazioni dei lavoratori stabili, qualora presenti (4 su 9 fanno riferimento a questo tema), si collocano solo su una dimensione positiva, sottolineando sempre la "fortuna" di avere un lavoro, ma anche, come si evince dalle parole di questo intervistato, il vantaggio della propria condizione rispetto ai coetanei atipici:

"Vedo molti miei amici che hanno trovato lavoro solo ora e con contratti da precariato. Poi ho amici che hanno deciso di avviarsi alla carriera militare, ma poi hanno visto che è dura e sono tornati indietro. Io ho cominciato a lavorare presto, quindi sì, mi ritengo fortunato ad avere questo lavoro" (LI2, M, 28, servizi assistenziali).

5.1.5 Bilancio e "sogni nel cassetto"

Che la percezione delle proprie condizioni di vita da parte delle persone intervistate non sia estremamente negativa viene confermato dalle affermazioni scaturite dalla sollecitazione ad esplicitare un bilancio complessivo rispetto alle dimensioni più significative dell'area in esame (effetti sulle scelte di vita, sui comportamenti di consumo e risparmio, sulla vita sociale): sebbene non siano molti ad esprimersi in merito, coloro che lo fanno si collocano su un asse tendenzialmente positivo (8 lavoratori flessibili e 2 stabili), anche se con qualche riserva, come efficacemente evidenziato da queste testimonianze:

"(Il bilancio è) positivo, perché comunque sono felice di quello che faccio, però potrebbe andare molto meglio" (LF12, F, 29, servizi educativi/formativi).

"(Le condizioni di vita...) in un aggettivo: discrete" (LF16, F, 30, servizi tecnici).

"Nella media. ... Secondo me discrete, nonostante sia, come tantissimi altri, in una situazione veramente incerta, molto incerta. Comunque, vedendo il bicchiere mezzo pieno, mi ritengo piuttosto fortunata ... Sì, sono soddisfatta per quello che potevo fare" (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

"Un bilancio... ti posso fare l'esempio scolastico della sufficienza. Il classico ó che ti dà soddisfazione e insoddisfazione" (LF24, M, 29, servizi commerciali).

"Soddisfacente, non mi lamento, poi sono una che si accontenta abbastanza" (LF17, F, 26, servizi tecnico-amministrativi).

Tra i desideri che la condizione lavorativa non consente al momento di realizzare, il maggior numero di riferimenti riguarda la dimensione economica/di consumo (7 lavoratori flessibili), sia essa legata ad attività di svago (viaggi, vacanze ecc.), ad esigenze professionali (corsi di specializzazione, avvio di un'attività) o ad acquisti importanti (automobile ecc.), mentre praticamente assenti sono i riferimenti ad aspettative concernenti progetti personali o familiari (rendersi autonomi, sposarsi, fare figli). Riportiamo, a titolo di esempio, alcuni brani che esemplificano meglio quanto sopra descritto:

"Extra-lavorativamente parlando, mi piacerebbe andare ogni sera a cena. E questo non è possibile. Spendere qualcosa in più per abbigliamento o cose magari un po' più costose, che mi piacciono" (LF16, F, 30, servizi tecnici).

"(C'è qualcosa che vorresti fare e non puoi fare?) Ci sono tante cose, però diventano dei sogni. Tipo ... comprarmi una barca, però sono tutte delle cose di cui si può fare a meno" (LI8, M, 28, servizi commerciali).

"Vorrei fare qualche esperienza fuori: un Master, un corso di Alta Formazione" (LF6, F, 26, servizi vari).

"Aprire un asilo nido, quello sì, vorrei avere la disponibilità economica per poter avviare un asilo nido, oppure una comunità per minori" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

Appare inoltre dotato di un potenziale significativo il fatto che alcuni lavoratori (sia flessibili che stabili), di fronte alla domanda posta esplicitamente ("Cosa desidereresti fare che non puoi fare?"), affermino di non avvertire esigenze particolari (tuttavia, il parametro principale su cui vertono le risposte rimane il dato economico), come si può riscontrare anche dalle seguenti testimonianze:

"Diciamo che, considerando che allo stato attuale vivo con i miei genitori, problemi particolari non ne ho ... quindi sicuramente non ho esigenze particolari, nel senso che non ho tutta questa necessità di spendere chissà che o di comprare chissà che, certamente delle volte magari per una sciocchezza preferirei avere un minimo a mia disposizione, diciamo 'costante'...." (LF1, F, 37, servizi di supporto e/o sviluppo sociale).

"(Cosa vorresti fare che le possibilità che hai ora, anche economiche, non ti consentono di fare?) Credo nulla. (Non so, andare a vivere da solo?) Non mi passa per la mente adesso. Sto bene a casa di mamma" (LF2, M, 25, operaio comune).

Pertanto, il quadro complessivo di tale categoria tematica (per i lavoratori flessibili, poiché i lavoratori a tempo indeterminato che si esprimono in merito sono pochissimi), sembra, da un lato, confermare la tendenziale accettazione della condizione esistente, che in qualche modo assicura un certo equilibrio agli intervistati, dall'altro la criticità dell'aspetto economico legato ai comportamenti di consumo, come ben sintetizzato da queste parole:

“Vorrei avere un lavoro che mi gratificasse e vorrei avere uno stipendio che mi permettesse di scegliere cosa fare..., ma anche scegliere di effettuare una spesa” (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

5.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005

Rispetto all'indagine condotta nel 2005, gli orientamenti generali per quanto riguarda le condizioni di vita confermano l'importanza fondamentale della famiglia di origine come fonte di sostegno economico, sebbene, in linea con il modello culturale familiare tipico del territorio, il supporto sembri esprimersi essenzialmente attraverso una condivisione delle spese all'interno di un nucleo allargato, piuttosto che sotto forma di contributi economici o lasciti (beni immobili ecc.) per incentivare l'indipendenza dei membri più giovani.

Anche il confronto con i coetanei è prevalentemente positivo, o comunque non negativo, in linea con quanto emerso nella precedente indagine.

Decisamente più favorevole, invece, in questo caso, per i lavoratori flessibili, la gestione tra vita lavorativa e vita extra-lavorativa. Proporzionalmente, i riferimenti ad una difficile organizzazione o conciliazione sono gli stessi, ma le valutazioni positive sono nettamente superiori. Ciò è probabilmente spiegabile con il fatto che nella ricerca 2005 solo un terzo dei lavoratori interpellati aveva un contratto part-time, mentre qui sono la metà. Pertanto, un numero inferiore di ore lavorate permette una migliore gestione del tempo libero, lasciando spazio per la vita familiare, i propri interessi ma anche, molto spesso, ad altri lavori – per lo più saltuari e irregolari – necessari per integrare il reddito.

Per quanto riguarda gli effetti della condizione lavorativa sulla possibilità di fare progetti, essi sono tendenzialmente negativi per i lavoratori atipici, ma l'orientamento appare meno marcato rispetto all'indagine nazionale, in cui un numero maggiore di intervistati sottolineava questo aspetto. In linea con tale tendenza, se i flessibili della precedente ricerca evidenziavano, tra i desideri non realizzabili stante la condizione lavorativa di precariato, la dimensione progettuale (rendersi indipendenti dalla famiglia di origine, costituire una nuova famiglia ecc.) e quella dei consumi, in questo caso non emerge un dato significativo al riguardo, anzi, la connessione tra tipo di contratto (precario) e progettualità sembra più debole ed i riferimenti a desideri, talvolta anche sollecitati, scarseggiano a favore di una certa accettazione dello *status quo*.

6. LA PERCEZIONE DEL FUTURO

Elisabetta Mandrioli

6.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori

6.1.1 Prospettive future

Per quanto riguarda l'*esplicitazione di progetti per il futuro*, è parso opportuno distinguere tra una progettualità riguardante l'ambito professionale ed una a livello personale. Il criterio adottato per stabilire la capacità effettiva di rappresentarsi e "pensarsi" in una dimensione futura (capacità comprensibilmente non facile da rilevare, pur con un'intervista in profondità) è stato il riscontro di una qualche forma di pianificazione, dell'esplicitazione di un obiettivo concreto, plausibile e fattibile in relazione al contesto della persona; in altre parole, di una strategia di azione concreta per raggiungere lo scopo, indipendentemente dalla prospettiva temporale del progetto (a breve o lungo periodo).

Dalle interviste effettuate il quadro che emerge è piuttosto articolato e ricco di sfumature: volendo tentare di operare una categorizzazione su contenuti ad alta valenza psicologica e soggettiva, possiamo rilevare che 8 lavoratori flessibili (su 27) affermano di avere progetti e prospettive a livello personale o professionale, 9 di non averne, mentre 7 fanno progetti professionali, ma non personali (o viceversa, ma sono più frequenti coloro che riescono ad individuare una progettualità inerente l'ambito occupazionale). Riportiamo alcune testimonianze che evidenziano come, laddove presenti, i progetti personali si focalizzino soprattutto in direzione della costituzione di una nuova famiglia:

"Adesso nelle mie prospettive c'è la vita privata, il matrimonio che sta per arrivare, i figli che vogliamo ... Spero di avere due gemelli e stare a casa a prendermi cura di loro" (LF14, F, 33, servizi educativi/formativi).

"Adesso il mio punto di riferimento cambia. L'ago della bussola si sposta, perché adesso c'è la prospettiva della famiglia" (LF20, F, 31, servizi educativi/formativi).

Altri intervistati, invece, raccontano i propri progetti in ambito professionale:

"Io sto frequentando il master, quindi spero di poter intraprendere la carriera di manager del turismo. Se così non sarà, altrimenti insegnare o in una scuola privata, o comunque superare la S.I.S.S., e quindi nel campo dell'insegnamento" (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

"Sono convinta che il mio lavoro continuerà a essere nel sociale, il contatto con l'utente è il mio principale obiettivo. ... Sto facendo la scuola di specializzazione in mediazione familiare, mi sono iscritta a Servizi Sociali ... La famiglia prima di tutto dal punto di vista personale; dal punto di vista professionale ... l'idea è quella di poter svolgere l'educatrice in una comunità per disabili, per minori" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

In generale, comunque, a prescindere dalle aree professionale/familiare, poco più della metà dei lavoratori flessibili (15 su 27) individua una qualche forma di pianificazione per quanto riguarda il proprio futuro, mentre 12 sono meno espliciti riguardo a questo tema, o addirittura non ne parlano affatto: rientra in tale categoria chi si trova nella fase ideativa, senza aver intrapreso azioni concrete per tradurre in pratica le idee; chi afferma di non riuscire ad intravedere orizzonti futuri, se non nebulosi; chi ha una generica speranza che a breve termine la situazione attuale migliori (nel senso che si concentra su generiche speranze che non sono progetti, o comunque piccoli progetti non significativi a breve termine); chi, infine, anche davanti alla domanda esplicita, non ne ha fatto cenno o dà risposte generiche e vaghe. I brani che seguono esemplificano la posizione di coloro che sembrano esprimere un rapporto con il tempo basato sul "qui e ora", secondo una prospettiva a breve termine:

"(I tuoi progetti futuri?) Al momento c'è un punto interrogativo" (LF25, F, 28, servizi vari).

"(Progetti per il futuro?) No, niente... perché vedo che è difficile. Prima avevamo il progetto della casa, grazie a Dio ci siamo riusciti. Però prima ci siamo riusciti, ora vedo difficoltà nel fare le cose. Prendiamo la vita alla giornata ... (Al futuro) non ci penso più di tanto. Si muore dall'oggi al domani. Non voglio preoccuparmi. Se penso all'oggi vivo più serena" (LF27, F, 36, operaia specializzata).

"(Altri progetti per il tuo futuro?) Nessuno. ... Da qui a quattro anni non so... magari pensare ad una famiglia, ma adesso non ci pensiamo, pensiamo a divertirci" (LF2, M, 25, operaio comune).

"(Se dovessi descrivere con una metafora il tuo futuro?) Più che con una metafora, con un aggettivo: incerto. Ora come ora, incerto. (Progetti per il futuro?) Non ho progetti... Innanzi tutto finire di specializzarmi e poi il mio desiderio è quello di riuscire sempre a lavorare, magari in un'azienda, sempre nell'ufficio del personale... (E personali?) Prima di tutto la realizzazione professionale..." (LF6, F, 26, servizi vari).

"(I progetti futuri?) Aleatori, incerti! Sì, per quanto riguarda quelli personali vorrei comunque sposarmi, e mettere su famiglia" (LF16, F, 30, servizi tecnici).

Per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato, 4 su 9 evidenziano una visione progettuale abbastanza strutturata (sia essa a livello personale o professionale); 2 dimostrano una certa ambivalenza a seconda dell'ambito di riferimento, mentre 3 non sembrano fare emergere elementi attestanti la capacità di proiettarsi nel futuro con strategie di azione definite per raggiungere i propri obiettivi. Citiamo alcuni brani esemplificativi delle diverse posizioni:

"Futuro... Sarebbe, ad esempio, aprire un'attività per conto proprio, sempre nell'ambito della progettazione, ed eventualmente ... arredamenti di interni e anche vendite; solo che è una cosa piuttosto difficile, per quanto costa ormai gestire queste strutture, queste occupazioni. A livello personale, se parliamo di un futuro piuttosto vicino, penso a una convivenza con la

mia ragazza; un futuro un po' più in là, penso di formare una famiglia eventualmente con lei" (LI6, M, 29, servizi tecnici).

"Proprio ultimamente sono venuta a sapere che c'è l'opportunità ... di fare un esame integrativo e prendere la laurea in fisioterapia. È una normativa di adesso per mettere in regola i nostri profili. Mi sto informando presso l'università di Brindisi e mi hanno detto che a Chieti è possibile iscriversi senza obbligo di frequenza, mentre a Bari c'è l'obbligo di frequenza. Questa è una cosa che vorrei fare. Perché ho sentito che per le nostre figure senza questo adeguamento non si può essere assunti da tutte le strutture. So che la scadenza per iscriversi è il 30 maggio. Quindi devo vedere di iscrivermi subito per rientrare ... Il mio futuro? Non ci penso molto. Vivo giorno per giorno. Ci penso, ma poi ho visto così tanti dispiaceri in famiglia e tra amici che pensare troppo a lungo tempo mi spaventa. ... Ecco, la laurea vorrei riuscire a prenderla, come ti dicevo. E anche un altro figlio, sì. È nei nostri progetti. Poi ho avuto questo problema ai polmoni e vedi?!... fare tanti progetti, poi?!" (LI3, F, 33, servizi assistenziali).

"(Progetti per il futuro?) Progetti no, però si tende a migliorare, vivo alla giornata" (LI8, M, 28, servizi commerciali).

6.1.2 Il futuro: tra fiducia, speranza e condizioni ostacolanti

Per quanto concerne il piano professionale, comunque, la gran parte degli intervistati flessibili (20 su 27) aspira – nel breve o nel lungo periodo - ad un *miglioramento e/o ad un cambiamento della propria condizione*, per esempio rispetto alla situazione contrattuale (approdare a forme più stabili), e/o al ruolo ricoperto (consolidamento, crescita delle competenze e delle responsabilità all'interno dello stesso settore di attività o di uno nuovo, attinenza con il proprio settore di studi ecc.), e/o al reddito:

"Spero di riuscire a concretizzare qualcosa, concretizzare dal punto di vista contrattuale, quindi diciamo un po' meno precariato e più sicurezza" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"Cercare, appunto, di trovare poi un lavoro che sia più adatto alla mia formazione, al mio modo di vivere e di vedere le cose" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Sicuramente lavorare sempre meglio, guadagnare sempre di più, essere più soddisfatta. ... Una volta riuscita a guadagnare di più e avere qualcosa di più costante a livello economico, magari formare anche una famiglia. Spero che questa seconda laurea dia i suoi frutti e di riuscire a trovare un lavoro migliore, quindi un miglioramento economico" (LF12, F, 29, servizi educativi/formativi).

Le medesime aspirazioni di miglioramento valgono per 5 lavoratori stabili su 9, come traspare, per esempio, dalle affermazioni di questo intervistato:

"(Non cerco situazioni lavorative alternative), se non per il perfezionamento della mia posizione lavorativa, ma sempre nel mio settore. Non cercherei altro. ... L'unica cosa che farei sono dei concorsi interni per passare di grado. Per avere un'evoluzione di grado e quindi anche economica" (LI1, M, 31, servizi tecnico-amministrativi).

A fronte di tali aspirazioni, tuttavia, non sembra corrispondere – almeno per i lavoratori flessibili intervistati - un'effettiva spinta verso la *ricerca attiva di nuove opportunità*, dal momento che circa la metà ha affermato di non essere alla ricerca di una nuova occupazione e solo un terzo ha esplicitato di essere disponibile verso altre alternative rispetto al lavoro attualmente svolto.

I motivi che trattengono gli intervistati dal cercare attivamente una nuova occupazione risiedono principalmente nel desiderio di continuare il rapporto presso la struttura in cui già operano, perché il lavoro piace:

"(Ricerca di altro?) No. Sto bene come sto" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi e servizi vari).

"Io sono in attesa, in questa fase ... Chi verrà dopo... nel panorama di quelli che ci sono, chiaramente, mi sono sentito con qualcuno... Io vorrei continuare con questo lavoro ... Non sono oggi alla ricerca di una cosa diversa, non mi sono ancora messo, perché aspetto questo tipo di risposte. Nel momento in cui avrò una risposta negativa non mi fermerò sicuramente e troverò qualche altra cosa" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

"Mi motiva tanto ... C'è un discorso umanitario. Questo mi motiva tanto e mi ha spinto a non cercare altro, anche economicamente più elevato ... È la motivazione che mi spinge a rimanere, anche in una condizione precaria" (LF20, F, 31, servizi educativi/formativi).

Per altri, sono le condizioni (mancanza di tempo, famiglia) che renderebbero particolarmente gravosa la ricerca di un nuovo lavoro:

"Purtroppo l'orario di lavoro che ho non mi permette di ... andare a vedere se ci sono altre possibilità" (LF16, F, 30, servizi tecnici).

"(Sei alla ricerca?) No, sinceramente no. Sono piccole ancora le bambine. Magari quando si fanno più grandi" (LF27, F, 36, operaia specializzata).

Chi, invece, mantiene un atteggiamento attivo e aperto verso nuove occasioni lavorative, lo fa per migliorare la propria posizione e per non perdere prospettive più interessanti:

"Io sono sempre alla ricerca, perché penso che comunque, almeno alla nostra età, uno non debba fermarsi su quello che fa o che ha al momento. Bisogna sempre migliorarsi e quindi migliorare anche la propria posizione professionale" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"Io comunque continuo, quando trovo qualche domanda di lavoro interessante, a presentarla" (LF26, M, 29, servizi vari).

Il medesimo orientamento sopra descritto per i lavoratori flessibili prevale nel gruppo di intervistati con contratto a tempo indeterminato, in quanto 6 su 9 non contemplanò, per il momento, cambiamenti significativi nella propria situazione lavorativa:

"(Situazioni lavorative alternative?) Sinceramente no. Se non per il perfezionamento della mia posizione lavorativa, ma sempre nel mio settore. Non cercherei altro" (LI1, M, 31, servizi tecnico-amministrativi).

"Mi trovo bene. ... Ho avuto una proposta per un anno all'ospedale di M., ma ho rifiutato" (LI3, F, 33, servizi assistenziali).

"Sto bene così! Però se si dovesse presentare qualcosa vedremo. ... Se si dovesse presentare qualcos'altro si valuta" (LI7, F, 32, servizi educativi/formativi).

Del resto, secondo la percezione dei partecipanti alla ricerca, *trovare un nuovo lavoro* non è esente da difficoltà: sebbene solo circa la metà degli intervistati flessibili si esprima su questo tema, di tale quota 7 ritengono che sia arduo trovare una nuova occupazione – indipendentemente dalla forma contrattuale - all'interno del proprio settore di specializzazione (o comunque nel proprio ambito di interesse); del resto, anche con riferimento alla probabilità di trovare un'occupazione qualsiasi nel mercato, una quota analoga di intervistati (7 su 12 che affrontano questo tema) ne sottolinea la problematicità.

Riportiamo, a titolo di esempio, le risposte di alcuni intervistati alla domanda se ritenessero di trovare facilmente alternative al lavoro attuale:

"Secondo me non sarà facile, cioè la troverei, però dovrei accontentarmi, non sarebbe migliore di quella che ho adesso" (LF17, F, 26, servizi tecnico-amministrativi).

"Purtroppo no! Perché la mia non è una laurea molto aperta, è settoriale. Quindi, per rimanere in attinenza con la mia laurea, gli spazi sono quelli... O rimanere a fare l'informatore medico per queste aziende o entrare nell'ambito di qualche laboratorio medico" (LF16, F, 30, servizi tecnici).

"Mi rendo conto che non è facile, proprio in questo periodo vedo che le occasioni e le opportunità non sono tantissime" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"Beh... facilmente non proprio. Però sicuramente questi tipi di lavori - insomma precari, temporanei - ce ne sono diversi. Sicuramente anche in ambiti diversi" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

C'è poi chi sottolinea l'importanza di impegnarsi per dimostrare il proprio valore al datore di lavoro e chi, tra il serio e il faceto, afferma la necessità di sapersi accontentare di ciò che offre il mercato, senza nutrire aspettative troppo elevate:

"(Pensi di poter trovare facilmente alternative di lavoro?) Eh... no! In base alle esperienze che ho avuto, sono convinta che una buona occasione di lavoro arriva nel momento in cui non ci si spera più. Quindi non aspetto che mi cada così, dall'alto, in maniera semplice. Credo che ... sia necessario far vedere al proprio datore di lavoro che sei in gamba e quindi sperare in qualcosa di positivo" (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

"(È facile trovare lavoro?) No. No, perché... dipende. Se ti sai accontentare è pure facile, però devi essere onesto con chi ti sta dando lavoro; magari un'attività che è partita da poco e non può assicurarti tanto al mese, però comunque ti dà un posto di lavoro. Perciò se diventi onesto puoi lavorare. Anche perché, al giorno d'oggi, nessuno più ti può dare tanto. Devi

imparare a gestirti e a mangiare di meno!" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi e servizi vari).

D'altra parte, da quasi i due terzi dei lavoratori flessibili intervistati è avvertita l'*esigenza* di accrescere le proprie competenze attraverso *esperienze formative* (non necessariamente di carattere istituzionale), sia per un arricchimento culturale, sia per incrementare le proprie abilità professionali, sia per rafforzare la propria spendibilità sul mercato nel futuro prossimo. Riportiamo, a questo proposito, le parole di alcuni intervistati:

"La cultura che mi sono creato in questi anni è molto generale. Su tanti aspetti riesco a comprendere quali sono i processi, ma in nessuno in particolare ho una specificità. Ecco, vorrei puntare su un argomento in particolare e approfondirlo" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

"Sì... sono sempre alla ricerca di nuovi corsi, qualcosa che mi possa dare di più" (LF12, F, 29, servizi educativi/formativi).

"La formazione è molto importante nell'ottica di divenire una formatrice, piuttosto che lavorare nelle risorse umane, perché comunque sono degli ambiti in continua evoluzione, quindi o ti formi allo stesso modo o sei tagliato fuori, secondo me" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"In un contesto come quello di oggi, fatto di incertezze, devi darti una strada alternativa ... lo mi sono scritta anche all'Università non solo per avere un titolo, ma anche per difendermi da queste cose. Non è poi solo il titolo, ma il riconoscimento delle competenze" (LF14, F, 33, servizi educativi/formativi).

Un orientamento tutto sommato positivo rispetto al futuro, o quanto meno non negativo in termini di speranze e di aspettative, sembrerebbe emergere anche dal fatto che 8 lavoratori flessibili si rappresentano un *futuro professionale a medio termine (3-4 anni)* migliore (soprattutto in termini di maggiore stabilità), mentre nessuno prevede di trovarsi in una situazione peggiore (uno solo di coloro che si sono espressi su questo tema pensa di trovarsi "in situazione simile"). Infatti, dalle risposte alla domanda su come pensano sarà la loro condizione tra alcuni anni, sembrano emergere atteggiamenti tendenzialmente ottimistici, come traspare dalle seguenti testimonianze:

"(Mi vedo) sicuramente stabile e in una situazione migliore, con la sicurezza di poter andare 20 giorni in ferie, con la sicurezza di poter prendere 2 giorni di malattia senza difficoltà, senza dover chiedere favori a nessuno" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

"Mi vedo più stabile, sono ottimista" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Mi vedo... in carriera! si ... mi vedo dietro una scrivania con il mio computer e i miei stagisti" (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

Per quanto riguarda i lavoratori stabili, sono pochi ad esprimersi su questo tema e non emergono considerazioni particolarmente significative.

La tendenza ottimistica che sembra caratterizzare almeno buona parte degli

intervistati, nonostante le oggettive difficoltà derivanti dal contesto socio-economico in cui sono inseriti, sembra essere confermata analizzando *le immagini o le metafore* che essi utilizzano quando si rappresentano il futuro. Infatti, 9 lavoratori flessibili e 3 stabili si esprimono con metafore di contenuto tendenzialmente positivo, ad indicare una visione comunque orientata a cogliere elementi di speranza, di fiducia in ciò che il futuro può riservare, mentre altri 4 flessibili e 2 stabili utilizzano immagini simboliche che fanno riferimento ad elementi della natura (mare, sole, montagna), non totalmente rassicuranti, ma comunque non esplicitamente negativi:

"Mah, sinceramente vedo positività nel futuro" (LF24, M, 29, servizi commerciali).

"(Il futuro?) La terra bagnata dalla pioggia... con un odore molto forte, con un colore molto scuro della terra bagnata... E poi comunque dopo la terra porta frutto, sostanza, quindi un bel prato pieno di fiori... Diciamo che la speranza mi porta a pensare la possibilità che comunque anch'io posso farcela!" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Un aquilone che vola sempre lontano verso i bei colori" (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

"Un bel mare calmo, con un bel sole" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"Un arcobaleno, spero" (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

"Una mongolfiera" (LF10, F, 32, servizi tecnico-amministrativi e servizi educativi/formativi).

"L'immagine della famiglia e dell'abbraccio" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

Sullo stesso tono le parole dei lavoratori a tempo indeterminato:

"Non so. Il futuro lo vedo... pieno di cose belle e di dispiaceri anche, sicuramente. Ma di tante cose. Belle o brutte non importa. Il futuro è l'opportunità di fare tante cose, comunque" (LI3, F, 33, servizi assistenziali).

"lo sogno di avere un futuro migliore, di creare un'attività per poter dare anche qualcosa ai miei figli ... Mi vedo a capo di una mia attività. Sì, assolutamente in una situazione migliore. Diciamo da titolare aziendale" (LI4, F, 34, servizi commerciali).

"Il futuro... un paesaggio di montagna" (LI7, F, 32, servizi educativi/formativi).

Un'ulteriore area tematica che è stato ritenuto utile esplorare per cercare di mettere in luce l'atteggiamento degli intervistati nei confronti della dimensione futura è quella degli ambiti in cui si concentrano *timori e apprensioni*, ovvero le aree che vengono percepite come problematiche *in relazione al futuro* e riguardo alle quali vengono manifestati segnali espliciti di preoccupazione. Dalle parole degli intervistati emerge, al primo posto, una certa apprensione – specialmente da parte dei lavoratori flessibili - per quanto riguarda la

discontinuità economica legata all'incertezza lavorativa (ne hanno fatto cenno 10 intervistati flessibili e 2 stabili, anche se in questo caso non si tratta di valori assoluti, ma di riferimenti, in quanto ogni intervistato può avere esplicitato più di una singola area di preoccupazione):

"Ecco, di trovarmi da un momento all'altro senza uno stipendio fisso... cioè una sicurezza economica fissa. Quella è la paura più grossa. Dopo un mese non poter affrontare il mutuo o altre spese che ora affronto tranquillamente" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

"L'aspetto economico, perché ai tempi di oggi è difficile continuare ad andare avanti se non si ha una sicurezza economica" (LF16, F, 30, servizi tecnici).

"L'instabilità del tipo di contratto è un fattore di preoccupazione" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Le preoccupazioni sono tante, perché non si può mai dire quello che potrà essere un domani. Anche perché il lavoro sta cambiando tantissimo." (LF15, M, 32, servizi commerciali).

Segue, come numero di riferimenti - 8 da parte dei lavoratori flessibili e sempre 2 da parte degli occupati stabili -, una categoria che raggruppa un insieme di altri fattori, la maggior parte dei quali inerisce più che altro a dimensioni individuali, ossia, per esempio: al timore di non riuscire a realizzarsi dal punto di vista lavorativo (ritardando così anche la realizzazione personale), magari dovendosi "accontentare" senza poter sfruttare il titolo di studio (*"Non riuscire a lavorare e dovermi accontentare di quello che trovo, anziché fare qualcosa attinente agli anni di studio trascorsi"* - LF16, F, 30, servizi tecnici); al timore di perdere le sicurezze affettive (*"Non ho preoccupazioni. Io faccio più un discorso in generale, cioè... la cosa che mi preoccupa di più è la paura di perdere sicurezze affettive. Quella perdita mi fa tanta paura, davvero tanta"* - LF24, M, 29, servizi commerciali); al pensiero per il futuro dei propri figli (per esempio, il lavoro che potranno trovare).

Invece, gli ambiti che riguardano le protezioni sociali e gli aspetti previdenziali non sembrano costituire una fonte di preoccupazione per gli intervistati, almeno a giudicare dai riferimenti (ne fanno cenno soltanto 2 lavoratori flessibili); in altre parole, le implicazioni future delle condizioni lavorative presenti non sembrano essere percepite come un elemento di rilevante problematicità. Allo stesso modo, del tutto marginali sono i riferimenti a timori che riguardano la progettualità nella vita privata (è forse plausibile ipotizzare, a commento di questa evidenza empirica, che i forti legami di solidarietà all'interno della famiglia allargata, caratterizzanti il tessuto sociale del meridione, consentono di attenuare alcune conseguenze derivanti da situazioni di precarietà che, viceversa, potrebbero essere maggiormente avvertite in un contesto sociale più frammentato e composto per lo più da famiglie nucleari).

Infine, oltre a quanto già descritto, 2 lavoratori con contratto a tempo indeterminato affermano esplicitamente di non avere particolari apprensioni riguardanti il futuro; in generale, comunque, i lavoratori standard non si

esprimono significativamente riguardo a questo tema.

6.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005

Comparando gli orientamenti emersi dalla presente indagine con quanto rilevato nella già citata indagine nazionale del 2005, si evidenziano alcuni punti di convergenza ed alcuni elementi di differenziazione.

Tra i primi, si confermano le aspirazioni e le aspettative di migliorare la propria condizione per la gran parte dei lavoratori flessibili intervistati, anche se ciò, per una metà circa degli intervistati, non si traduce in comportamenti di ricerca attiva di una nuova occupazione (stessa quota rilevata nel 2005), in coerenza con il fatto che, in generale, il lavoro svolto è giudicato soddisfacente.

È altresì confermata, anche in questa indagine, la necessità percepita di dover accrescere le proprie competenze attraverso ulteriori momenti di formazione.

Uno degli elementi di differenziazione rispetto alla ricerca del 2005 riguarda, invece, la percezione del futuro, che per questo gruppo di intervistati sembra avere sfumature più positive rispetto alla precedente indagine: sebbene la quota di coloro che non hanno messo in luce espliciti progetti sia all'incirca la stessa (un terzo degli intervistati), la rappresentazione del futuro, in chi ne parla, mostra elementi di fiducia, speranza e ottimismo che nella ricerca 2005 apparivano meno marcati.

Un'altra differenza riguarda le aree di criticità per il futuro. Rispetto alla ricerca del 2005, infatti, appare meno rilevante la preoccupazione per l'assenza di protezioni sociali e/o forme di previdenza e per eventuali limitazioni a progetti riguardanti la sfera privata (es. sposarsi, fare un figlio...), dovute alla condizione di precariato. Tale orientamento, del resto, appare in linea con quanto emerso dall'analisi delle condizioni di vita, in cui, com'è stato illustrato in precedenza (si veda il capitolo sulle Condizioni di vita), la spinta a rendersi autonomi dalla famiglia di origine - o andando a vivere da soli, o costituendo un nuovo nucleo familiare - appare debole e meno marcata rispetto a quanto espresso dal gruppo di intervistati della ricerca 2005.

7. LE RETI DI SOSTEGNO

Anna Giulia Ingellis

7.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori

Un altro nucleo tematico che è stato esplorato nel corso di questa indagine riguarda le forme di sostegno, in termini di servizi pubblici e privati, che i lavoratori flessibili utilizzano o richiedono, sia rispetto al proprio inserimento nel mercato del lavoro (servizi per l'impiego ecc.), che, più in generale, in termini di servizi sociali e di *welfare* (servizi per l'infanzia ecc.). Questo per comprendere non solo se - e da chi - siano sostenuti i loro percorsi di inserimento nel mondo del lavoro, ma anche di quali servizi alla persona essi sentano il bisogno, e se vi siano differenze significative rispetto agli altri lavoratori.

I contenuti emersi nelle interviste possono essere sintetizzati e raggruppati in quattro sotto-aree, di cui due relative ai servizi di sostegno all'occupazione (conoscenza, contatto e opinione che i lavoratori hanno dei servizi di sostegno al lavoro; servizi da essi richiesti) e due relative ai servizi di *welfare* più in generale (servizi utilizzati ed opinioni al riguardo; fabbisogno di servizi).

Illustriamo di seguito i principali risultati ottenuti.

7.1.1 Servizi per l'occupazione e sindacati, tendenze prevalenti: difficoltà di contatto o scetticismo?

Dei 36 lavoratori (flessibili e a tempo indeterminato), 14 - di cui solo uno con contratto a tempo indeterminato - fanno riferimento ad un *contatto con vari tipi di servizi ed organizzazioni di supporto ai lavoratori*, 10 affermano di non avere mai avuto rapporti con queste realtà ed il resto non tocca l'argomento. In particolare, del totale dei riferimenti²², 6 riguardano il sindacato, 8 i servizi pubblici per l'impiego e 4 i servizi per il lavoro di natura privata.

Laddove è presente un rapporto con il sindacato, questo deriva dal fatto che i lavoratori sono iscritti a NIdIL-Cgil²³ (in un caso è attivista proprio sul tema del lavoro flessibile), oppure dai contatti che in qualche modo si attivano sul luogo di lavoro, ed infine, in un caso, da ragioni di utilità relative ai tipi di servizi offerti dal sindacato, il quale aiuta i lavoratori nella compilazione, ad esempio, di domande per contributi e sovvenzioni.

Rapporti con i Centri per l'Impiego ve ne sono, ma non sembrano aver fornito un sostegno reale nella ricerca di un'occupazione, sia perchè spesso le occasioni di lavoro che essi offrono sono facilmente reperibili su Internet in piena autonomia, sia perchè un'organizzazione non efficiente rende sterile il lavoro di raccolta dei *curricula*: in altre parole, ancora oggi essi non sembrano interpre-

²² Parliamo di riferimenti e non di intervistati, poiché alcuni lavoratori hanno avuto contatti con più servizi.

²³ Struttura sindacale, nata nel 1998, dedicata ai lavoratori atipici.

tare il ruolo attivo a loro destinato per superare la logica dell'Ufficio di Collocamento. Indicativa la testimonianza di una lavoratrice:

"Secondo me potrebbero funzionare meglio, certamente rispetto al passato si sono un po' evoluti, ci sono dei cambiamenti, questo sì, però potrebbero fare molto di più... cioè, con quelli che ho avuto a che fare, ci sono alcuni che magari funzionano più o meno bene, altri invece che tutto sembrano tranne che un servizio pubblico... perchè il Centro per l'Impiego è un servizio pubblico, dovrebbe aiutare il cittadino, ma non dà assolutamente nulla. Dovrebbero, secondo me, essere più competitivi, che ne so, anche organizzare corsi di formazione, qualcosa del genere, creare qualcosa di concreto; non è sufficiente che tu vai lì, lasci il curriculum e finisce lì la storia, cioè non ha molto senso. Almeno, questa è l'esperienza che ho avuto io, poi non so in realtà se c'è qualche centro che fa qualcosa di altro genere" (LF1, F, 37, servizi di supporto e/o sviluppo sociale).

Anche le agenzie di somministrazione (ex interinali) hanno rappresentato, per taluni lavoratori, un canale per la ricerca di lavoro. Non sono stati molti, ma alcuni intervistati flessibili vi si sono rivolti. Tuttavia, di frequente ciò che è stato offerto loro non ha soddisfatto le aspettative minime e dunque, dopo il primo contatto, non vi è stato un seguito. La difficoltà di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, anche attraverso lo strumento delle agenzie, viene attribuita sì alla bassa qualità delle offerte ricevute, ma, in qualche caso, anche a ragioni culturali, come testimoniano le parole di questa lavoratrice riguardo alle agenzie di somministrazione:

"Sicuramente sono un'opportunità in più, se ben utilizzate, ovviamente; spesso, qui, soprattutto da noi al Sud, o non le conoscono, oppure vengono male interpretate, proprio dal ragazzo stesso, perché noi ci lamentiamo di non aver lavoro, però nel momento in cui c'è qualcuno che ci offre, anche... che so, qualcosa di breve, siamo predisposti anche a non accettarlo, per il famoso obiettivo del posto fisso" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

Significativo il numero di coloro che non hanno avuto contatti con nessuno dei servizi o delle organizzazioni summenzionate e, tra questi, cresce anche la quota di coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato. È del resto plausibile un contatto meno frequente con i servizi da parte dei lavoratori stabili, poiché, a differenza di quelli flessibili, che sono periodicamente alla ricerca di lavoro, essi una volta inseriti non hanno più molte ragioni per richiedere sostegno in questo senso. Sembrano inoltre non avere ragioni neppure per legarsi ad un sindacato e dunque per rivendicare azioni migliorative della propria condizione.

Non sorprende il dato dello scarso contatto con i servizi, dal momento che, come abbiamo avuto modo di approfondire con successive domande, *l'opinione generale* di tutti coloro che si sono espressi sul tema riguardo a queste strutture è prevalentemente negativa o, nel migliore dei casi, ambivalente o inesistente. Solo alcuni lavoratori esprimono un'opinione prevalentemente positiva, ma talvolta sembra più il frutto di un ragionamento teorico circa la necessità che esistano, che un'effettiva soddisfazione per il loro

funzionamento dopo averli sperimentati, come dimostrano le parole di questa intervistata:

“Io in questi anni non ho mai avuto nessun sindacato di riferimento, però... perché la tipologia del mio contratto non mi permetteva nemmeno di avere questa possibilità. Ecco, la sicurezza di avere qualcuno che di fronte a un’esigenza personale possa in qualche modo aiutarti... questo mi farebbe veramente piacere... Io ci credo molto ai sindacati, ma anche ai Centri per l’Impiego. Almeno so che quello offre qualcosa sul territorio; pur non avendolo utilizzato so che funziona” (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

Diverso il caso, raro, di chi ha un’esperienza positiva:

“La mediazione è stata molto decisa e decisiva. Ci ha rappresentato una persona che sapeva di cosa parlare, che conosceva bene l’argomento e la tipologia del nostro lavoro e ha saputo richiedere cosa ci serviva. Grazie alla sua mediazione siamo riusciti a raggiungere cose che altri con il nostro contratto diversamente possono ottenere. Il contratto di collaborazione prevede certe cose. Noi nella sfortuna siamo stati fortunati, perché qualcosina siamo riusciti ad ottenere” (LF20, F, 31, servizi educativi/formativi).

Nella maggior parte dei casi, invece, l’opinione è assolutamente negativa. Vengono lamentate assenza, inefficienza e passività, sia da parte di chi li ha provati direttamente, sia da parte di chi, avendone un’opinione negativa o pensando che non siano utili, neppure vi si avvicina. Non mancano, tuttavia, opinioni più articolate, che mettono in evidenza come, ad esempio, alcuni Centri per l’Impiego funzionino ed altri no, e come questo dipenda molto dal personale impiegato in ciascuno di essi e dal loro atteggiamento nei confronti del lavoro e nei confronti degli utenti. In diversi casi gli intervistati non esprimono nessuna opinione proprio per mancanza di conoscenza dei Centri per l’Impiego sul territorio.

In un caso, poi, si lamenta un’eccessiva assimilazione tra Centri per l’Impiego e agenzie di somministrazione, che fa venir meno la vocazione e la natura “pubblica” dei Centri per l’Impiego, dai quali, invece, ci si aspetta un reale sostegno per le persone in difficoltà lavorativa:

“Alcune volte mi sembra che il Centro per l’Impiego sia diventato quasi... mi pare... anche se sono ignorante in materia, è da molti anni che non ho contatti con i Centri per l’Impiego, però mi sembra quasi che stiano prendendo le sembianze delle agenzie interinali ed è sbagliato, perché già anche queste agenzie interinali, secondo me... Il fatto che si dà lavoro per un mese o due alle persone non risolve il problema, perché è un contentino. Poi cosa fai? Lo ributti per strada e si deve trovare un altro lavoro. Non vorrei essere troppo polemica, però, secondo me, finché c’è una netta distinzione fra un Centro per l’Impiego e un’agenzia interinale va bene, altrimenti... hanno tanti difetti, secondo me queste agenzie aiutano ben poco chi ha veramente bisogno” (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

Anche rispetto ai sindacati, come già accennato, le opinioni espresse sono

piuttosto critiche. Le maggiori remore nei confronti del sindacato sono legate alla sua eccessiva politicizzazione. La distanza espressa nei confronti del sindacato è mutuata, dunque, dalla distanza espressa per la politica in generale. In altri casi, si lamenta l'assenza del sindacato in alcuni settori, anche per forte opposizione delle imprese, che senza rispettare la legge, escludono tutti i lavoratori che in qualche modo si avvicinano al sindacato.

7.1.2 Aspettative e attese di intervento

Alla domanda su quali strumenti di sostegno, a giudizio degli intervistati, sarebbero utili rispetto ai problemi del mondo del lavoro, essi hanno messo in evidenza necessità che possiamo raggruppare in due grandi classi:

1. sostegno da parte di alcune organizzazioni;
2. politiche ed interventi di supporto.

Per la prima tipologia di interventi, gli intervistati chiedono soprattutto sostegno da parte di istituzioni preposte alla tutela e al controllo, contro l'utilizzo improprio dei contratti flessibili, o con interventi orientati a fornire, ad esempio, ammortizzatori sociali o forme di tutela per i periodi di non lavoro. Indicativa, a tal proposito, la testimonianza di un'intervistata:

"Allora ... secondo me il problema è quello. Perché parte tutto da lì! La situazione migliora se vengono migliorati i contratti, se vengono migliorate le paghe, se vengono tutelati i lavoratori. Noi non abbiamo ferie, cioè non abbiamo la possibilità di accumulare ferie. Non abbiamo la possibilità di poterci ammalare. Perché nel momento in cui viene un raffreddore, per una settimana non vai a lavorare e ovviamente non guadagni. E quindi, se si vive da soli, una settimana in meno di stipendio... - io ho uno stipendio di per sé inesistente - fatti il conto e vediamo" (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

Meno importante è ritenuto l'intervento di istituzioni formative, chiamate in causa da pochi intervistati; più frequente, invece, la richiesta di un supporto, da parte di servizi pubblici o privati, in termini di orientamento ed accompagnamento all'ingresso nel mondo del lavoro, per comprendere come utilizzare al meglio il proprio bagaglio formativo:

"Maggiori servizi di orientamento, comunque. Diciamo dei servizi che possano aiutare chi conclude un percorso formativo, anche universitario, ad individuare le proprie predisposizioni, le proprie abilità, quindi indirizzare anche verso i lavori richiesti e non far formare qualcuno che poi serve poco, insomma! ... Sicuramente dovrebbero favorire maggiormente, diciamo, una preparazione, una formazione ad hoc per chi appunto esce dall'Università e deve capire dove... insomma, in quale direzione andare, dirigersi" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

Sono proprio le informazioni e la loro disponibilità a rappresentare la nota dolente. Viene lamentata spesso la scarsa disponibilità di informazioni e la scarsa disponibilità del personale, specie dei Centri per l'Impiego, a fornirle e a renderle fruibili. Cosa chiedono, allora, i lavoratori intervistati ai Centri per l'Impiego? Particolarmente esemplificative appaiono le parole di questa

intervistata:

“Di diventare non solo un mezzo o un tramite tra colui che cerca lavoro, colui che ha bisogno a livello proprio automatico, quindi sportello automatico, ma di tentare di capire la situazione, di andare di più incontro ai bisogni delle persone, perché solo così si può cambiare qualcosa, credo. Alla fine chi si trova in una situazione critica, difficile, ha bisogno di tante cose e loro dovrebbero entrare nella dimensione che può viverci un precario, che può viverci uno che ha bisogno di lavorare. ... Entrare di più, trovare le criticità, essere più a contatto proprio con la dimensione della persona che si ha di fronte” (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

Degli intervistati che esplicitano le proprie richieste in termini di reti di sostegno (19 in tutto, di cui 16 flessibili e 3 a tempo indeterminato), la maggior parte, tuttavia, auspica altri tipi di azioni, come, ad esempio, interventi di tipo normativo, differenti politiche per il lavoro, o incentivi allo sviluppo, come emerge anche dalla testimonianza di questi due lavoratori flessibili:

“Più industrie! Più lavoro! Anche per parecchi amici miei, che so, che stanno a casa e non hanno... Se ci sono più aziende... Stanno facendo la zona industriale, sperando, eh... poi se fanno la zona industriale e c'è un'azienda... che faccio la domanda e mi cercano là, me ne vengo. Meglio stare vicino casa, a due passi, che andare a Brindisi. Qua sì! Per esempio, se fanno un'azienda qui, alla zona industriale, e ... vogliono, per esempio, l'esperienza mia, uno che fa tutto... vado! Lascio lì e vado!” (LF8, M, 36, operaio comune).

“Un lavoro?! Diciamo una maggiore attenzione alla problematica del lavoro. Perché compromette, appunto, la realizzazione personale, la possibilità di realizzare, di formare una famiglia, di avere dei figli e tutto il resto. Che comunque è un problema sociale. Quindi una maggiore attenzione a questo problema del lavoro. E quindi la possibilità di fare delle scelte politiche che possano aiutare, insomma, i giovani trovare una sistemazione” (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

Sembrano dunque essere ritenuti più importanti interventi di sistema, strutturali, piuttosto che singoli servizi: politiche industriali e di sviluppo, politiche di maggiore attenzione a fasce della popolazione particolarmente deboli, ma anche a giacimenti importanti di risorse come i giovani e le donne. Significative, su questo tema, le seguenti testimonianze:

“Purtroppo c'è un'irregolarità molto diffusa, e cercare di fare emergere quello che c'è di nascosto ... facilitare chi si trova nelle condizioni di lavoro nero e di sommerso, in qualche modo uscire da questo, perché quella è tutta una ricchezza che impedisce lo sviluppo di tutto il paese ... Bisognerebbe fare molto di più, che ne so, facilitare le imprese, dare incentivi, ma concretamente!” (LF1, F, 37, servizi di supporto e/o sviluppo sociale).

“Come incentivo, secondo me, servirebbero degli aiuti per le pari opportunità, cioè qualcosa che possa far lavorare le donne senza preoccuparsi di fare delle scelte da donna... perché alla fine una per lavorare deve diventare un uomo, praticamente. Invece sarebbe bello che si potesse fare tutte e due le cose: lavorare ed essere donna” (LF10, F, 32,

servizi tecnico-amministrativi e servizi educativi/formativi).

“Attenzione maggiore alle famiglie di giovani che hanno questa situazione economica un po' precaria, con contratti così aleatori, e che vogliono mettere al mondo dei bambini. Quindi un aiuto in questo senso, un'attenzione in questo senso” (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

A volte questo richiamo a misure più ampie, però, sfocia in un vago richiamo ad interventi dello Stato in generale che in qualche modo dovrebbe proteggere, aiutare, sostenere ed impedire abusi, quasi come se lo Stato fosse insieme una “mamma” ed un'entità astratta che non si sostanzia in organizzazioni pubbliche concrete e presenti sul territorio. In altri termini, di fronte alla difficoltà o, talvolta, all'impossibilità di tutelarsi in un territorio senza alternative rispetto al poco che offre, sembra emergere, in alcuni casi, un generico richiamo ad un'entità in grado di proteggere, quale conseguenza di un proprio bisogno di sicurezza, più che di una reale e concreta esigenza di interventi specifici.

7.1.3 Esigenze di servizi pubblici e alla persona

Una nuova area tematica, introdotta in questa ricerca rispetto alle indagini realizzate negli anni passati²⁴, è quella del rapporto tra lavoratori flessibili e politiche e servizi sociali. L'idea era, appunto, quella di esplorare se le nuove forme di lavoro trasformano in qualche modo i bisogni delle persone in termini di servizi sociali, dal momento che gli stessi sono stati pensati, concepiti e disegnati sulla base di una società fordista, classicamente organizzata sul lavoro a tempo indeterminato e su forme di occupazione “standard”. Ci si è chiesti, in altre parole, se i lavoratori flessibili facciano ricorso ai servizi sociali e se manifestino esigenze particolari, o nuove, utili per poter impostare azioni di orientamento e adeguamento dei servizi stessi.

Il risultato di questa indagine, per quanto esplorativa (i risultati, infatti, non possono essere estesi ad altri che non siano i partecipanti alla ricerca), non fa emergere sostanziali differenze tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori flessibili, i quali non manifestano particolari esigenze legate alla propria condizione di precariato. Piuttosto, la sottolineatura che se ne ricava è, da una parte, l'impossibilità di utilizzare i servizi sociali, in quanto riservati a categorie particolarmente svantaggiate (nelle quali, dunque, essi non si collocano); dall'altra, il ricorso quasi sempre al privato, per mancanza di un'offerta rilevante nell'ambito dei servizi pubblici. Nella maggior parte dei casi, inoltre, i servizi utilizzati sono quelli sanitari o i prodotti assicurativi.

Anche in termini di desiderata e di espressione di fabbisogni, le richieste fatte dagli intervistati non sembrano molto articolate, dal momento che non vanno oltre un generico richiamo alla necessità di servizi per la prima infanzia, o di strutture sportive, quali palestre o piscine. In termini, invece, di *feedback* sull'offerta e sulla qualità dei servizi, si registra una generale lamentela relativa

²⁴ Ci si riferisce al filone di indagini realizzate negli ultimi anni dalla Fondazione Zancan e da Meters sul tema degli effetti psicosociali della flessibilità.

al sistema dei servizi, che verte soprattutto sull'assenza di efficienza dell'offerta pubblica. All'interno di questa valutazione, però, emerge un'opinione positiva sull'articolazione dei servizi dell'Ambito di Mesagne, in particolare, e sul rinnovato attivismo e qualità del lavoro dei servizi della provincia di Brindisi. Comprensibilmente, i lavoratori intervistati che operano nel settore sociale possiedono una conoscenza più precisa ed approfondita del territorio di appartenenza e pertanto sono in grado di articolare meglio le proprie valutazioni e richieste, così come, ad esempio, una terapeuta della riabilitazione (LI3, F, 33, servizi assistenziali) sottolinea l'assenza di un centro di riabilitazione sul proprio territorio.

In ogni caso, dagli orientamenti emersi sembra possibile affermare che i lavoratori intervistati, indipendentemente dalla posizione più o meno flessibile, non avvertono la presenza di una rete di sostegno ai propri percorsi di vita, né sotto il profilo del lavoro, né in termini di servizi alla persona. Fanno eccezione alcuni contesti e singole esperienze, che non cambiano però la situazione complessiva.

7.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005

Confrontando gli orientamenti emersi con quanto rilevato nella già citata indagine nazionale del 2005, si conferma il giudizio non molto favorevole nei confronti dei comuni strumenti delle politiche del lavoro presenti sul territorio, talvolta espresso anche attraverso opinioni un po' stereotipate, scarsamente argomentate, indipendenti da un ancoraggio ad esperienze realmente sperimentate.

Per quanto riguarda la richiesta di reti di sostegno, viene sottolineata, in linea con quanto avevano indicato anche gli intervistati della ricerca 2005, la necessità di azioni più incisive da parte delle istituzioni di tutela e controllo, nonché misure di carattere normativo, volte ad assicurare maggiori garanzie in tema di diritti dei lavoratori atipici (per esempio, introduzione di forme di continuità dei contratti, scelte politiche miranti a favorire la stabilizzazione dei precari, politiche di conciliazione ecc.), nonché incentivi di carattere economico-finanziario (per esempio alle famiglie composte da giovani flessibili).

8. OPINIONI E VALUTAZIONI SULLA FLESSIBILITÀ

Elisabetta Mandrioli

8.1 Principali tendenze emerse per i lavoratori

8.1.1 Mercato e flessibilità del lavoro: tra rischi e opportunità

La *percezione* della condizione attuale *del mercato del lavoro* è tendenzialmente negativa per 14 lavoratori flessibili su 27 e per 4 a tempo indeterminato su 9 (solo due voci isolate - una flessibile e una stabile - individuano un trend di sviluppo in senso positivo). All'interno di questa cornice, alcuni intervistati manifestano la speranza di un miglioramento a breve-medio termine, tuttavia si tratta essenzialmente di desiderata, più che di ragionamenti sulla base di argomentazioni motivate.

I fattori che giustificano le percezioni negative sono molteplici e spaziano da una sfiducia quasi rassegnata ad elementi quali, per esempio, la constatazione delle difficoltà di determinati settori e dell'imprenditoria, la scarsa domanda di figure specializzate, la tendenza allo sfruttamento da parte delle imprese, la mancanza di posti di lavoro dovuti agli sprechi della pubblica amministrazione:

"Credo che l'evoluzione sarà piuttosto complicata. Nel senso che non ci sarà, credo. Insomma, ... non credo che ci sarà mai un progresso particolare, o comunque un'evoluzione in ascesa" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

"La situazione del mercato del lavoro attuale? Nera, non è buona ... Mi rapporto al settore di lavoro in cui sto ora, c'è proprio un calo ... Conosco piccoli imprenditori che comunque stentano" (LF6, F, 26, servizi vari).

"Sul lavoro flessibile io credo che i giovani di oggi non hanno buone aspettative di lavoro. Vedo tanto precariato. Ormai l'Italia è un popolo di precari. Così dicono in televisione... ma è vero. Io vedo tanti amici miei che lavorano in zona - dove abbiamo tante aziende agricole -... e vedo che vengono chiamati due-tre mesi per la potatura degli ulivi, e poi? Gli altri nove mesi resto a casa a braccia conserte? O vivo su quello che ho guadagnato nei tre mesi? Non ci sono aspettative di lavoro sicuro e chi invece si realizza da sé, come libero professionista, viene visto come un furbo, uno che ti vuole fregare ... I giovani, secondo me, in Italia non hanno molte prospettive, se non di precariato" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi e servizi vari).

"Penso che il mercato del lavoro sia poco, e che vi sia anche troppa flessibilità. ... (Ci sono) poche richieste di lavoro per persone specializzate, ci si accontenta di qualcosa di generico. Quando una persona è specializzata è come se avesse un handicap. ... (Come evolverà la situazione in futuro?) Spero in meglio! Che ci possa essere più spazio per le persone che vogliono lavorare, che vogliono specializzarsi e continuare per la strada che hanno scelto" (LF16, F, 30, servizi tecnici).

"(Il mercato del lavoro?) Molto tendente al basso. Nel senso che lavoro c'è, ma purtroppo c'è molta volontà di sfruttare la gente" (LF15, M, 32, servizi

commerciali).

"La situazione a livello nazionale... non penso migliorerà, perché adesso grava tutto sul cittadino, quando invece già nella pubblica amministrazione ci sono molti sprechi, molti posti che potrebbero essere tagliati" (LF10, F, 32, servizi tecnico-amministrativi e servizi educativi/formativi).

La difficile situazione del mercato viene sottolineata anche da chi ha un contratto standard, come esemplificato da questa testimonianza:

"Dal contatto con la popolazione locale ritengo che il mercato attuale... della situazione lavorativa... dalle persone con cui sono a contatto non mi sembra molto favorevole per loro, perché comunque mi rendo conto che ci sono molte situazioni disastrose dal punto di vista lavorativo ed economico" (LI1, M, 31, servizi tecnico-amministrativi).

Alcune intervistate, poi, denunciano il basso livello dei salari, quale condizione che finisce per ledere la dignità di lavoratori anche qualificati:

"Spero che effettivamente... non dico che una persona debba lavorare ed essere retribuita effettivamente per quello che fa, però neppure che, in una città, un laureato debba lavorare otto, dieci ore, per prendere cinquecento euro lordi, come succede nelle grosse città e nelle grosse aziende, soprattutto" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"Credo che stia offrendo troppo poco ai giovani, si è abbassato forse il tasso di disoccupazione, ci sono molte persone che comunque lavorano, però o non sono assicurate o sono sottopagate" (LF17, F, 26, servizi tecnico-amministrativi).

Una seconda area di esplorazione ha invece riguardato *le valutazioni e i giudizi espressi in merito alla flessibilità*, qui intesa non solo – o non tanto - come riforma del mercato del lavoro (Legge n. 30/2003), ma anche come modalità di organizzazione del lavoro in generale (ossia a prescindere dalle sue possibili configurazioni: contrattuale, oraria ecc.). Nell'indagare tale categoria tematica si è cercato di sollecitare l'esplicitazione degli aspetti positivi e delle criticità derivanti dai nuovi meccanismi di regolazione del lavoro, ai fini di posizionare i giudizi espressi su un versante complessivamente positivo (più vantaggi), negativo (più svantaggi) o ambivalente (fattori di opportunità ed elementi critici tendono a bilanciarsi).

Il quadro che emerge evidenzia una valutazione sostanzialmente non positiva della flessibilità, sia da parte dei lavoratori atipici che di quelli stabili; nello specifico, 10 lavoratori flessibili e 6 a tempo indeterminato si collocano sul versante negativo, 11 atipici e 2 standard sono categorizzabili sull'asse dell'ambivalenza e 3 lavoratori contingenti ravvisano elementi essenzialmente positivi nel processo di flessibilizzazione del mercato.

Pertanto il dato complessivo, pur rappresentando un orientamento prevalentemente sfavorevole nei confronti della flessibilità, non sembra assumere una connotazione negativa così netta, come forse ci si sarebbe potuti attendere in relazione ad un contesto territoriale caratterizzato da forti

criticità occupazionali.

Entrando nello specifico dei contenuti emersi, le voci più critiche pongono l'accento sugli aspetti che - soprattutto sul lungo periodo - marcano il passaggio da una condizione di flessibilità ad una di precarietà, come l'assenza di punti di riferimento stabili, il senso di incertezza che dal lavoro si estende anche alla sfera personale, il restringimento degli orizzonti progettuali nella vita privata, ma anche l'uso strumentale dei contratti temporanei da parte delle imprese che non consente ai lavoratori contingenti di intraprendere percorsi di lavoro formativi e qualificati:

"Compromette la realizzazione personale, la possibilità di realizzare, di formare una famiglia, di avere dei figli e tutto il resto. Che comunque è un problema sociale ... Non sono molto contenta di questa flessibilità. Perché diventa difficile poter fare, cioè avere una progettualità di vita in genere. ... Sia dal punto di vista lavorativo ... sia dal punto di vista personale. Tutti gli ambiti diventano incerti, insicuri. ... Quello che c'è oggi non ci sarà più domani, quindi mette - diciamo così - ansia, mette stress questo tipo di flessibilità, insomma di lavoro" (LF9, F, 30, servizi educativi/ formativi).

"La flessibilità... è qualcosa di alienante. ... È una presa in giro, ti costringono - tramite dei contratti che non stanno né in cielo, né in terra - a lavorare ... come se fosse l'unico lavoro che hai a disposizione. Uscito da lì non hai più niente" (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

"È vero che questi lavori a tempo determinato hanno dato più lavoro, perché magari prima con i contratti tipici non c'erano neanche, mentre adesso un lavoretto esce sempre. Ma sono precari. Che prospettive si possono fare con il lavoro precario? Precarie. Prima è vero che il lavoro era sicuro, ma dovevi attendere, fare concorsi ... mentre così trovi lavoro facilmente. Ma cosa trovi? Lavoro precario... Perciò vivi alla giornata" (LF23, F, 27, servizi educativi/formativi).

"La flessibilità ... è un concetto che è stato molto stravolto. Se era stato concepito tempo fa per conciliare il tempo del lavoro con la famiglia, per le donne, per i giovani che vogliono studiare, oggi è diventata vera e propria precarietà. Ti fanno contratti formativi, di somministrazione per poi trasformarsi in tempo indeterminato, perché i presupposti ci sono, ma non lo fanno mai. Non ti fanno mai arrivare al passaggio da determinato a indeterminato, ti mandano via prima. Quindi la flessibilità oggi è diventata precarietà. ... Non hai tempo di formarti, specializzarti che ti mandano via. ... Prima la concezione della flessibilità era legata anche ... alla formazione. ... Non so perché, ma sono entrati in questa concezione di non puntare sulla qualità, ma sulla quantità; utilizzano l'occasione di questi contratti per avere benefici economici innanzi tutto, ma non si rendono conto che non produce la qualità di tutto il sistema" (LF21, F, 29, in cerca di impiego).

Un intervistato, in particolare, mette in relazione il lavoro precario e quello sommerso, definendo il primo sulla base del criterio del "male minore", come peraltro era già emerso in altre sezioni di questo rapporto (si veda, per esempio, il capitolo sulle condizioni di vita):

"Per la nostra provincia non è la precarietà il problema, ma la ricerca del lavoro. Difficilmente si trova lavoro e se lo si trova sono, diciamo, umilianti

per il proprio livello di studi, la propria professionalità ... Quindi la precarietà la vedo nel futuro. Se si convinceranno che la persona va trattata come una persona visibile e non invisibile come i lavoratori a nero... La precarietà sarebbe un passo avanti per noi, da abolire, ma meglio del lavoro a nero è sicuramente. ... Bisogna vedere cosa si intende per flessibilità, se si intende che oggi lavori, domani no e dopo domani forse ti chiamo. La flessibilità, se vista come quella della Toyota dove tutti sanno fare tutto, è positiva. Io credo che serva sapere fare più cose piuttosto di stare davanti a un macchinario a fare la stessa cosa. ... Mentre la flessibilità sociale non l'accetto. Credo vada abolita. Perché uno non può essere chiamato a lavoro dal messaggino dell'Adecco che ti dice che oggi lavori e domani no. ... lo questo tipo di lavoro non lo ammetto ... ci sono ragazzi che vivono questa situazione tutto l'anno e non è possibile stare sul filo del rasoio per sapere se lavorerai o meno e che non puoi neppure spostarti, perché se ti chiamano devi essere rintracciabile" (LF26, M, 29, servizi vari).

Le valutazioni dei lavoratori a tempo indeterminato non si discostano molto da quelli dei colleghi flessibili; inoltre, a fronte dell'incertezza che caratterizza i contratti atipici, un intervistato sollecita la necessità di diversificare le identificazioni e gli investimenti, ridimensionando la centralità del lavoro come fonte di stabilità ed elemento qualificante l'appartenenza sociale (ciò è in linea, per esempio, con alcuni studi che hanno evidenziato il recupero di una dimensione relazionale-affettiva, circoscritta per lo più a nuclei ristretti, finalizzata alla creazione di rapporti interpersonali significativi anche per contrastare un'insicurezza diffusa):

"I vantaggi di questo tipo di occupazioni sono minimi, cioè possono essere un sollievo per un disoccupato, ma non più di tanto, nel senso che comunque ... un'occupazione occasionale non è soddisfacente. ... È proprio quello di non avere una certezza, per dire, anche nell'arco di un anno. Programmazione: stesso discorso ... Non puoi programmare una vita quando sai che, ad esempio, lavori due mesi, un anno, e l'anno dopo magari puoi stare senza lavorare" (LI6, M, 29, servizi tecnici).

"Certo, un giovane, piuttosto che non lavorare, si fa quei sei mesi e (gli) sembra di aver avuto un'opportunità, ma non è così, perché alla fine non stai dando lavoro, anzi, stai facendo perdere del tempo, soprattutto se potrebbe essere una situazione che si ripete, che dura. ... Quindi questa flessibilità di cui si parla sinceramente la vedo come un prendere in giro ... noi lavoratori. ... Devi avere altre sicurezze: perché se ti basi solo sulla sicurezza del lavoro è dura. Devi arricchire la tua vita di altre cose, di altre sicurezze" (LI3, F, 33, servizi assistenziali).

Infine, un altro intervistato sottolinea la maggiore ricattabilità a cui sono sottoposti i lavoratori atipici:

"Molte aziende adesso prendono personale con questi contratti a mesi, co.pro. ex co.co.co... Uno accetta perché è sempre meglio che non fare nulla ... Per noi - dico noi perché mi metto anch'io, che so che vuol dire - posso dirti che c'è la paura anche di sbagliare, oltre a non avere sicurezze. Hai paura anche a parlare, perché temi di essere licenziato. E poi non li chiamerei neppure contratti ... Non sono contratti di lavoro. Non si possono chiamare così" (LI2, M, 28, servizi assistenziali).

Sul fronte, invece, dei vantaggi derivanti dalla flessibilità, essi consistono - per il lavoratore - principalmente nella "libertà" di fare esperienza, sperimentando modalità e ambienti di lavoro senza eccessivi vincoli (sia sul fronte dell'organizzazione dei tempi, quando possibile, sia nei confronti del datore di lavoro qualora si presentino opportunità più favorevoli), come evidenziato dalle parole di questi intervistati:

"I vantaggi sono quelli che non ti legano ad una cosa per tutta la vita... che magari per noi può sembrare strano, a venticinque anni, pensare di fare quella cosa per tutta la vita... un po' spaventa, secondo me... E quindi il fatto di avere un incarico rinnovabile significa guardarsi intorno, significa sperimentarsi in altri campi, e quindi in questo sicuramente il lavoro flessibile è un vantaggio" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

"Ti dà la possibilità di variare, di conoscere e fare esperienza in vari ambiti lavorativi, di crescere in vari settori, ma d'altro canto bisogna dare delle sicurezze che non ci sono, soprattutto per i giovani" (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi).

"Gli svantaggi... che da un giorno all'altro non vieni più. Però il vantaggio è che gestisci tu le ore come vuoi" (LF27, F, 36, operaia specializzata).

"I vantaggi di un lavoro flessibile in teoria potrebbero essere la flessibilità degli orari, che poi nella pratica non avviene, perché anche nei lavori flessibili devi adeguarti ai loro orari già definiti a monte, comunque da concordare e sono magari ore in più..." (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

"La flessibilità da un lato può essere considerata positiva, perché ti dà la possibilità di organizzarti su diversi campi, dall'altro ha questa negatività che come una spada di Damocle da un momento all'altro ti può cadere e sono guai" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

La flessibilità viene inoltre considerata uno strumento che favorisce la responsabilizzazione dei lavoratori (in tal modo più incentivati a conquistarsi il posto di lavoro) e permette la crescita dell'occupazione (anche se non di qualità):

"I contratti flessibili servono molto. Al di là del mio contratto. Io ritengo che con questo tipo di contratto uno non bada all'aspetto economico, ma alla responsabilità, pur di lavorare. È buono, io dico. Per passare al contratto a tempo indeterminato si dovrebbe passare da questi contratti: per responsabilizzare. Bisogna guadagnarsi il posto di lavoro... però, se fosse sempre così... sarebbe difficile. Sono preoccupata per questa precarietà. Non puoi fare progetti futuri, comprare una casa" (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

"Da una parte, il lato positivo è che si è sbloccata un po' la situazione della disoccupazione in Italia, però lo svantaggio è che si può dire che si tratta sempre di lavoro precario, molte persone ... lavorano per un determinato tempo e poi si trovano nella situazione di dover cercare ancora lavoro" (LF6, F, 26, servizi vari).

L'atteggiamento di ambivalenza nei confronti del lavoro temporaneo è ben sintetizzata dalle parole di questo intervistato, occupato a tempo indeterminato ed ex flessibile, che, pur riconoscendo tutti i limiti - in termini di garanzie, certezze, progettualità - della condizione atipica, non avverte la situazione attuale così favorevole rispetto alla precedente e, anzi, rimarca la necessità di rispondere in modo "flessibile" alle esigenze del mercato:

"Per come è strutturato il mercato del lavoro attuale la flessibilità è una condizione. Se dove lavoro io mi dicessero "Vuoi il contratto a tempo indeterminato o uno interinale con una qualche clausola che duri per anni?", forse sceglierei anche quello interinale, perché per come è il lavoro oggi ... bisogna essere molto, molto flessibili. Quindi la concezione tutta negativa non la vedo. Poi, certo, ci sono altre cose da garantire. Io, ad esempio, prendevo più prima che ora, perché ora sono molto di più tassato, il tfr non si sa dove va, la pensione pure - se (ci) arrivo -, se vieni licenziato e poi ti riassumono per il tfr devi partire da zero e non da quello che avevi accumulato pur sempre nella stessa azienda... Insomma, molte cose - anche ora con questo contratto - non sarebbero tutelate, se vogliamo. Ma credo che la cosa peggiore sia che se non hai una busta paga sicura non puoi progettare nulla. Con la busta paga che avevo prima, per il fatto che lavoravo da interinale, alla banca quando andai per un prestito non potevano darmi di più di dodici mila euro... io dovevo finire di comprare la casa dei miei genitori, non comprarmi la bicicletta! La vita di una persona a 30-35 anni non è come quella di un ragazzino! Quindi io dico che se il lavoro flessibile deve essere tale, almeno bisogna mettere in preventivo tutte queste cose e garantire il futuro di una persona, una famiglia. Invece non è così" (LI5, M, 34, operaio specializzato).

8.1.2 Conseguenze della flessibilità ed effetti sulle persone

Gli intervistati riferiscono una serie di *conseguenze* derivanti dal loro impiego precario, delineando un quadro d'insieme sfumato, talvolta contraddittorio, pur con alcune sottolineature prevalentemente negative. La flessibilità, infatti, non rappresenta solo una modalità di organizzazione del lavoro, ma un nuovo modo di intendere la società, che investe le strutture di significato e i fondamenti valoriali che ne sono alla base, esaltando dimensioni quali competitività, meritocrazia, dinamicità, propensione al cambiamento e all'innovazione, a scapito di bisogni di stabilità e sicurezza, considerati retrogradi. Tuttavia, una siffatta impostazione culturale, pur rispecchiando gli obiettivi di una società prevalentemente orientata al profitto e alla produttività, può entrare in conflitto con tratti individuali percepiti non sempre (o non del tutto) in linea con le richieste implicite derivanti da un sistema di riferimento governato da logiche economiche e di mercato.

Per quanto riguarda gli intervistati, prevale un atteggiamento di adattamento - o di adesione formale a quanto richiesto - per 6 lavoratori atipici e uno a tempo indeterminato, mentre 8 lavoratori flessibili e uno stabile riferiscono di sentirsi tendenzialmente non adeguati - culturalmente e psicologicamente - a questo tipo di realtà (oppure si autovalutano carenti di idonee risorse per poter far fronte a situazioni di lavoro flessibile). Riportiamo alcune testimonianze che

esemplificano le rispettive posizioni:

“Sicuramente bisogna essere attivi nei confronti della flessibilità e non negativi, c’è e bisogna adeguarsi, magari cercando di non subire la flessibilità, magari attivarsi per inserirsi nel meccanismo in maniera giusta” (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

“Io ho accettato questo tipo di contratto e spero ... di meritarmi un contratto a tempo indeterminato. Dipende da me, da come lavoro, da ciò che riuscirò a dare, ecco, questo. Da parte mia flessibilità può essere all’inizio umiltà, tanta dedica e dare tanto, insomma. Devi meritare. Essendo questa la situazione ed avendola accettata, ora sta a me. Se meriterò è bene. Questo contratto l’ho accettato volentieri e sto affrontando questa esperienza lavorativa in maniera positiva e sto dando tutto quello che posso dare” (LF24, M, 29, servizi commerciali).

“(Cosa vuol dire essere flessibili?) Riuscire ad adattarsi a tutte le varie situazioni. Impone che l’individuo debba adattarsi a quello che gli viene offerto. Oggi come oggi le devo accettare, altrimenti non riesco a lavorare. (Ti senti ‘adeguata’?) No. Perché vado contro la mia natura” (LF25, F, 28, servizi vari).

La metà dei lavoratori flessibili (13 su 27) riferisce di soffrire di *disagi*, più o meno intensi, associati alla propria condizione lavorativa, in termini soprattutto di stati d’animo psicologici caratterizzati da senso di incertezza per il futuro, ansia, stress ecc., mentre solo alcuni (meno di un quinto) riferiscono di non percepirne in modo particolare (o comunque non legati alla situazione di precarietà). Racconta un intervistato:

“Non stanno bene. Si sentono umiliati, cose così. Fare due mesi in un’azienda e poi non ti chiamano più. Che fai? Poi rimani di nuovo a casa. E che fai? ... Sì, preoccupazione! Un privato... fai due mesi, se non gli piaci ti lascia a casa e non ti chiama più. Che fai, poi? Dove vai? Non sai neanche dove devi andare. Mentre un posto fisso ... non ti può mandare... sempre se non fai una cosa proprio... e ti mandano via, però... Invece così fai i due mesi, poi sai se ti chiamano più? E se non ti chiamano che fai? Rimani in mezzo a una strada? ... Mi provoca un poco di ansia. Sì, più ansia... a pensare che poi starò a casa e che non mi chiamano più! Poi devi andare da un’altra parte a cercare lavoro. Poi non sai come ti ambienti in quell’azienda. ... Quando lasci la strada vecchia non sai quello che trovi nella strada nuova. Così è” (LF8, M, 36, operaio comune).

I lavoratori stabili si esprimono molto raramente su questo tema; uno dei pochi a farlo evidenzia, seppure in maniera indiretta, le preoccupazioni che gli provocherebbe avere un lavoro flessibile:

“Se mi trovassi in una situazione lavorativa flessibile proverei moltissimo stress, non mi sentirei sicuramente in una posizione agiata e non so se riuscirei a dormire tranquillamente di notte, come si suol dire. Sicuramente mi sentirei molto sottoposto ad una sensazione di preoccupazione che non mi farebbe vivere in modo sereno. Specialmente se avessi una famiglia, se fossi legato a qualcuno, se avessi dei figli, quindi con più responsabilità dal punto di vista proprio di vita. Un lavoro flessibile per me sarebbe un’entità molto elevata di preoccupazione” (LI1, M, 31, servizi tecnico-amministrativi).

La riflessione, da parte degli intervistati, sulle "conseguenze del lavoro flessibile" appare ricca ed articolata: ne parlano esplicitamente 19 lavoratori contingenti, con accenti diversi a seconda degli aspetti toccati (ciascuno sottolineando quelli più pregnanti). Tale categoria tematica - che include, in termini generali, cosa significa essere flessibili, quale atteggiamento è necessario adottare verso la flessibilità, modalità e strategie di gestione, conseguenze a livello individuale/personale - è dunque piuttosto ampia e raccoglie sensazioni e percezioni che, anche se non sempre raccontate in prima persona, riflettono indubbiamente un vissuto soggettivamente rilevante dell'esperienza di flessibilità.

In linea di massima possiamo descrivere i *principali effetti* distinguendo tra conseguenze sull'individuo (soprattutto negative: ansia, stress, scarsa sicurezza, adattamenti forzati che sfociano nella rassegnazione, incertezza, difficoltà a proiettarsi nel futuro, assenza di prospettive ecc.) e conseguenze cosiddette "situazionali" (percezione delle relazioni industriali come difficoltà a far valere i propri diritti a causa dell'asimmetria di potere - a vantaggio del datore di lavoro - insita in relazioni contrattuali sempre più "individualizzate", scarsa coesione tra lavoratori, impossibilità di instaurare legami duraturi e di sperimentare un percorso di crescita formativa e professionale, con ripercussioni negative anche sulle performance e sulla qualità dei servizi stessi ecc.).

Riguardo il primo tipo di effetti, riportiamo alcune testimonianze particolarmente significative:

"È tutto in funzione della vita professionale. ... Alla fine il fatto di non avere un lavoro sicuro, di essere sempre precario, di non sapere mai cosa puoi fare domani... Questa cosa ti crea solo una forte insicurezza, una diminuzione dell'autostima, nonostante magari le competenze siano buone. ... (L'atteggiamento verso la flessibilità?) Diciamo, in linea di massima non positivo. Ripeto, sono delle opportunità che vengono date, però per chi vorrebbe una certa posizione sono dei contentini che di fatto non ti valorizzano. (Cosa vuol dire essere flessibili?) Riuscire ad adattarsi, no? ... lo mi sento... alla fine per me è l'opposto. La parola flessibilità è l'opposto della condizione interiore, emotiva della persona. Cioè in questo senso io, personalmente, ... mi sento in balia dell'evento, in balia del contratto, in balia dei 2 o 3 mesi, in balia di quella posizione, di quelle competenze, di quel cambiamento repentino... quindi devi essere anche flessibile su tutto. Però è una condizione che ti porta ad essere quasi in gabbia, quindi per questo dico sembra quasi l'opposto. Flessibile è, come dire, la persona che si sente ... in balia dell'evento. Per me è privata di un po' di libertà... di poter scegliere. ... È una dimensione che devi accettare. Però ... io non mi sento tranquilla. Ripeto, farlo fino a poco tempo fa va benissimo, ma poi dopo uno ha bisogno di altro. Di più certezze, di qualcosa di più. ... Io negli ultimi due anni ho avuto proprio problemi. Lo stress mi ha portato ad attacchi di ansia... brutti. Ma anche durante il sonno, addirittura non riesco a dormire, perché avevo tachicardia, ero agitata, mi portava agitazione ... Era ansia quella. Sì, porta molti disagi. Ma anche a livello di sicurezza personale. Poi uno cerca di trovare altre cose..." (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

"L'adattamento a vivere senza grandi progetti, senza grandi sogni. Perché spesso vengono spezzati sul nascere questi progetti, questi sogni. (Ti senti 'adeguata'?) Insomma, non proprio! Diciamo che l'aspirazione è un'altra. Il non avere questo senso di incertezza, di insicurezza continua, di base. ... (Disagi ... per questo tipo di lavoro), sì, Sicuramente! Cioè, nel momento in cui si svolge il lavoro questo un poco si attenua, perché comunque ci si sente impegnati, allora ci si sente produttivi. Per cui - diciamo così - il disagio, lo stress avviene soprattutto dopo, quando uno si ritrova casa con il contratto ormai terminato e non sa che cosa fare ... poi, avendo fatto diverse esperienze, cominci a fare l'abitudine a certe situazioni. E quindi lo stress, insomma, per quanto importante, non è così debilitante" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

"È un po' difficile parlare di futuro con il lavoro precario ... è così, anno dopo anno, e una prospettiva non può farcela. Vive alla giornata quasi, purtroppo ... Per me flessibile è che dopo sei mesi il lavoro finisce. Questo è flessibile?! Ci siamo capite..." (LF23, F, 27, servizi educativi/formativi).

"Ho imparato in questi anni che significa dare sempre il massimo di se stessi. Non puoi arrenderti mai, quando trovi una difficoltà devi trovare la capacità, da solo, di superarla. Non ti puoi aspettare nessun altro che ti aiuti, né puoi accomodarti nel senso che 'questa cosa non so farla, non la faccio'. Devi impararla per poterla fare, altrimenti rischi anche un licenziamento. Flessibilità vuol dire anche capacità di gestire la propria giornata, quindi autogovernarsi. Flessibilità vuol dire anche avere paura che da un momento all'altro tutto finisca ... Lo stress è continuo, perché hai un obiettivo che devi perseguire e tutta la responsabilità ricade su di te. Se quell'obiettivo, una volta perseguito, non aggrada chi te lo ha commissionato ... Quindi, molto stress. Insonnia no, dormo. Ho un po' di problemi di ulcera che probabilmente è arrivata dopo questa esperienza, ma per il resto..." (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

"Io sono sempre pessimista. Anche adesso. Anche se il contratto è passato da progetto a determinato. Io ho sempre paura che da un giorno all'altro non servo più" (LF5, F, 25, servizi assistenziali).

Per quanto concerne, invece, gli effetti del secondo tipo, essi possono essere sintetizzati dalle parole di queste lavoratrici:

"Il mercato del lavoro chiede molto, ma essendo così flessibile non hai tempo di farti conoscere anche sulle tue competenze. Anche a livello personale, di realizzazione, magari lo riconoscono dopo" (LF18, F, 29, servizi educativi/formativi).

"Però, sai, quando cerchi lavoro è così, ti adegui ... Poi avevano sempre questo modo di farti capire che le cose stavano così e se non ti andava bene quella era la porta ... Alcuni hanno ottenuto qualcosa perché c'è stata coesione tra i lavoratori. Nel nostro caso è stato difficile, eravamo partiti in cinque-sei a muoverci, ma poi nessuno voleva testimoniare, molti non si volevano esporre, altri dicevano che non avevano tempo. Quando sei sola, poi, sai... hai meno forza ... Sai, una serie di cose che ti mettono in discussione dal punto di vista psicologico. Incominci a domandarti se sei tu che non puoi offrire nulla ... io le scelte di ripiego non le vivo bene. Le vivo un po' male... Dici, ma è possibile? Sì, è possibile vivere così" (LF21, F, 29, in cerca di impiego).

“La flessibilità è positiva da un certo punto di vista, però allo stesso tempo bisogna fare attenzione perché flessibilità non vuol dire superficialità, perché molto spesso, poi, si ricade nella superficialità. Quando non hai regole fisse, molti commettono l'errore di passare dalla flessibilità alla superficialità. Bisogna fare molta attenzione ... se tutto è organizzato ci può essere sicurezza; la flessibilità deve avere le sue regole, come ti dicevo prima, flessibilità non vuol dire superficialità, leggerezza; flessibilità è solo una modalità, una delle tante modalità di organizzazione” (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

Infine, alcune testimonianze contengono elementi in grado di trasmettere, in modo efficace, le sfumature di ambivalenza nel modo di percepire e vivere la condizione di flessibilità:

“(Quale atteggiamento rispetto alla flessibilità?) Positivo, tutto sommato. ... Essere flessibili vuol dire avere un rapporto di lavoro comunque con una scadenza, perché poi alla fine altre cose flessibili non ce ne sono. ... (Impone adattamenti) innanzi tutto psicologici, perché penso che comunque rispetto alla forma mentis di chi ha un contratto a tempo indeterminato bisogna sempre essere all'altezza e continuare a dimostrare che servi alla struttura, che puoi raggiungere dei risultati. Invece vedo molte persone che si rilassano, senza più darsi da fare, insomma, per migliorare ... (Come ti senti rispetto alle richieste della flessibilità?) Adeguata. ... (Disagi dovuti alle situazioni lavorative flessibili)... sì, l'incertezza del rinnovo del contratto dove ti trovi bene, insomma, è una cosa brutta... Insonnia no, ansia forse. Più che altro ira, tanta, tanta ira. Ansia no, non sono una persona ansiosa, però tanta ira, rabbia” (LF10, F, 32, servizi tecnico-amministrativi e servizi educativi/formativi).

“(Quale atteggiamento verso la flessibilità?) È una cosa alle quale guardo con piacere. Tutto sta che sia in sintonia con la non precarietà. ... (Quali effetti ha sulle persone?) Il fatto di non sentirsi stabilmente inserito nel mondo del lavoro, ma di averlo di passaggio e non come una cosa che è tua. Impone degli adattamenti all'individuo ... soprattutto nelle prospettive future. Uno potrebbe non sentirsi pronto a fare il passo di sposarsi o di mettere su famiglia perché non ha una sicurezza, non ha una certezza. (Come ti poni rispetto alle richieste della flessibilità?) Male: ripeto, quando non c'è altro bisogna prendere anche quello. Però avere un lavoro con un contratto a tempo indeterminato sicuramente dà più sicurezza. (Ti senti 'adeguato'?) Non pienamente, però, ripeto, se non c'è altro?!” (LF15, M, 32, servizi commerciali).

Infine, un intervistato, in particolare, sottolinea l'importanza di diversificare le competenze come strategia che permette di fronteggiare gli aspetti negativi dell'incertezza lavorativa:

“Adesso che l'età è quella giusta sto cercando di fare più cose in modo da avere un domani un'altra possibilità se una non dovesse andare bene; sai fare un'altra cosa che ti aiuta almeno a mangiare, ad andare avanti. Non puoi stabilire adesso 'voglio fare questo', non puoi mai dirlo. Può succedere che il lavoro da agente immobiliare vada bene, allora accantoni un po' quella del deejay o del web master. Oppure non va bene quella da web master e allora c'è sempre l'alternativa di imbarcarti su una nave a fare i container per tre, quattro mesi. Devi sempre avere più di una possibilità, secondo me, perché oggi non è come vent'anni fa che iniziavi a fare un

lavoro e restava sempre quello. Se non sai fare più di una cosa oggi non vai avanti. Io infatti sto cercando di fare quello. ... Crearsi più di un'occasione come sto facendo io, oppure fare due cose insieme. ... Quello è essenziale oggi: crearsi più di un'alternativa" (LF3, M, 25, servizi tecnico-amministrativi e servizi vari).

I lavoratori a tempo indeterminato ribadiscono con forza le istanze sostenute dai colleghi atipici, ponendo l'accento soprattutto sul blocco delle prospettive per il futuro

"Penso che non possa dare un futuro. Secondo me una coppia che lavora con un lavoro flessibile non potrà mai decidere di sposarsi, di avere un futuro insieme, perché non ha una stabilità, non ha prospettive. Non ha sicurezze" (LI4, F, 34, servizi commerciali).

"(Lei si sentirebbe 'adeguata' a questi tipi di contatti?) Assolutamente no! Mi verrebbe da impazzire" (LI7, F, 32, servizi educativi/formativi).

8.1.3 Il lavoro ideale: tra aspirazioni di auto-realizzazione, spinte relazionali e bisogni di sicurezza

Per quanto riguarda le *caratteristiche maggiormente rilevanti per il lavoro ideale futuro*, non si riscontrano posizioni nette, in quanto le preferenze ruotano attorno ad alcune dimensioni principali, sovente intrecciate, come esemplificato da questa intervistata:

"Sicuramente il tipo di lavoro è importante. Ma anche l'ambiente in cui si lavora. Perché anche il lavoro piuttosto noioso, o comunque un po' più pesante, può essere - diciamo - riscattato da un ambiente di lavoro positivo, sereno, in cui c'è una buona collaborazione ... La priorità, diciamo, che sia un lavoro dignitoso, che non sia un lavoro sottopagato, che quindi riconosca al lavoratore la sua dignità" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

In linea generale, prevale la dimensione espressiva e/o dell'autonomia, ovvero quella centrata sui contenuti del lavoro (in termini di impegno creativo, realizzazione personale, attinenza con il percorso di studi) e sull'autonomia nell'organizzazione di modi, spazi e/o tempi di lavoro ecc.: vi fa riferimento, infatti, circa un terzo dei lavoratori atipici (in linea con la valutazione sostanzialmente positiva che la gran parte degli intervistati ha espresso riguardo i contenuti del proprio lavoro attuale), mentre non è menzionata dai lavoratori standard, se non in un caso.

Altrettanta importanza sembra essere attribuita alla dimensione relazionale e/o sociale (intesa come relazioni sul lavoro, rapporti interpersonali; utilità sociale o impatto sociale del proprio lavoro ecc.), in quanto ad essa fanno riferimento 11 lavoratori atipici e solo un lavoratore a tempo indeterminato. In altre parole, l'essere inseriti in un ambiente favorevole, accogliente, in cui ci siano rapporti interpersonali positivi, è un elemento che ha un notevole peso per gli intervistati. Inoltre, non è da trascurare il fatto che, poiché buona parte degli intervistati lavora nei servizi alla persona o in settori in cui è più evidente l'utilità sociale del proprio operato, in termini di ricadute positive per lo sviluppo e il

benessere della collettività, tale dimensione valoriale può acquistare particolare risalto.

Relativamente alle dimensioni sopra citate, riportiamo, come esempio, le parole di due intervistate:

"Io metto prima la componente emotiva e della motivazione personale rispetto a quella economica, cioè io non riuscirei mai a fare un lavoro che non mi piace solo per una motivazione economica ... Gli aspetti più importanti di un lavoro... il contenuto, la qualità del rapporto con i colleghi. ... I criteri prioritari di scelta: il contatto con l'utenza, il lavoro nel sociale e la serenità con i colleghi" (LF19, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Sicuramente l'ambiente e il tipo di lavoro, queste sono le cose in assoluto, perché se magari fai un lavoro che non ti piace, almeno per me è così, ti pesa tantissimo. L'ambiente sicuramente influisce tanto ... (Il criterio prioritario?) Qualcosa che mi piaccia. Non voglio più fare qualcosa che non attenga con quello che sento di essere, che voglio fare" (LF1, F, 37, servizi di supporto e/o sviluppo sociale).

Intrecciata con le altre, la dimensione "del contratto" (o, meglio, quella economica/retributiva e della sicurezza, intesa come stabilità del posto e garanzie di continuità nel tempo) è, per numero di riferimenti, subito successiva alle due precedenti ed è menzionata - tra le priorità per la scelta di un nuovo lavoro - da 9 lavoratori atipici e da 2 a tempo indeterminato:

"Per primo, il contratto. Penso che sia una cosa fondamentale. Poi sulla base del contratto una persona si sente anche realizzata..." (LF16, F, 30, servizi tecnici).

"Credo che l'ambiente di lavoro debba essere un bell'ambiente, che consenta di stare in armonia con i propri colleghi. ... L'ambiente e il fatto di stare tranquilla. Sapere che hai il tuo lavoro con un contratto ad hoc" (LF25, F, 28, servizi vari).

"Diciamo che alla fine dei conti la cosa più importante è il contratto, perché è quello che ti permette di dar vita a tutte le altre cose: programmazione di una vita privata, programmazione di una vita sociale e tutto il resto. Perché sì, è importante il discorso - all'interno di un'azienda - dei rapporti interpersonali, però il concreto alla fine è il contratto" (LI6, M, 29, servizi tecnici).

Il bisogno di sicurezza viene poi ulteriormente evidenziato quando gli intervistati sono invitati ad indicare la *forma contrattuale auspicata*, in quanto prevale nettamente il contratto dipendente (lo desiderano 14 lavoratori flessibili su 18 che si esprimono riguardo quest'area tematica), anche a termine, ma ancora meglio se a tempo indeterminato. Esso, infatti, è percepito come la forma contrattuale in grado di garantire la continuità lavorativa e di reddito necessaria per attuare progetti di vita dignitosi e per sentirsi inseriti a pieno titolo nella società di appartenenza.

Esemplifichiamo le riflessioni sopra esposte riportando alcune testimonianze degli stessi intervistati:

"Io sono in attesa di una stabilizzazione da qualche parte. O qui, o da

un'altra parte, a me non interessa. Il lavoro vero lo intendo in questo senso, cioè un lavoro a tempo indeterminato ... quello è l'obiettivo ... Seguirei tutte le strade che mi portano verso un contratto - quindi verso un lavoro dipendente - e non verso quello dell'imprenditorialità" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

"(Quale forma di contratto vorrei?) A tempo indeterminato!... Eh, per forza! È il migliore di tutti! Così stai pure più tranquillo. Stai più tranquillo pure per la famiglia... così sai che prendi sempre quello stipendio, che non ti possono licenziare..." (LF8, M, 36, operaio comune).

"(Quale forma di contratto desidererei?) A tempo indeterminato, scritto con l'evidenziatore! lo sogno un lavoro dove si possa avere un ottimo contatto con i colleghi, dove si possa avere un ottimo contratto, ovviamente! Un lavoro che ti inserisca all'interno della società in maniera positiva. ... Dovrebbe essere un lavoro che... possibilmente dovrebbe avere a che fare con gli studi che ho effettuato, un lavoro che mi dia la possibilità di alzarmi la mattina ed essere contenta di andare a lavorare, prima di tutto. E poi il contratto!" (LF11, F, 30, servizi vari e servizi educativi/formativi).

La cosiddetta dimensione extralavorativa (ovvero la salvaguardia dell'ambito extralavorativo, potersi dedicare ad altre attività di interesse personale ecc.) è menzionata solo da 2 lavoratori flessibili; uno di questi, per esempio, osserva:

"La cosa assurda era che avevo i soldi per fare tutto, ma non il tempo per programmare o di farle. ... Lì ho capito che i soldi non sono tutto, che conta la libertà. La libertà di vivere ... con il passare del tempo ti accorgi che il guadagno non è tutto, perché ci sono cose che ti mancano, la libertà, l'autonomia. Puoi anche guadagnare un miliardo al mese, ma se non stai bene non te ne fai niente" (LF26, M, 29, servizi vari).

Questo dato è probabilmente spiegabile con il rapporto sostanzialmente non problematico (si veda il capitolo "Condizioni di vita", a p. 48) che gli intervistati hanno tra tempo di lavoro e tempo libero: poiché gli orari e l'organizzazione dei tempi cosiddetti "produttivi" si conciliano già con le esigenze della sfera privata, la necessità di una ridefinizione della relazione tra i tempi dedicati alle attività di mercato e a quelle extra-mercato non assume particolare rilievo progettuale.

Infine, nessun peso viene attribuito dagli intervistati alla dimensione meritocratica, ovvero al prestigio sociale dato dal proprio lavoro e/o carriera, o dal riconoscimento di meriti personali.

8.1.4 Sicurezza sul lavoro: tra consapevolezza e disinformazione

Per quanto concerne le opinioni sul grado di *rispetto della normativa sulla sicurezza* nei luoghi di lavoro, non necessariamente in base alla propria esperienza, ma anche a fonti informative indirette (esperienze di conoscenti, letture sul tema ecc.), in generale prevale una valutazione negativa da parte dei lavoratori flessibili, associata, inoltre, a forme di scarsa consapevolezza o interesse per l'argomento.

Nello specifico, 9 lavoratori temporanei e uno solo a tempo indeterminato si

esprimono su questo tema, lamentando prevalentemente la ridotta attenzione da parte delle aziende per la sicurezza del personale e auspicando maggiori controlli, affinché sia garantito il rispetto di quanto previsto dalla normativa, come sottolineato dalle parole di questi intervistati:

"Non lo so ... In genere, per quel poco che so, non penso che è rispettata, ho dei dubbi su questo. Esperienze personali no, però, che ne so, mi diceva una ragazza che non ci sono uscite di sicurezza, o se c'è è sempre bloccata, non ci sono gli estintori... La cosa tipica è sui cantieri... non è un lavoro che interessa me, però lo vedo che non c'è il minimo di sicurezza: non c'è casco, non c'è questo, non c'è niente" (LF1, F, 37, servizi di supporto e/o sviluppo sociale).

"(La normativa sulla sicurezza)... non è assolutamente rispettata, secondo me. Le ditte sono pronte, hanno tutto a portata di mano nel caso in cui dovesse esserci un controllo, però nessuno rispetta la legge sulla sicurezza" (LF17, F, 26, servizi tecnico-amministrativi).

"(La normativa è rispettata?) Assolutamente no. Ma tante cose sono scritte che bisogna rispettare e poi non vengono rispettate; ma non solo per quanto riguarda la sicurezza che va dalle cose basilari e via dicendo fino ai cantieri aperti ... Perché rispettarla vuol dire affrontare spese ulteriori che si preferisce non affrontare. Io credo che un aspetto sia anche questo" (LF24, M, 29, servizi commerciali).

"(La sicurezza sul luogo di lavoro)... bisognerebbe migliorarla. Credo che si dovrebbe fare di più. ... Il mio lavoro... a rischio no, però ad esempio il rumore è tanto. Ad esempio, le cuffie per le orecchie non te le passano. Siamo noi a doverle comprare" (LF2, M, 25, operaio comune).

"Io penso che molte volte vada ulteriormente rispettata, e verificata soprattutto" (LF7, F, 25, servizi educativi/formativi e servizi tecnico-amministrativi).

Colpisce un certo grado di disinformazione che sembra trapelare dalle interviste condotte, pur su un tema molto sentito e dibattuto anche recentemente dai media e a livello di opinione pubblica, se è vero che alcuni lavoratori flessibili e un paio a tempo indeterminato dichiarano apertamente di non essere in grado di esprimere una valutazione perché ignorano l'argomento o, dal momento che non li riguarda direttamente, non se ne sono mai interessati:

"Io non ho problemi. Non conosco la normativa e non so dare la risposta adeguata" (LF4, M, 34, servizi tecnico-amministrativi).

"Nei lavori che ho svolto non ho affrontato situazioni difficili o rischiose. Per cui non mi sono posta il problema della sicurezza" (LF9, F, 30, servizi educativi/formativi).

"Io so che ... siamo assicurati. Per cui da questo punto di vista siamo tutelati. ... Ma io non entro nel merito, sinceramente, non ci ho mai forse pensato a chiedermelo ... Io non ho mai avuto queste esperienze, né saputo di altri casi. Non so" (LF13, F, 31, servizi educativi/formativi).

"Non lo so se è rispettata, perché io fino ad ora non ne ho avuto bisogno,

ma penso di sì!" (LI4, F, 34, servizi commerciali).

Entrando nel merito del *lavoro svolto*, più di un terzo dei lavoratori flessibili intervistati e 6 lavoratori a tempo indeterminato su 9 ritengono che le *norme sulla sicurezza* vengano rispettate, anche perché, nella gran parte dei casi, non si tratta di occupazioni particolarmente a rischio; mentre 6 lavoratori atipici e uno standard lamentano la carenza di adeguati dispositivi per far fronte al rischio di infortuni professionali. Specialmente in particolari settori, ciò può provocare conseguenze molto gravi, come evidenziano questi intervistati:

"(La sicurezza sul lavoro?) Non esiste. ... Ad esempio, per il banco frigo, per deporre la merce dei frigoriferi bisogna usare dei guanti specifici: così nel corso di formazione ci fu detto. Ma non sono mai stati dati, usati. Non c'è rispetto delle norme. Non ho visto un addetto dei freschi usare i guanti. Anche perché lì è tutta una questione di articolazioni alle mani, perché passi tante ore al freddo. ... Non sono mai state assunte queste norme, e non ho mai visto un responsabile dare i guanti all'addetto ai freschi" (LF21, F, 29, in cerca di impiego).

"Sì. ... loro ti mettono a disposizione tutto per tutelare la tua sicurezza e tu devi usarli. ... Se tutti gli operai a rischio si fanno male e li denunciano, quello che loro devono pagare e passare è sempre superiore a quanto spendono loro per le attrezzature per la sicurezza. ... Adesso è arrivato il punto che gestiamo anche sostanze cancerogene. ... Quindi, cosa avviene? Che le attrezzature ci sono, ma in base ai cambiamenti e ai rischi che aumentano non cresce l'uso di attrezzature in proporzione. Poi bisogna sempre fare affidamento al buon senso di ognuno. Per fortuna questo spesso volte c'è" (LI5, M, 34, operaio specializzato).

I lavoratori a tempo indeterminato, che già erano entrati nel merito della sicurezza in riferimento al proprio lavoro, dimostrano una certa sensibilità e attenzione anche per il *rapporto tra sicurezza sul lavoro e contratti flessibili*: 5 di loro, su 9 (e solamente 4 lavoratori contingenti), ritengono infatti che nel caso di un'occupazione temporanea ci siano meno garanzie anche per quanto riguarda il rischio di infortuni (perché coinvolge persone meno esperte, che non hanno il tempo di formarsi; perché essendo limitata nel tempo è meno soggetta a controlli ecc.):

"(Sicurezza sul lavoro e flessibilità nel lavoro si sposano?) No. Non credo proprio. La sicurezza sul lavoro è data dalla strumentazione e dall'esperienza che acquisisci ... sul campo. Io ci lavoro da tanto e so che rischi corro e nonostante questo mi tutelo sempre. Mentre un ragazzino alle prime armi che non sa ancora nulla può pensare che usare gli occhialini serve a poco e lì è che corre il rischio" (LI5, M, 34, operaio specializzato).

"(La sicurezza sul lavoro?) Per quanto mi riguarda è rispettata. ... Se mi guardo in giro ci sono diverse occupazioni che non lo fanno. Forse il discorso di flessibilità porta a delle occupazioni nell'arco del tempo un po' più ristrette, di conseguenza meno soggette a controlli, quindi da quel punto di vista ci possono essere delle carenze a livello di sicurezza" (LI6, M, 29, servizi tecnici).

"Per quanto riguarda la mia posizione sì, è molto rispettata la normativa"

sulla sicurezza. Per quanto riguarda il mio lavoro è necessaria, perché si potrebbero ravvisare dei rischi pertinenti proprio al lavoro. Quindi penso sia necessario rispettare tutti i canoni dettati dalla normativa sulla sicurezza. ... Facendo un passo indietro, in un lavoro flessibile la sicurezza non penso ci sia. Credo di essere fortunato anche in questo... avere un lavoro stabile ed avere delineato anche l'aspetto della sicurezza sul lavoro" (L11, M, 31, servizi tecnico-amministrativi).

La stesse opportunità, in termini di garanzie di sicurezza, indipendentemente dal contratto, sono invece percepite solo da 4 lavoratori (flessibili); riportiamo le parole di due di questi:

"lo credo sia garantita, anche perché ci sono molti controlli su questo. In alcuni settori non è garantita, ma anche perché c'è poca informazione. Il settore edile, ad esempio. Credo ci sia molta ignoranza soprattutto in questo settore. Nelle grandi aziende invece i dispositivi di sicurezza individuale ci sono e vengono usati. Il settore edile è ancora indietro: andrebbe regolamentato. Qualcosa si è fatto ... Avendo alcune esperienze sul territorio come l'Ilva io credo che alcune volte dipende anche dall'errore umano, non dovuto alla mancanza dei dispositivi di sicurezza, ma dallo stress e dalla stanchezza. ... Sono le condizioni umane del lavoro da rivedere" (LF26, M, 29, servizi vari).

"Secondo me non esiste un rapporto (tra contratto flessibile e minori garanzie di sicurezza, ndr), non è collegata come cosa" (LF22, F, 31, servizi tecnico-amministrativi).

8.2 Confronto con le tendenze emerse nella ricerca 2005

Rispetto agli orientamenti emersi dalla ricerca 2005, le tendenze generali confermano elementi di sfiducia rispetto all'andamento del mercato del lavoro e una valutazione sostanzialmente non positiva della flessibilità, anche se con sfumature meno negative o, quanto meno, non apertamente critiche, talvolta unite ad una visione speranzosa più o meno realistica.

Si conferma una certa ambivalenza riguardo le conseguenze della flessibilità e all'adeguatezza percepita rispetto alle trasformazioni in atto, sia sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, sia in senso sociale e culturale più ampio: se, da un lato, emerge un certo disagio a livello esistenziale e personale, dall'altro, concretamente, sembra prevalere una capacità tutto sommato efficace nell'individuare soluzioni adattive e valide strategie di gestione.

A conferma, però, di un bisogno sotteso di sicurezza, si conferma (e in modo leggermente più marcato rispetto alla ricerca 2005) l'auspicio di poter ottenere, in futuro, un contratto dipendente, e specialmente nella sua forma più stabile, ovvero a tempo indeterminato.

PARTE II

9. IL PUNTO DI VISTA DELLE ORGANIZZAZIONI

Anna Giulia Ingellis

Per una maggiore completezza dell'indagine esplorativa che si è inteso realizzare, si è scelto di indagare anche il punto di vista delle imprese che utilizzano i lavoratori flessibili. Non essendo, in ogni caso, un'indagine campionaria o su popolazione e non avendo, dunque, nessuna pretesa di rappresentatività, il presente lavoro ha cercato semplicemente di selezionare in maniera ragionata alcune tra le imprese che tipicamente utilizzano lavoratori flessibili in provincia di Brindisi e di indagarne atteggiamenti, scelte e percorsi nell'impiego dei lavoratori flessibili.

Sono stati intervistati i responsabili, titolari o dirigenti, di 10 enti datori di lavoro - organizzazioni piccole, medie ed in due casi grandi -, tra enti pubblici, imprese private ed organizzazioni del terzo settore, che utilizzano, in varie forme e vari tipi di contratti, i lavoratori flessibili. In particolare (si veda appendice D, p. 121), sono organizzazioni che lavorano nel settore agricolo (3), dei servizi sociosanitari (4), nel manifatturiero ed edilizia (2) ed infine nei servizi di vendita (1 call center).

Attraverso le interviste si è inteso esplorare: quali canali utilizzano e che difficoltà incontrano nel reclutamento della forza lavoro, in che modo si relazionano con i servizi per l'impiego, che tipo di contratto applicano ed in che modo fanno formazione al proprio personale; in particolare, poi, si è cercato di indagare il loro approccio ed atteggiamento verso la flessibilità (vantaggi e svantaggi riscontrati, conseguenze - organizzative e sulla persona - della flessibilità, infine opinioni e proposte in merito).

9.1 Reclutamento e inserimento nell'organizzazione

Si tratta di organizzazioni che fanno un uso ampio di *contratti* cosiddetti *flessibili* nella maggior parte dei casi, fatta eccezione per una grande cooperativa operante nel settore sociosanitario, la quale utilizza al 95% contratti a tempo indeterminato e per il resto contratti a tempo determinato o comunque finalizzati all'inserimento:

"Noi per scelta di campo li abbiamo tutti a tempo indeterminato. ... Le forme comuni iniziali a tempo determinato sono di inserimento professionale; abbiamo adesso uno a tempo determinato perché sta sostituendo una maternità e poi ci sono tre o quattro a tempo per due-tre mesi, ma poi ... sono destinati a trasformarsi in tempo indeterminato. Il motivo è anche per uno sgravio economico, perché lei può figurarsi che cifre mostruose ogni mese dobbiamo versare su più di 60 lavoratori" (D1,

servizi sociosanitari, terzo settore, grandi dimensioni).

I contratti flessibili utilizzati nelle altre organizzazioni coinvolte sono contratti a tempo determinato (full-time o part-time), collaborazioni a progetto (co.pro) o collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co), collaborazioni occasionali, contratti di apprendistato ed infine, in agricoltura, viene utilizzato il contratto provinciale di lavoro per gli operatori agricoli.

Per quanto riguarda i *canali di reclutamento*, il ricorso ai centri territoriali per l'impiego, ai servizi per il lavoro pubblici e privati appare non solo poco frequente, ma anche inutile in quanto privo di risultati interessanti:

"Qualche volta ci siamo rivolti al centro territoriale per l'impiego dichiarando quali erano le nostre necessità, ma quella strada non ha portato nulla di buono, non so se per incapacità del C.T.I. o per carenze formative. Un'altra volta mi ero messo in contatto con un'agenzia che dava lavoro a stranieri, ma lì c'è il discorso della lingua" (D1, servizi sociosanitari, terzo settore, grandi dimensioni).

Solo il call center, visto il numero di lavoratori di cui necessita e l'alto *turn-over*, nonché l'azienda del settore edile (anch'essa di medie dimensioni) si avvalgono di società esterne private di selezione. La metà delle organizzazioni considerate, invece, dichiara di selezionare il proprio personale attraverso canali informali quali passaparola, segnalazioni e simili, mentre in 3 casi il personale viene reclutato attraverso le candidature spontanee o annunci su internet.

I datori di lavoro non lamentano particolari difficoltà nel reclutamento del personale, se non per particolari figure ad alta specializzazione o, al contrario, per lavori semplici ma molto manuali, per i quali si trovano sempre meno persone disponibili:

"Nel reperimento della forza lavoro ci sono delle difficoltà. Perché non tutti vogliono svolgere questo tipo di lavoro, perché sono lavori prettamente manuali, e soprattutto è difficile anche trovare dei lavoratori che siano responsabili e - diciamo - anche professionali" (D2, manifatturiera, privata, piccole dimensioni).

La *formazione*, invece, è considerata necessaria da quasi tutti gli intervistati e, soprattutto, questa necessità viene sottolineata a fronte delle carenze del sistema formativo: in altre parole, i lavoratori hanno bisogno di formazione perchè arrivano nel mondo del lavoro provenendo da un sistema formativo che non li prepara sufficientemente:

"Quelli che escono dalla scuola sono completamente lontani dal mondo del lavoro e i corsi di formazione che vengono fatti... spesso e volentieri, pure quelli, sono finalizzati alla realizzazione del corso e non all'inserimento dei lavoratori nel mondo del lavoro" (D3, edile, privata, medie dimensioni).

Talvolta, quando la formazione non è considerata necessaria per l'apprendimento di competenze, in quanto si tratta di lavori semplici o già conosciuti, viene manifestata l'esigenza di quella finalizzata alla sicurezza sul

lavoro:

"La formazione è questa, c'è l'addetto alla sicurezza che è quello che ogni tanto gli spiega come non farsi male. A questo livello. Ma formazione... il lavoro è sempre quello da un sacco di anni. Il vigneto è sempre quello e non cambia niente. L'unica cosa è che noi stiamo sempre dietro alla sicurezza e grazie a Dio non abbiamo mai avuto problemi con l'Inail. Lo facciamo anche per loro, che non si facciano male. Non è mai successo" (D9, agricoltura, privata, medie dimensioni).

9.2 Utilizzo di manodopera flessibile: vantaggi e svantaggi

Successivamente, abbiamo approfondito il tema del rapporto di queste organizzazioni con la flessibilità iniziando dall'analisi di quali siano le *ragioni* che le spingono ad utilizzare forme di lavoro flessibile. Le ragioni più citate, in ben 6 casi (fuori, dunque, da ogni forma di ipocrisia), sono quelle di tipo economico: in poche parole, fare contratti a tempo è un modo per tenere bassi i costi:

"Le ragioni prevalenti, per quanto riguarda la mia impresa, sono di tipo specialmente economico. Perché i contributi che si pagano sono tanti. Ovviamente utilizzando questi metodi si riesce ad avere una media, più o meno, per essere competitivi sul mercato. Perché i prezzi vanno giù, il materiale sale, la materia prima per noi sale. I prezzi invece... siamo costretti, pur di vendere, ad abbassarli. I soldi si incassano dopo, e ovviamente chi ne rimette è il lavoratore. Anche se riuscendo a organizzarsi con l'apprendistato, alcuni a tempo indeterminato - quelli più bravi -, altri di collaborazione, si riesce comunque ad avere una media migliore... che magari avere tanti lavoratori a tempo indeterminato... che oggi, secondo me, è quasi impossibile" (D2, manifatturiera, privata, piccole dimensioni).

In altri casi, accanto a ragioni economiche vengono sottolineati motivi che attengono l'estrema variabilità e velocità dei cambiamenti nel mercato: una commessa può terminare da un giorno all'altro ed i margini sono tali che nel momento in cui viene meno diventa impossibile tenere i lavoratori, anche perché le loro mansioni e i loro compiti sono spesso legati a quella commessa, a quel progetto, che pertanto, quando finisce, li lascia praticamente senza alcun impegno. Si sottolinea, dunque, come siano proprio le condizioni in cui si trova a lavorare l'impresa che rendono impossibile la sottoscrizione di contratti a tempo indeterminato: in altri termini, in un certo senso sono anche le imprese ad essere a tempo determinato.

Dulcis in fundo, sono le esigenze organizzative o la natura stessa di alcuni lavori che richiedono, in applicazione peraltro corretta della legge, l'utilizzo di contratti flessibili: le sostituzioni per malattia e maternità, ad esempio, sono a tempo determinato. I contratti flessibili vengono utilizzati, inoltre, per i periodi di prova e la selezione del personale, ovvero per verificare le abilità del lavoratore e l'adeguatezza della persona al ruolo considerato:

"Distinguiamo il periodo di inserimento professionale con un contratto di due-tre mesi - per poi inglobarli definitivamente - per garantirci la

conoscenza, la capacità, ma questo anche per l'altra persona che entra, perché noi chiediamo un impegno e l'adesione alla filosofia aziendale che richiede un periodo di tempo. Stabilito questo, poi, dopo i due-tre mesi trasformiamo il contratto in tempo indeterminato. Quindi le forme comuni iniziali a tempo determinato sono di inserimento professionale; abbiamo adesso uno a tempo determinato perché sta sostituendo una maternità e poi ci sono tre o quattro a tempo per due-tre mesi, ma poi, come le ho spiegato, sono destinati a trasformarsi in tempo indeterminato" (D1, servizi socio-sanitari, terzo settore, grandi dimensioni).

Un discorso a parte va fatto per gli enti pubblici. Nel nostro caso lamentano l'impossibilità di ricorrere a contratti a tempo indeterminato per via del blocco delle assunzioni e dunque i contratti a tempo, rinnovati anche per molti anni, diventano una maniera per disporre di personale ed erogare servizi continuativi, cosa che altrimenti risulterebbe impossibile. Inoltre, gli enti pubblici spesso erogano servizi aggiuntivi attraverso fondi esterni all'ente stesso, la cui erogazione è soggetta alla presenza di un progetto specifico e caratterizzata dalla temporaneità: i progetti possono essere annuali o biennali, ma, quando terminano, spesso non ci sono le risorse per implementarli e renderli permanenti. In questo caso l'applicazione dei contratti a progetto, di fatto, risponde alla natura stessa del lavoro.

Nell'utilizzo di questi contratti, oltre ai *vantaggi* già elencati, che di fatto coincidono con le ragioni del loro utilizzo - minor peso dei contributi, adeguatezza a commesse a tempo, utilizzo per l'ingresso in azienda e come forma di selezione - viene sottolineata anche la maggiore produttività che fornisce un lavoratore a tempo: il fatto di essere sottoposto continuamente a rinnovo e, dunque, ad una valutazione, lo spinge ad impegnarsi maggiormente.

L'altra faccia della medaglia, però, è la mancata fidelizzazione del personale e la scarsa qualità del lavoro fornita da persone demotivate dall'assenza di una prospettiva, che cambiano in continuazione e che dunque non hanno il tempo di fare esperienza, di ambientarsi: sono lavoratori costantemente nella prima fase di inserimento che, appena formati, già vanno via e pertanto rappresentano una perdita per l'azienda che ha investito su di loro.

Come si vede, i vantaggi e gli *svantaggi* dell'utilizzo di lavoratori flessibili sono valutati sia in termini di conseguenze sull'organizzazione (sulla sua collocazione nel mercato e sulla sua produttività) che in termini di conseguenze sulle persone, il cui impatto, ovviamente, si ripercuote sulla stessa azienda. Ci sembra di poter dire che ci sono imprese che sono per loro stessa natura flessibili, in cui il lavoro può esistere solo a patto che abbia natura di flessibilità, e anche lavoratori che, per le loro caratteristiche ed esigenze, incontrano una domanda di lavoro di questo tipo (come studenti e casalinghe):

"Il lavoratore si organizza e può fare diverse cose, io vedo gli studenti universitari che vengono nel momento di pausa dal loro studio. O gente che fa un lavoro e questo per arrotondare. Dipende dall'età che si ha, anche. Certo, quando vuoi mettere su famiglia non puoi farlo su queste basi... Per l'azienda, parlo della mia, quando è tutto variabile, anche il

lavoro deve esserlo e quindi massima flessibilità” (D7, servizi di vendita, privata, grandi dimensioni).

Tale incontro tra domanda e offerta di lavoro flessibile non sarebbe un problema se non fosse sostitutivo di forme di lavoro più solide ed adatte a persone che sono in una fase di realizzazione di un progetto di vita personale. Chiaramente, invece, creano frustrazione se sostituiscono, in mancanza di altre opportunità, altri segmenti del mercato del lavoro. In breve, se vi fossero più opportunità di lavoro per le differenti esigenze, sia dei lavoratori che delle imprese, il lavoro flessibile non sarebbe un problema, ma quando si inserisce in un contesto in cui mancano altre opportunità, finisce per generare disagio e difficoltà a progettare il proprio futuro (si confronti la sezione relativa ai lavoratori).

Di questo avviso sembrano gli imprenditori intervistati: nella maggior parte dei casi la flessibilità è considerata come una condizione inevitabile e, in un certo senso, anche positiva, ma a condizione che sia temporanea e che riguardi la fase di ingresso nel mondo del lavoro; in particolare, agli intervistati appare applicabile in contesti dove il lavoro non manca (e dove, dunque, perderlo non costituisce una minaccia, dal momento che se ne trova un altro senza troppe difficoltà), nonché in realtà in cui fare contratti a tempo indeterminato diventa un’esigenza delle imprese stesse per qualificarsi e fidelizzare il personale. Tale opzione, però, diventa sostenibile in quei contesti in cui le condizioni economiche consentono alle imprese una maggiore stabilità.

Non mancano, tuttavia, voci dissonanti, per lo più da parte di soggetti del terzo settore, forse più sensibili alle condizioni delle singole persone:

“Io sono contrario al 100% (al lavoro flessibile). Io mi rendo conto della globalizzazione e tutto, ma non credo si possa solo a una parte - la parte debole, i lavoratori - chiedere dei sacrifici. Se dobbiamo battere la concorrenza e quant’altro, il sacrificio credo lo debbano fare gli imprenditori, rinunciando a una parte di profitto. Lo possono fare anche i lavoratori, ma dopo aver contratto un posto di lavoro. Io credo che i contratti di lavoro dovrebbero essere tutti a tempo indeterminato e quando questo non è possibile bisognerebbe garantire da parte dell’azienda, dell’impresa, del datore di lavoro, il periodo di disimpegno dal lavoro. Non si può lasciare un padre di famiglia... una persona che ha garantito degli impegni non si può lasciare in totale scopertura. Se non può farlo il datore di lavoro, allora deve farlo lo Stato, c’è poco da fare. D’altra parte, mi pare che in altri Stati europei queste cose si verificano, mentre in Italia abbiamo una legge tutta orientata al lavoro flessibile senza tutelare i lavoratori e le lavoratrici” (D1, servizi sociosanitari, terzo settore, grandi dimensioni).

Tendenzialmente, le *soluzioni* proposte non vanno nella direzione di eliminare queste forme di contratto (elemento che non sorprende, se si pensa che sono imprese che utilizzano questi strumenti contrattuali), ma, piuttosto, in quella di proteggere il lavoratore - attraverso strumenti di sostegno predisposti dallo Stato - nella fase di fragilità che si trova a vivere tra un contratto e l’altro, oppure rendere il tempo indeterminato meno costoso per le imprese in termini

di costo del lavoro:

“Secondo me la cosa più semplice da fare sarebbe quella di abbassare i contributi, perché sono troppo alti. A conti fatti, se hai un dipendente, nella zona nostra - che è già una zona disastrosa -, su 800 euro paghi 400 euro di contributi. Un apprendista non ti costa 400, ma non ti costa neanche 70, 80 euro. ... Ovviamente tu non puoi lavorare solo con gli apprendisti. Per poter assumere un lavoratore a tempo indeterminato dovresti comunque avere delle agevolazioni particolari. Che ci sono state. Però adesso, giù da noi, non ci sono più. Allora la soluzione migliore potrebbe essere abbassare i contributi. Perché, secondo me, tutti gli imprenditori usano questi contratti per un discorso economico. Così, abbassando i contributi, un imprenditore va anche più a professionalizzare la sua attività” (D2, manifatturiera, privata, piccole dimensioni).

La crescita e lo sviluppo economico, l'aumento delle risorse economiche - sia sul fronte pubblico che privato - rimangono tuttavia, nell'opinione degli intervistati, leve indispensabili per la crescita delle opportunità, sia dal lato delle imprese che dei lavoratori.

CONCLUSIONI

10. UN PROFILO DEL LAVORO FLESSIBILE E DEI SUOI EFFETTI: TEMI EMERGENTI DALLA RICERCA

Guido Sarchielli

*"Anche se comunque stai bene, ti senti sempre precario. C'è sempre questo punto interrogativo, accanto a te, che non va via"
(LF26, M, 29, servizi vari)*

10.1 Rischi psicosociali della flessibilità occupazionale

Per comprendere le possibili conseguenze personali e sociali del lavoro flessibile bisogna tener conto dei cambiamenti avvenuti nel modo di lavorare e di inserirsi nell'occupazione. Tali cambiamenti richiedono ai lavoratori in generale, a prescindere dalle loro forme contrattuali, una capacità di autonomia molto più elevata rispetto al passato e, soprattutto, una forte capacità di gestire l'incertezza e le contraddizioni del mercato del lavoro e della vita organizzativa.

In sostanza, oggi vi sono per tutti costi personali più elevati per lavorare e minori chiarezze circa i percorsi di sviluppo professionale, la continuità temporale di tali percorsi, la possibilità di sperimentare una corrispondenza tra carriera soggettiva e concrete opportunità di mantenere una posizione lavorativa, l'equilibrio tra lavoro e vita personale.

Per i lavoratori più dotati di risorse psicosociali, competenze tecniche e socio-relazionali sarà relativamente agevole districarsi nel nuovo contesto, trovare un equilibrio tra le proprie aspettative e progetti e ciò che offre la realtà lavorativa, oppure, soprattutto se all'inizio della carriera e in età più giovanile, utilizzare le opportunità di apprendimento, di socializzazione e di progressivo stabile inserimento offerte dalle nuove modalità di lavoro.

Raggiungere gli stessi obiettivi sarà ben più difficile (in certi casi, impossibile) per lavoratori meno qualificati, non dotati di conoscenze e competenze elaborate e con più ridotti sostegni sociali e familiari. Per di più, nelle aree geografiche e socioeconomiche in cui i mercati del lavoro locali risultano poco aperti e dinamici (ad esempio, nel Sud, nei settori "deboli" del sociale o dell'agricoltura e persino del turismo, per le piccole imprese che vivono di processi economici limitati ad un'area ristretta di affari) le difficoltà di inserimento e di permanenza lavorativa appaiono accentuate da un uso spesso irrazionale delle forme contrattuali flessibili da parte delle imprese.

Quindi, si può pensare alla presenza di un rischio diffuso di vulnerabilità sociale derivante dal ritardato o difficile accesso all'occupazione, dall'instabilità delle

occasioni lavorative e dagli ostacoli a mantenere una continuità dell'esperienza lavorativa. Esso caratterizza in modo particolare la condizione di vita di coloro che, non avendo concrete alternative, devono impostare la loro vita professionale solo sull'accettazione di offerte di lavoro temporaneo, definite dalla contingenza e dalla frammentarietà delle richieste e delle esperienze di apprendimento.

In altre parole, l'instabilità professionale e la scarsa qualità dell'esperienza lavorativa derivante, in genere, da una difficile progettazione dei propri percorsi, la possibile minaccia di perdita dell'autosufficienza materiale e di messa in discussione della propria identità socio-professionale, le possibili crisi personali dopo alcuni anni di adattamento alle ferree leggi del mercato occupazionale appaiono un nuovo fattore rischio per la persona, intimamente connesso con la condizione di fragile presenza sul mercato occupazionale dei lavoratori flessibili.

10.2 Tenere conto della diversificazione delle storie di flessibilità

Ma si determinano comunque sempre questi effetti gravi sui lavoratori temporanei? Al di là di letture ideologiche del fenomeno della flessibilità occupazionale e contrattuale, il semplice buon senso dovrebbe orientarci a capire come, in realtà, i lavoratori contingenti o atipici non siano tutti uguali; ovvero come all'interno di questa grande categoria sociale vi siano forti differenze socio-anagrafiche, economiche, familiari, geografiche e culturali che determinano profili personali assai differenziati. Soprattutto vanno considerate le evidenti differenze legate alle effettive possibilità di scelta del lavoro, alle motivazioni per le quali si fa un certo tipo di lavoro, alla qualità del lavoro che viene assegnato (si pensi, ad esempio, ai falsi lavori a progetto che non corrispondono neppure ai requisiti della Legge 30), alla durata dell'esperienza di lavoro temporaneo, alla sequenza di esperienze lavorative e al loro grado di coerenza con la preparazione scolastica e professionale, all'età delle persone coinvolte.

Se non ci si vuole limitare a proporre un'interpretazione tautologica di questo fenomeno della flessibilità che, appunto, dalla temporaneità dell'esperienza lavorativa deduce la precarietà e l'instabilità dell'esperienza personale per tutti i lavoratori, appare necessario approfondire il fenomeno attraverso indagini empiriche come questa, effettuata in una provincia della regione Puglia.

L'esigenza di delineare il volto concreto del lavoro flessibile, a distanza di qualche anno dall'applicazione delle nuove normative, appare importante non solo dal punto di vista conoscitivo, ma per le possibili implicazioni operative nell'ambito delle politiche sociali e per gli interventi di sostegno e di attuazione di politiche per il lavoro.

Su questo piano la ricerca internazionale e gran parte delle ricerche nazionali mostrano effetti psicosociali di rilievo, anche se talvolta di segno contraddittorio proprio in relazione alle notevoli differenze con cui viene

affrontato dalle persone il lavoro flessibile. Effetti che riguardano le persone stesse, le loro famiglie e le stesse organizzazioni di lavoro.

Spesso si evidenziano insoddisfazione e disinteresse verso l'organizzazione, al di là del rispetto formale dei patti contrattuali. Sono presenti, comunque, numerosi esempi di forte adattamento personale alle difficoltà e incertezze occupazionali ed emerge un modesto ricorso alle varie forme di aggregazione sociale e di tutela sindacale. Questa strategia di risposta individualistica alle difficoltà occupazionali meriterebbe notevole attenzione da parte degli attori sociali e istituzionali per le sue possibili conseguenze, nel medio o lungo periodo, di decremento motivazionale, di riduzione dei significati e dei valori attribuiti al lavoro dal punto di vista del suo status e rilevanza sociale, e di restringimento della partecipazione sociale e alla vita collettiva. Compare un sentimento di deprivazione relativa nei confronti dei lavoratori stabili e restano dominanti l'aspettativa di stabilizzazione della propria posizione lavorativa e l'aspettativa del "posto fisso". Solo in pochi casi emergono evidenti tratti di alienazione e di perdita del significato dell'esperienza di lavoro, vissuta ormai senza effettivi investimenti personali.

Soprattutto nelle forme di lavoro a più modesta professionalità, i lavoratori temporanei, sperimentando l'insicurezza e la precarietà della situazione attuale, rischiano di mettere a repentaglio i loro progetti di vita e il loro equilibrio personale. In questi casi compare di frequente un atteggiamento pessimistico verso il futuro, fondato sull'esperienza concreta di sottoutilizzazione delle risorse, sulle scarse opportunità di apprendimento e di sviluppo professionale e sulla persistenza del rischio di esclusione sociale.

Questi segnali negativi non sono tuttavia sistematici, né sembrano bloccare necessariamente per tutti il rapporto con il lavoro e con le attività svolte. Anzi, di frequente, sono proprio i contenuti del lavoro, le attività significative svolte, le relazioni sociali con i colleghi a determinare orientamenti positivi e di soddisfazione per il lavoro, indipendentemente dalla sua forma contrattuale.

Per di più, la presenza di fattori di mediazione (soprattutto la famiglia e la disponibilità di risorse psicosociali e materiali) costituisce un elemento indispensabile per comprendere una serie di risposte tendenzialmente positive (o, comunque, non molto diverse da quelle dei lavoratori stabili) che sembrerebbero poco plausibili per una condizione materiale di esistenza che, almeno dall'esterno, risulta segnata dalla precarietà. Esse riguardano adeguati livelli di soddisfazione e di *commitment* organizzativo, un incremento della *performance* lavorativa e la presenza di un impegno extra-ruolo assai più elevato rispetto agli stessi lavoratori permanenti. In questo senso, quando questi sostegni sono presenti (e quando ci sono margini di volontarietà di scelta) sembra determinarsi concretamente la possibilità di vivere il lavoro temporaneo anche come opportunità soggettiva di sperimentazione, di addestramento, di prima socializzazione, di attesa costruttiva di soluzioni più adeguate.

10.3 Cosa ci dice la ricerca

Di fronte a tali possibili esiti alternativi, che rappresentano quasi i poli estremi di un *continuum* entro il quale si collocano le esperienze concrete del lavoro contingente, risulta di notevole interesse conoscitivo e pratico il risultato della ricerca svolta a Brindisi. Essa, infatti, produce informazioni di prima mano che contribuiscono ad abbozzare un profilo realistico del gruppo di lavoratori atipici pugliesi, il quale potrebbe costituire la base per ulteriori approfondimenti sul piano quantitativo. Da notare che tale profilo emerge sia dalla considerazione delle diverse categorie di contenuto entro le quali sono state inserite le espressioni verbali degli intervistati, sia dal confronto (per somiglianza e differenza) con le dichiarazioni di alcuni lavoratori permanenti intervistati, sia, infine, dagli espliciti riferimenti alla ricerca nazionale effettuata con le stesse modalità di rilevazione qualitativa.

10.3.1 Il lavoro attuale

Richiamando gli aspetti significativi della descrizione del lavoro attuale fornita dagli intervistati, si delinea un orientamento positivo verso il lavoro svolto, nonostante la consapevolezza delle difficoltà di inserimento e la scarsa fluidità dei percorsi occupazionali dei lavoratori atipici. Il *grado di soddisfazione* risulta in media elevato, o almeno comparabile con quello dei lavoratori stabili, salvo quando si tratta di lavori di natura ripetitiva, o quando essi risultano troppo incongruenti rispetto al percorso di studi e di formazione. Da notare che fra le caratteristiche del lavoro più apprezzate vi è soprattutto il grado di autonomia e di possibilità decisionale. Inoltre, in gran parte dei casi il tipo di lavoro svolto deriva da una scelta di interesse personale per tale attività.

Il grado di soddisfazione risulta influenzato dall'età e, come prevedibile, tende a peggiorare con il perdurare dell'esperienza di precariato, che, per questi lavoratori, rappresenta il vero punto critico o la minaccia incombente sulla loro attuale condizione. In generale, verso i 30 anni, il lavoratore contingente tende ad esprimere insoddisfazione soprattutto retributiva e in termini di sicurezza del posto e su questi aspetti non si differenzia molto dai lavoratori permanenti; diversamente, i più giovani considerano l'attuale condizione di lavoro temporaneo un'esperienza quasi sempre positiva, perché aiuta ad incrementare il livello di competenze professionali e personali e dunque la probabilità di mantenere o acquisire utili caratteristiche di occupabilità.

Se, in generale, emerge un grado di soddisfazione elevato verso i contenuti del lavoro svolto, lo stesso non si può dire per i livelli di tutela delle condizioni di lavoro. In ogni caso, contrariamente alle attese, la stessa valutazione sugli aspetti contrattuali, pur essendo critica, non assume quasi mai tonalità molto negative e mostra più facilmente sottolineature di rassegnazione che non elementi di critica sistematica e di conflittualità sociale.

10.3.2 La storia lavorativa

Considerando la storia lavorativa dei precari intervistati emerge una prevalenza di scelte sostenute da *strategie di ricerca di natura personale* e con il sostegno della cerchia amicale e familiare, con scarso ricorso a forme pubbliche di facilitazione all'inserimento occupazionale. Ciò sembra derivare non tanto da un esplicito giudizio di inefficacia, quanto più spesso perché si tratta di servizi e sostegni poco conosciuti.

L'orientamento positivo verso il lavoro attuale appare influenzare anche la descrizione della storia lavorativa, che risulta, quindi, re-interpretata alla luce dell'esperienza svolta. In particolare, si può notare il riconoscimento del valore dei contenuti delle attività lavorative svolte e l'importanza di spazi di autonomia attinenti alla realtà lavorativa per gestire il proprio cammino nel mercato del lavoro.

Il filo conduttore della storia lavorativa è dato dalla *ricerca di congruenza tra la formazione raggiunta e i lavori svolti* e dall'impiego di strategie personali per ricercare il lavoro. Ciò aiuta a capire come di frequente la ricerca di una nuova occupazione derivi non tanto dalla conclusione formale del contratto o da licenziamento, ma più spesso si basi sull'intenzione di trovare un'attività più significativa e coerente con le conoscenze e capacità possedute. La precarietà della propria storia appare considerata, in generale, come una caratteristica momentanea del percorso e non come un tratto definitivo rischioso che concerne anche la condizione di vita futura.

10.3.3 Le condizioni di vita

Contrariamente a quanto spesso emerge da descrizioni giornalistiche troppo omogenee e a fosche tinte della condizione di vita dei lavoratori flessibili, dalle interviste si evidenzia un quadro assai articolato che aiuta a capire meglio la reale complessità dell'esperienza di lavoro atipico nei suoi risvolti esterni al contesto lavorativo. Va sottolineato che parlare di condizioni di vita spinge ad uscire da una prospettiva solo individualistica con cui leggere il fenomeno della flessibilità e a considerare il lavoratore atipico all'interno di un nucleo di relazioni, soprattutto familiari. In altri termini, l'unità di analisi per decifrare l'esperienza soggettiva della flessibilità diventa il lavoratore e la sua famiglia. Infatti, dalle interviste viene messa in primo piano *l'importanza della famiglia di origine* come sistema psicosociale ed economico (che garantisce forme concrete di sostegno), senza il quale la stessa esperienza della flessibilità diviene poco comprensibile. Essa sembra svolgere una riconosciuta funzione di mediazione tra la persona e il mercato occupazionale, operando nel senso di garantire servizi materiali e affettivi/relazionali per sostenere il lavoratore e facilitare la continuità della sua esperienza sociale e lavorativa. In altre parole, la lunga permanenza nella famiglia di origine da parte degli intervistati è in linea non solo con quanto suggerito dagli studi sociologici, ma risente probabilmente anche di elementi propri della cultura meridionale, che fa della famiglia allargata il principale ammortizzatore sociale e non agevola la

costituzione di nuovi nuclei relazionali/abitativi. Tale permanenza non sembra però pesare sul grado di autonomia percepita dagli intervistati. In sostanza, la famiglia offre le condizioni di base per l'esistenza e rende possibile al lavoratore di disporre quasi appieno dello stipendio per i beni di prima necessità e per il tempo libero.

Comunque, se in generale la situazione non appare pesantemente critica per almeno una buona parte degli intervistati, quando si tratta di valutare gli effetti della propria condizione lavorativa su alcune dimensioni importanti della vita personale (progetti futuri, comportamenti di consumo e di risparmio, rapporto vita lavorativa-vita extralavorativa), l'aspetto sottolineato quasi esclusivamente come negativo è proprio quello dei comportamenti di consumo.

In generale, la *capacità di risparmio* (seppure non elevata per tutti i lavoratori stabili o flessibili, dati i livelli di retribuzione considerati non soddisfacenti) risulta naturalmente superiore per i lavoratori stabili rispetto ai flessibili, anche se ciò che vale la pena notare è la differente strategia adottata: i lavoratori flessibili, quando riescono a risparmiare, lo fanno soprattutto in un'ottica di contenimento della spesa in vista di possibili periodi di sottoccupazione o inoccupazione, mentre per i lavoratori stabili l'accantonamento risulta effettuato in un'ottica progettuale di futuri investimenti, o comunque articolando nel tempo le spese.

Il tipo di contratto sembra però incidere sulle *scelte di vita*. Mentre i lavoratori stabili perseguono, seppure con difficoltà, i propri progetti, per i lavoratori flessibili si presenta una situazione assai incerta, anche se solo in una parte minoritaria emerge la consapevolezza che l'attuale condizione influenzi negativamente la stessa possibilità di prefigurare dei veri e propri progetti.

Questa capacità di adattamento e di forte realismo (espresso anche attraverso una sorta di ridotta attenzione verso il futuro) emerge anche rispetto alla *gestione complessiva del rapporto tra vita lavorativa e vita extralavorativa*. Infatti, la possibilità di usufruire di spazi personali per dedicarsi alla propria famiglia o ai rapporti sociali esterni al lavoro non appare realmente intaccata dalla flessibilità lavorativa. L'orientamento positivo emerso risulta in parte spiegabile con il fatto che numerosi lavoratori flessibili non sono occupati a tempo pieno e quindi possono usufruire di una buona quota di tempo libero. Laddove emergono giudizi negativi, essi si basano soprattutto sull'esistenza di sovraccarichi di lavoro e di posizioni lavorative con obbligo di reperibilità: condizioni, queste, che possono interferire negativamente con la libertà di programmare i propri spazi personali (sia per i lavoratori flessibili che per quelli permanenti).

10.3.4 Confronti e bilancio soggettivo

Ci pare interessante sottolineare che nelle percezioni e valutazioni della propria condizione attuale sembra avere un peso anche *il confronto con la condizione dei propri coetanei*. In altre parole, il giudizio tendenzialmente positivo degli intervistati su vari aspetti della loro esperienza attuale di lavoratori flessibili

sembra espresso in termini relativi, ovvero facendo una sorta di comparazione con gli altri che si trovano in condizioni meno favorevoli. Soprattutto in un mercato del lavoro poco permeabile, in cui è forte il rischio di essere disoccupati o impiegati in nero, l'aver un'occupazione (e con un contratto effettivo, anche se flessibile) rappresenta un esito positivo che aiuta a differenziarsi dagli altri meno fortunati e a rafforzare la propria identità di lavoratori.

Facendo comunque un *bilancio della loro attuale esperienza* (e, in particolare, sugli effetti del lavoro precario sulle scelte di vita, sui comportamenti di consumo e risparmio, sulla vita sociale), pochi riescono ad esprimersi con chiarezza e quelli che lo fanno si focalizzano su aspetti di equilibrio e positività. Ciò non significa nascondere il fatto che la condizione lavorativa attuale non consente al momento di realizzare alcuni degli scopi desiderati. Tuttavia, tali scopi si riferiscono maggiormente ad oggetti concreti e/o di consumo più o meno immediato (per esempio, viaggi, vacanze; fare corsi di specializzazione o avviare un'attività; acquistare un'automobile ecc.), mentre praticamente assenti sono i riferimenti ad aspettative concernenti progetti personali o familiari più impegnativi (come rendersi autonomi, mettere su casa o fare figli). E ciò, evidentemente, aprirebbe la strada a riflessioni critiche sulla qualità e il significato dell'adattamento sociale di questi lavoratori e sul grado di proattività che essi possono mettere in pratica per migliorare la loro condizione di vita attuale.

10.3.5 Come gli intervistati vedono il loro futuro e quali progetti stanno elaborando?

La possibilità di rappresentarsi in una dimensione futura dovrebbe costituire un indicatore importante per comprendere come questi lavoratori siano in grado di padroneggiare ed affrontare attivamente anche le incertezze del presente. Dalle interviste emergono alcuni tentativi di pianificazione del proprio percorso, caratterizzati dall'esplicitazione di obiettivi concreti, plausibili e realistici in relazione al contesto di vita della persona. Tuttavia, in una gran parte dei casi, sia i progetti personali (ad esempio, farsi una famiglia), sia i progetti professionali sembrano restare ad un livello molto generale, senza chiare indicazioni sulle strategie concrete da mettere in atto. Si potrebbe dire che sono presenti sia un atteggiamento di speranza che le cose possano cambiare, sia un orientamento positivo rispetto alle proprie possibilità e probabilità di uscire dalla condizione di precarietà, senza che questo si traduca in chiare linee di azione rispetto alla ricerca di alternative o allo sviluppo dei requisiti necessari per rendere possibile una migliore riuscita professionale e sociale.

Per la maggior parte degli intervistati, comunque, il futuro non è rappresentato in termini di progetto vero e proprio, ma percepito nella sua dimensione emozionale di preoccupazione e di incertezza e, dunque, spesso "tenuto lontano" per focalizzarsi sulla situazione del presente e sugli equilibri raggiunti che, al momento, appaiono relativamente soddisfacenti. È come se, da un

lato, il lavoro che comunque svolgono sia un elemento da considerare con attenzione prima di muoversi in altre direzioni e, dall'altro, si viva uno stato di attesa vigile di soluzioni, nell'ambito, però, di un contesto familiare accogliente che assicura la possibilità di procrastinare le decisioni concrete.

10.3.6 Quali contatti con i servizi e le organizzazioni che forniscono un sostegno ai lavoratori flessibili?

Gli orientamenti emersi confermano la stessa difficoltà di stabilire contatti o connessioni significative tra lavoratori precari e servizi che già è stata messa in evidenza nelle indagini nazionali. Seppure con qualche differenza tra servizi per l'impiego, agenzie private per il lavoro e sindacati, i lavoratori flessibili mostrano difficoltà nel recepire il senso delle offerte di sostegno e persino nell'accedere ai servizi proposti. In molti casi, inoltre, la visibilità di tali servizi risulta assai modesta e il loro grado di efficienza è percepito come non corrispondente alle attese.

Per quanto concerne le possibilità di connessione con il sindacato e i problemi della rappresentanza degli interessi di questa categoria di lavoratori, l'opinione espressa non è esaltante, sia per la percezione, abbastanza condivisa, di un'eccessiva politicizzazione di queste organizzazioni, sia per la loro relativa distanza dai problemi ed esigenze concrete del lavoratore precario, sia per le oggettive difficoltà che queste organizzazioni stanno incontrando nel promuovere la loro presenza in alcuni tipi di imprese locali e, quindi, nel divenire un punto di riferimento per i lavoratori atipici. Da notare che queste perplessità e questi ridotti legami, sia con i servizi pubblici e privati, sia con le organizzazioni sindacali, sono presenti in modo simile anche tra i lavoratori stabili intervistati. Tale esito complessivo, che segnala un preoccupante rischio di isolamento sociale dei lavoratori considerati, meriterebbe una sistematica verifica e una decisa attenzione da parte sia degli osservatori che delle organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, delle istituzioni e dei responsabili delle politiche del lavoro e sociali.

10.3.7 Quali aspettative emergono in relazione alle organizzazioni di servizio?

La scarsa conoscenza e il conseguente modesto ricorso alle organizzazioni di servizio non stanno a significare che i lavoratori flessibili non abbiano, o non intendano, esprimere richieste di sostegno. Esse si indirizzano su aree di bisogni alle quali, probabilmente, le organizzazioni esistenti non forniscono risposte chiare e sistematiche, o per le quali sarebbe necessario possedere uno specifico mandato sociale non sempre posseduto. Infatti, da un lato, sono manifestate richieste di tutela e controllo ispettivo sull'applicazione corretta delle norme e sulla riduzione degli utilizzi impropri delle varie forme contrattuali flessibili; dall'altro, sono messe in evidenza richieste (ad esempio, ammortizzatori sociali, forme di tutela per i periodi di non lavoro, incentivi economici) che richiamano specifici interventi normativi.

Interessante è anche l'attenzione posta su forme di intervento focalizzate sullo

sviluppo di competenze. Ciò non tanto in termini di formazione professionale specifica, ma soprattutto in termini di richiesta di sostegno informativo, orientamento ed accompagnamento all'ingresso nel mondo del lavoro. Tali tipi di intervento dovrebbero collocarsi nel quadro di interventi di sistema centrati su politiche industriali e di sviluppo, che prestino attenzione a fasce della popolazione, come i giovani e le donne, particolarmente sensibili al rischio di lavoro precario. Tra gli intervistati non mancano, inoltre, atteggiamenti in favore di una presenza statale che svolga una funzione di protezione forte rispetto ai limiti di un mercato del lavoro locale ritenuto senza regole.

10.3.8 Lavoratori flessibili e politiche sociali

Uno specifico punto di attenzione è stato posto sugli effetti che la condizione di lavoro flessibile può determinare sulla fruibilità e accessibilità dei servizi sociali esistenti e sulle nuove esigenze/ricieste che tale categoria di lavoratori tende ad esprimere e che vorrebbe soddisfare. In realtà, contrariamente alle attese, non sembrano emergere sostanziali differenze tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori flessibili circa la natura e l'utilizzo dei servizi reputati necessari.

Per entrambe le categorie emerge la sensazione che manchi una rete di sostegno sia rispetto al lavoro, sia rispetto al percorso di vita personale: sensazione che, tuttavia, non sembra tradursi ancora in richieste specifiche. I lavoratori flessibili rimarcano l'impossibilità di utilizzare servizi sociali in quanto riservati a categorie particolarmente svantaggiate (tra le quali essi, dunque, non si collocano), o la difficoltà di usufruire di servizi pubblici per mancanza di un'offerta adeguata che costringe a rivolgersi a strutture private.

In generale, prevalgono opinioni non favorevoli sul sistema dei servizi per quanto concerne la quantità e l'efficienza dell'offerta pubblica: opinioni che andrebbero naturalmente verificate e approfondite.

Per quanto riguarda il tipo di servizi richiesti, in realtà, non ci si discosta dalle esigenze generali di una rete di servizi sociali più calibrata rispetto alle esigenze di tutti i cittadini (ad esempio, la necessità di servizi per la prima infanzia da parte delle madri, di strutture sportive quali palestre o piscine, ecc.).

10.3.9 Rappresentazioni della flessibilità e dei suoi effetti

Parlando del loro lavoro, della loro storia lavorativa e delle proprie condizioni di vita, i lavoratori intervistati mettono evidenza le luci e le ombre della loro esperienza concreta e operano un bilancio che appare sostanzialmente in equilibrio, o con segni di relativa positività.

Ciò non significa che essi intendano fornire una rappresentazione della flessibilità caratterizzata solamente da queste dimensioni positive. Anzi, quando si creano le condizioni di esprimere un giudizio generale, staccato dall'esperienza diretta, vengono messe in luce anche sfaccettature negative del fenomeno.

Ad esempio, sia nei lavoratori flessibili che in quelli stabili la *percezione del*

mercato del lavoro è tendenzialmente negativa, appena temperata dalla speranza di un miglioramento a breve-medio termine. Al riguardo, si può affermare che la constatazione delle difficoltà di determinati settori produttivi e dell'imprenditoria, la scarsa domanda di figure specializzate, la tendenza allo sfruttamento da parte delle imprese, la mancanza di posti di lavoro dovuti agli sprechi della pubblica amministrazione sembrano giustificare un crescente stato di rassegnazione nei nostri intervistati.

Le valutazioni sulla flessibilità (intesa non solo come insieme di forme contrattuali, ma come modalità di organizzazione del lavoro in generale) forniscono un quadro sostanzialmente non positivo, sia da parte dei lavoratori atipici che di quelli stabili.

Tale rappresentazione, però, non ha una connotazione così netta, come ci si sarebbe potuti attendere in relazione ad un contesto territoriale e socioeconomico che, da sempre, è caratterizzato da forti criticità occupazionali. Infatti, è vero che gli svantaggi evidenziati per caratterizzare la flessibilità sono predominanti (in particolare, si fa riferimento all'assenza di punti di riferimento stabili, al senso di incertezza che dal lavoro si estende anche alla sfera personale, al restringimento degli orizzonti progettuali nella vita privata, ma anche all'uso strumentale dei contratti temporanei da parte delle imprese che non consente ai lavoratori contingenti di intraprendere percorsi di lavoro formativi e qualificati); tuttavia, si segnalano anche aspetti positivi (ad esempio, la "libertà" di fare esperienza; la responsabilizzazione dei lavoratori, in tal modo più stimolati a conquistarsi il posto di lavoro; la crescita dell'occupazione, anche se non di qualità) e, comunque, una parte consistente degli intervistati mostra una certa ambivalenza nel modo di giudicare la flessibilità in termini generali.

Quali conseguenze derivano da un'occupazione precaria? Per avere un quadro più completo delle rappresentazioni del lavoro flessibile si è chiesto agli intervistati di riflettere sui possibili esiti di questa esperienza e il quadro che ne deriva appare assai articolato. Esso mette in luce non solo la consapevolezza di possibili conseguenze individuali (come stati di ansia, stress, scarsa sicurezza, adattamenti forzati che sfociano nella rassegnazione, incertezza, difficoltà a proiettarsi nel futuro, assenza di prospettive ecc.), ma anche di conseguenze sul modo di percepire la situazione e sulle dimensioni socio-relazionali dell'esperienza del lavoratore (difficoltà a far valere i propri diritti a causa dell'asimmetria di potere - a vantaggio del datore di lavoro - insita in relazioni contrattuali sempre più "individualizzate", scarsa coesione tra lavoratori, impossibilità di instaurare legami duraturi e di sperimentare un percorso di crescita formativa e professionale, con ripercussioni negative anche sulle *performance* e sulla qualità dei servizi stessi ecc.).

Seppure prevalga, in generale, un atteggiamento di adattamento e di adesione formale a quanto richiesto dalla situazione, si presentano casi in cui il lavoratore si autovaluta come non idoneo a resistere o a far fronte alle richieste del lavoro flessibile. In tal senso, si giustifica la presenza di disagi - più o meno

intensi - associati alla propria condizione lavorativa e si intravede il tendenziale cammino verso posizioni periferiche del mercato occupazionale, o verso l'accettazione rassegnata delle difficoltà.

10.3.10 Quale lavoro vorrebbero fare i lavoratori flessibili?

Già nella considerazione delle caratteristiche ritenute significative del lavoro attualmente svolto in forma flessibile erano emersi dei criteri di giudizio del lavoro che vengono poi riutilizzati quando gli intervistati forniscono una rappresentazione del lavoro che desidererebbero fare.

Il loro lavoro ideale, infatti, dovrebbe permettere di esprimersi in termini di autonomia, di impegno creativo, di realizzazione personale e attinenza con il percorso di studi. Inoltre, si conferma il valore assegnato alle dimensioni relazionali, che dovrebbero caratterizzare un clima organizzativo positivo e facilitante l'espressione di significati positivi attribuiti al lavoro non solamente per la persona, ma anche per la collettività. Questa immagine ideale del lavoro si completa, naturalmente, mediante il riferimento esplicito ai significati strumentali connessi con la forma contrattuale e il reddito.

Va notata, in particolare, una forte propensione al lavoro dipendente, visto come modalità di lavoro in grado di garantire la continuità lavorativa e di reddito necessaria per attuare progetti di vita dignitosi e per sentirsi inseriti a pieno titolo nella società di appartenenza. Non vengono, invece, enfatizzate esigenze di equilibrio tra lavoro e vita personale, anche in relazione al fatto che, almeno nell'esperienza attuale, gli intervistati riescono a conciliare i tempi di lavoro e personali grazie al sostegno della famiglia.

Si potrebbe sostenere, quindi, che risulta abbozzata una concezione abbastanza tradizionale del lavoro e del lavoratore che non considera salienti altre caratteristiche (come la competizione meritocratica, il desiderio di prestigio sociale, lo spirito di iniziativa, il bisogno di riuscita sociale ecc.) che spesso sono alla base della ricerca di autonomia professionale e della intrapresa personale (ad esempio, il lavorare in proprio).

In ogni caso, viene sottolineata l'esigenza di poter lavorare in un contesto di sicurezza e non solo di stabilità d'impiego. Infatti, vengono manifestate perplessità circa il rispetto delle norme di sicurezza negli ambienti dove è presente il lavoro flessibile, anche se tale preoccupazione non giunge ad un elevato grado di consapevolezza e viene manifestata soprattutto dai lavoratori stabili.

10.3.11 Uso del lavoro flessibile: cosa ne pensano le organizzazioni?

Le aziende private e pubbliche utilizzano in maniera crescente i dispositivi della Legge 30/2003 per far fronte alle loro esigenze di acquisizione di collaboratori. Tuttavia, non è facile avere un quadro sufficientemente chiaro e stabile circa i principali canali di reclutamento e inserimento lavorativo (ad esempio, l'uso dei servizi pubblici e privati per l'impiego); i tipi di contratti prevalenti; le forme di gestione dei lavoratori flessibili; i possibili vantaggi o svantaggi di queste

modalità di assunzione temporanea; gli orientamenti dei datori di lavoro rispetto al diffondersi della flessibilità occupazionale e delle sue possibili conseguenze sul piano organizzativo e per i lavoratori. Dunque, le interviste fatte con un piccolo numero di responsabili di organizzazioni che usufruiscono della collaborazione di lavoratori atipici (3 del settore agricolo, 4 nel settore dei servizi sociosanitari, 2 del settore manifatturiero ed edilizia e 1 call center) ci permettono di trarre elementi di carattere qualitativo per coprire, almeno parzialmente, questa lacuna informativa.

Si conferma un uso crescente di questa forza lavoro per diverse ragioni. La prima è di natura economica, poiché l'uso del lavoro flessibile consente di ridurre i costi del lavoro; la seconda concerne la possibilità di far fronte meglio all'estrema variabilità e velocità dei cambiamenti nel mercato e dunque alle variazioni temporanee delle esigenze di produzione; la terza è di tipo organizzativo e riguarda i rimpiazzi e le sostituzioni più o meno programmabili. Per gli enti pubblici ci sono anche ragioni aggiuntive, ovvero ci si riferisce alla possibilità di ovviare al blocco delle assunzioni, che si protrae da diversi anni, soprattutto attraverso il finanziamento di progetti temporanei che rendono possibile l'utilizzo di lavoratori flessibili, i quali, di fatto, vengono a coprire funzioni e posizioni vacanti. In generale, la scelta delle forme contrattuali flessibili sembra sostenuta anche dall'intenzione di facilitare un iniziale inserimento che potrebbe avere buone probabilità di trasformarsi in un'assunzione a tempo indeterminato. Questo passaggio, però, non risulta certo automatico e appare subordinato ad una sorta di processo di selezione informale reso possibile da queste forme contrattuali.

Il reclutamento si basa raramente sui servizi pubblici per l'impiego e, salvo nel caso di settori ad elevato *turn-over*, anche le aziende di somministrazione non risultano usate in maniera massiccia. Il personale assunto con i vari tipi di contratto flessibile raramente riceve una formazione (salvo che per le tematiche della sicurezza lavorativa), anche in rapporto al tipo di professionalità utilizzate dalle imprese selezionate per l'intervista. Si deve notare, comunque, una tendenza abbastanza generale anche in altre regioni italiane: le difficoltà nel reclutamento del personale riguardano prevalentemente particolari figure ad alta specializzazione o, al contrario, operatori per lavori semplici di carattere manuale, per i quali si trovano sempre meno persone disponibili.

Dunque, l'interesse da parte delle imprese per l'utilizzo di questi contratti risulta giustificato dalle ragioni suddette, ma anche dalla tendenziale valutazione molto positiva del grado di produttività che esprime un lavoratore a tempo (che con questa forma contrattuale sarebbe stimolato ad impegnarsi al massimo). Naturalmente, questo esito non pare generalizzabile, poiché vengono segnalati anche effetti contrari, dovuti al ridotto coinvolgimento personale del lavoratore con la propria temporanea organizzazione. Infatti, le scarse motivazioni, le ricorrenti difficoltà di ambientamento e l'assenza di prospettive realistiche possono divenire un serio ostacolo allo stesso

svolgimento del lavoro. Inoltre, secondo gli imprenditori, la gestione di queste risorse umane richiede specifici sforzi di incentivazione di un accettabile livello motivazionale. Esso risulta problematico soprattutto quando la precarietà si prolunga nel tempo e il lavoratore, dovendo sempre ripartire da zero, non riesce a creare legami soddisfacenti sul lavoro, né ad accumulare conoscenze e capacità spendibili sul mercato del lavoro.

In sostanza, anche gli imprenditori sono consapevoli delle "luci ed ombre" del lavoro flessibile. Esso è percepito come una condizione inevitabile, ma da non lasciare al caso. Talvolta può divenire positiva, a condizione che sia realmente temporanea, che riguardi la fase di ingresso nel mondo del lavoro (o corrisponda anche ad esigenze specifiche del lavoratore in una particolare fase della sua vita personale e professionale) e che sia applicata in contesti dove il lavoro non manca e in cui le condizioni economiche consentano alle imprese una maggiore stabilità. Per chi opera nel settore dei servizi gli accenti sono tendenzialmente ancor meno positivi, con una più esplicita richiesta che sia la società (lo Stato) a farsi carico delle difficoltà di chi non riesce a dare stabilità alla propria posizione occupazionale.

In sintesi, l'uso di questi strumenti contrattuali appare necessario in carenza di altre forme di riduzione del costo del lavoro per mantenere competitività, ma dovrebbe essere usato in maniera razionale ed essere temperato da strumenti di sostegno del lavoratore nelle fasi di interruzione contrattuale. Naturalmente, la crescita e lo sviluppo economico sia sul fronte pubblico che su quello privato sarebbero le leve indispensabili per la crescita delle opportunità per le imprese e per i lavoratori, e dunque anche per riconsiderare il ruolo e le dimensioni del lavoro flessibile.

APPENDICE

A. SCHEDA SOCIO-ECONOMICA SULLA PROVINCIA DI BRINDISI

Anna Giulia Ingellis

Quadro generale²⁵

Partendo dai dati forniti dall'Istituto Tagliacarne per il periodo 1999-2003, proviamo a ricostruire un quadro semplice e sintetico dell'economia brindisina che sia adeguato agli scopi di questa indagine, la quale si iscrive in un quadro più complessivo sulle evoluzioni del mercato del lavoro, in particolare in relazione al lavoro flessibile.

Rispetto alla composizione settoriale del Valore Aggiunto, si osserva che quella brindisina è assai prossima alla media pugliese. In particolare, nel 2003 si registra che il VA del terziario, con il suo 74,3%, costituisce la massima parte di tutto il VA prodotto dall'economia provinciale; quello dell'industria è pari al 20,7%, mentre l'agricoltura vi contribuisce con il 5%.

Nel periodo considerato vi è stato un incremento del Valore Aggiunto totale provinciale (+15,8%), ma più contenuto del corrispondente valore regionale (+18,1%); inoltre, se si scompone tale valore per settore, si nota che la provincia di Brindisi, come la Puglia, ha proseguito nel processo di "terziarizzazione" della propria economia. In altre parole, sempre di più il settore dei servizi toglie spazio e sostituisce l'industria e l'agricoltura nella produzione della ricchezza provinciale. Nella provincia di Brindisi, però, l'industria perde peso in maniera più consistente rispetto al dato regionale, mentre l'agricoltura registra perdite più contenute. Anche nel 2004 la tendenza alla nuova articolazione settoriale dell'economia prosegue sulla stessa linea, vedendo crescere ancora l'incidenza del settore dei servizi (75,5%) e ridursi ulteriormente il peso dell'agricoltura (4,3%) e dell'industria (20,2%).

L'importanza crescente dei servizi è ascrivibile alla crescita delle attività commerciali, del turismo, dei trasporti e del terziario avanzato. A questi fenomeni vanno affiancati anche quelli di trasformazione del manifatturiero, caratterizzati da:

1. un riposizionamento della grande impresa, che nella provincia di Brindisi incide sul totale output manifatturiero, in termini percentuali, di più di quanto non accada in Puglia ed in Italia, soprattutto nel settore della chimica-farmaceutica e nell'avionico-aeronautico (caratterizzato da una sua internazionalizzazione);

²⁵ Fonti documentali: Analisi della competitività della provincia di Brindisi -Atlante, Unioncamere; L'economia della provincia di Brindisi nel 2004 - Rapporto Camera di commercio di Brindisi; Rapporto dell'Osservatorio economico provinciale - Provincia di Brindisi.

2. una trasformazione della piccola impresa, in direzione della creazione di mini filiere produttive manifatturiero-servizi nei settori agroalimentare e del legno-mobilia, con un conseguente aumento della sua importanza e del suo peso complessivo.

Quello che si disegna, dunque, negli ultimi anni, è di fatto un processo di profonda trasformazione del tessuto economico ed una generale ristrutturazione del suo sistema produttivo. Ovviamente questo ha delle immediate ripercussioni sulla dinamica delle imprese con un certo recupero, nel 2004, dei fenomeni di natalità aziendale, ma un'ulteriore intensificazione della mortalità aziendale. La seconda cresce con ritmi superiori alla prima e il tasso di crescita - dal 2000 al 2004 - si è ridotto di 1,10% punti percentuali. Tuttavia, va segnalato che è rimasto positivo (1,96% nel 2004), comportando, di fatto, un allargamento della base produttiva provinciale, sebbene con un'intensità assai inferiore rispetto, ad esempio, al biennio 2001-2002, e comunque inferiore al dato medio della Puglia e dell'Italia.

Il processo di trasformazione economica, dunque, si accompagna ad un ampliamento della base produttiva in termini di numero delle imprese, ma anche ad un processo di rafforzamento del tessuto produttivo sotto il profilo della complessità e strutturazione organizzativa. Infatti, a fronte di un tasso di crescita totale - nel 2004 - dell'1,96%, le ditte individuali crescono soltanto dello 0,63%, mentre le società di persone del 7,53% e le società di capitali del 4,8%.

In un tessuto imprenditoriale, quindi, fortemente caratterizzato dalla netta prevalenza delle ditte individuali (che ancora nel 2004 costituiscono il 77,3% delle imprese, a fronte dell'8,7% di società di persone e del 10,5% di società di capitali), assistiamo ormai da molti anni ad una riorganizzazione del tessuto imprenditoriale che va sempre di più orientandosi verso soggetti economici più articolati, sia per un'accresciuta cultura d'impresa degli imprenditori, sia per una maggiore adeguatezza degli strumenti giuridici alle esigenze concrete delle imprese.

Le difficoltà in cui versa l'industria manifatturiera brindisina trovano puntuale conferma nei dati relativi all'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni. Anche nel corso del 2004, infatti, si è registrato un incremento del suo utilizzo del 5,5% rispetto al 2003; in valore assoluto sono state concesse autorizzazioni per 745 mila ore, che costituisce il valore più elevato registrato negli ultimi anni. Va precisato, tuttavia, che l'incremento è legato alla crescita degli interventi ordinari, quasi raddoppiati, legati all'evoluzione congiunturale e richiesti soprattutto dall'industria meccanica (58% del totale degli interventi richiesti) e da quella dell'abbigliamento; ridimensionati, invece, risultano gli interventi straordinari, ossia legati a situazioni aziendali di crisi strutturale, le cui richieste sono diminuite del 67,7% nel 2004 e sono state avanzate esclusivamente nei settori dell'industria chimica e meccanica.

Il mercato del lavoro

L'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, così come ristrutturata a partire dal 2004, offre un quadro sintetico ed esaustivo della situazione del mercato del lavoro della provincia di Brindisi. Le *forze di lavoro* della provincia ammontano a 148 mila persone, di cui 124 mila occupati e 24 mila in cerca di occupazione; questi numeri, rapportati alla popolazione in età lavorativa (15-64 anni), determinano un tasso di attività del 55%, ovvero 1,5% in più della media regionale, ma ben 7,5% in meno rispetto alla media nazionale. Disaggregando il dato per sesso e fasce di età, si riscontra come tale ridotta partecipazione al mercato del lavoro della popolazione brindisina coinvolga innanzi tutto la componente femminile (con una percentuale di donne attive del 39,4%, contro il 50,6% a livello nazionale) e quella giovanile; infatti, per quanto attiene il tasso di attività maschile, esso si differenzia dal totale solo per il 3,1% (il 71,4% quello di Brindisi ed il 74,5% quello italiano), ma nella componente giovanile fa registrare uno scarto assai più ampio. È un dato, questo, che fa pensare ad una difficoltà nell'ingresso del mercato del lavoro dei giovani che ne ritarda, di fatto, l'entrata. In altre parole, nella provincia di Brindisi la popolazione femminile e quella giovanile sembrano scoraggiate a partecipare al mercato del lavoro.

Le differenze rispetto ai dati nazionali si accentuano se si considera il *tasso di occupazione e quello di disoccupazione*: il primo, del 46,1% in provincia di Brindisi a fronte del 57,4% italiano (uno scarto di ben 11,3 punti percentuali); il secondo, del 16,1% a fronte dell'8,0% italiano nel 2004. Anche su questi dati la condizione delle donne in provincia di Brindisi appare assai più difficile rispetto a quella delle italiane: il tasso di occupazione femminile in provincia di Brindisi, pari a 31,2%, è inferiore a quello italiano (45,2%) di 14 punti percentuali, mentre quello di disoccupazione (pari a 20,8%) è superiore di 10,3 punti percentuali. Più contenuto il divario sul fronte maschile: i dati provinciali sono inferiori a quelli nazionali di circa 7 punti percentuali.

Sul piano previsionale è possibile attingere informazioni interessanti dall'indagine - condotta dal sistema informativo Excelsior di Unioncamere - relativa alle previsioni occupazionali e fabbisogni formativi delle imprese per il 2007²⁶.

Per quanto riguarda la provincia di Brindisi, il 29,4% delle imprese brindisine intervistate prevede di fare assunzioni nel 2007: tale valore è più elevato della media regionale e nazionale (in entrambi i casi del 26,5%) e superiore a quello di tutte le altre province pugliesi, esclusa Foggia (30,1%).

Sono le imprese del settore industria, piuttosto che quelle dei servizi, ad esprimere una maggiore propensione alle assunzioni: il 34,4% di esse, infatti,

²⁶ Rapporto Excelsior (2007): Movimenti occupazionali previsti dalle imprese nel 2007: dati regionali e provinciali (sez. 6, anno 2007) - Sistema informativo Excelsior-Unioncamere - Ministero del lavoro.

sono propense ad assumere (in linea con il dato regionale), contro il 26,3% di quelle dei servizi. Inoltre, in provincia di Brindisi sono le grandi imprese (50 dipendenti e più) che dichiarano, nella stragrande maggioranza (86,4%), di prevedere assunzioni: una percentuale più alta sia del dato regionale che nazionale.

Questa previsione positiva nella provincia di Brindisi è confermata dal dato sui movimenti occupazionali in entrata e in uscita previsti per il 2007. Il saldo, infatti, è positivo, presentando un tasso del 2,0% (più del doppio dello stesso dato regionale e nazionale); numericamente, però, sono le imprese con 1-9 dipendenti ad avere un saldo entrata/uscita maggiore di tutti gli altri tipi di impresa (ben il 4,7%, contro la media del 2,0%).

Sebbene, quindi, la maggior parte delle grandi imprese si dichiara predisposta ad assumere, molto di più di quanto accade nelle piccole, i lavoratori avranno maggiori opportunità di occupazione in queste ultime, poiché saranno assorbite più persone di quante non saranno poste in uscita. Chiaramente, questo dato è accentuato nel settore dei servizi, in cui maggiore è la percentuale di imprese piccole esistenti.

Tra tutte le assunzioni che si prevede di fare in provincia di Brindisi, il 38,2% deve possedere un titolo di studio secondario e post secondario (pari a 10 punti percentuali in più dello stesso dato regionale), il 6,2% un titolo di studio universitario, il 14,4% una qualifica professionale. Brindisi è la provincia che meno di tutte le altre prevede di assorbire personale con una semplice qualifica professionale ed è quella che prevede il maggior numero di assunzioni di persone con titolo secondario o universitario.

Sul totale delle assunzioni previste, il 24,2% è considerato di difficile reperimento (dato più o meno conforme a quello regionale, esclusa la provincia di Taranto, dove invece questa difficoltà è considerata assai più significativa) e nel 37,8% dei casi deve trattarsi di persone con età inferiore ai 29 anni.

Infine, nella provincia di Brindisi la formazione è prevista dalle imprese, attraverso corsi interni o esterni, per il 15,5% dei nuovi assunti (tale percentuale, tra le province pugliesi, risulta inferiore solo a Foggia).

B. CARATTERISTICHE SOCIO-BIOGRAFICHE DEGLI INTERVISTATI

Codice	Sex	Età	Titolo studio	Corsi e attività formative	Status relazionale	Con chi vive
LF1	F	37	Laurea in Giurisprudenza	Corso di formazione sull'autoimprenditorialità + Master in sc. sociali	Libera	Famiglia d'origine
LF2	M	25	Diploma in Agraria	Nessuno	Libero	Famiglia d'origine
LF3	M	25	Diploma Istituto tecnico nautico	Corso per agente immobiliare (in corso)	Libero	Famiglia d'origine
LF4	M	34	Laurea in Economia bancaria	Master in construction management	Coniugato/convivente con figli (1)	Famiglia acquisita
LF5	F	25	Diploma di Maturità classica	Corsi aziendali interni + Corso per operatore socio-assistenziale	Libera	Famiglia d'origine
LF6	F	26	Laurea in Scienze dell'educazione	Nessuno	Libera	Famiglia d'origine
LF7	F	25	Laurea in Sc. dell'educazione (I liv.) + specialistica in Educazione degli Adulti e Formazione Continua (in corso)	Master in Gestione delle Risorse Umane + Corso PNL	Libera	Famiglia d'origine
LF8	M	36	Diploma di Ragioneria	Corso di informatica	Libero	Famiglia d'origine
LF9	F	30	Laurea in Filosofia	Corso per operatore socio-ambientale + formazione teologico-pastorale	Libera	Famiglia d'origine
LF10	F	32	Laurea in Scienze della comunicazione	Corso di specializzazione per Resp. Uff. Stampa e Uff. Relazioni con il Pubbl.	Coniugata/convivente senza figli	Famiglia acquisita
LF11	F	30	Laurea in Lingue	Master in management del turismo (in corso)	Libera	Da sola
LF12	F	29	Laurea in Filosofia	Master Gestione delle RU + Corso in didattica della Musica /Musicoterapica. Laureanda in Scienze della Formazione Primaria (in corso)	Libera	Famiglia d'origine
LF13	F	31	Laurea in Scienze dell'educazione	Corso di formazione + Corso ISS sulla lingua dei segni (in corso)	Libera	Famiglia d'origine
LF14	F	33	Diploma Magistrale sperimentale	Corso di formazione per operatore di strada, assistente domiciliare, educatore di comunità + altri corsi in ambito educativo. Attualmente iscritta al corso di laurea in Servizio Sociale	Coniugata/convivente senza figli	Famiglia d'origine
LF15	M	32	Diploma di Maturità scientifica	Nessuno	Coniugato/convivente con figli (1)	Famiglia acquisita
LF16	F	30	Laurea in Scienze biologiche	Corsi di formazione aziendali interni	Libera	Da sola
LF17	F	26	Diploma di Maturità magistrale (Liceo Socio-pedagogico)	Frequenza di tre anni all'Univ. (Scienze dell'Educazione), poi interrotta	Coniugata/convivente senza figli	Famiglia acquisita
LF18	F	29	Laurea in Scienze dell'educazione	Corso in marketing e comunicazione aziendale + esperto in formazione +	Libera	Famiglia d'origine

Codice	Sex	Età	Titolo studio	Corsi e attività formative	Status relazionale	Con chi vive
				mediazione familiare e corso ISS (in corso). Corso di formazione per il terzo settore su temi dell'infanzia		
LF19	F	30	Laurea in Scienze dell'educazione	Corso sul linguaggio dei segni + Corso sulla 285, corso sui minori + scuola di mediazione familiare (in corso). Attualmente iscritta alla seconda laurea in Servizi soc.	Libera	Famiglia d'origine
LF20	F	31	Diploma in Tecnico dei Servizi sociali	Corso sulle tecniche dell'educazione + assistenza domiciliare integrata + tecniche del linguaggio + disabilità e integrazione	Libera	Famiglia d'origine
LF21	F	29	Diploma di Maturità classica	Frequenza dell'Università (Scienze dell'educazione, poi Servizi sociali), poi interrotta. Corso di formazione interno per addetto settore casse	Libera	Famiglia d'origine
LF22	F	31	Laurea in Scienze politiche	Corsi aziendali interni	Libera	Famiglia d'origine
LF23	F	27	Laurea in Scienze dell'educazione	Corso di specializzazione per disabili videolesi	Libera	Famiglia d'origine
LF24	M	29	Diploma di Maturità scientifica	Nessuno	Libero	Famiglia d'origine
LF25	F	28	Diploma di Maturità magistrale	Patente europea per il computer + corso da promotore di servizi finanziari	Libera	Famiglia d'origine
LF26	M	29	Laurea in Scienze politiche	Nessuno	Libero	Famiglia d'origine
LF27	F	36	Diploma di Maturità linguistica (qualifica)	Nessuno	Coniugata/convivente con figli (3)	Famiglia acquisita
LI1	M	31	Diploma Istituto tecnico nautico	Corsi interni di aggiornamento	Libero	Da solo
LI2	M	28	Diploma di Ragioneria	Corsi aziendali interni + Corso per operatore socio-assistenziale	Libero	Famiglia d'origine
LI3	F	33	Qualifica magistrale + diploma di Terapista della riabilitazione	Corsi interni di cultura generale (informatica, comunicazione) + Corsi di aggiornamento esterni	Coniugata/convivente con figli (1)	Famiglia acquisita
LI4	F	34	Laurea in Lingue	Nessuno	Coniugata/convivente con figli (2)	Famiglia acquisita
LI5	M	34	Diploma Perito chimico industriale	Training e corsi tecnici specifici del settore. Attualmente iscritto a Biologia	Libero	Famiglia d'origine
LI6	M	29	Diploma di Maturità scientifica	Corsi aziendali specifici interni + Corso di arredatore di interni Abilitazione alla professione di geometra	Libero	Famiglia d'origine
LI7	F	32	Laurea in Scienze motorie	Corsi di aggiornamento interni	Libera	Famiglia d'origine
LI8	M	28	Diploma tecnico dell'industria elettrica-elettronica	Corsi di aggiornamento specifici sui prodotti di vendita	Coniugato/convivente senza figli	Famiglia acquisita
LI9	M	31	Diploma in elettronica e telecomunicazioni	Nessuno	Libero	Famiglia d'origine

C. CONDIZIONE LAVORATIVA DEGLI INTERVISTATI

Codice	N. contratti formali	Tipo di contratto	Orario ²⁷	Ruolo professionale	Settore professionale*	Committente
LF1	Uno	Co.occasionale	Non predefinito (a obiettivo)	Intervistatrice/ ricerca sociale	Servizi di supporto e/o sviluppo sociale	Ente di ricerca (pubblico)
LF2	Uno	1) Co.co.co/co.pro 2) Lavori saltuari non regolari	1) Full time 2) Saltuari	1) Operaio macchinista 2) Buttafuori / Rappresentante	1) Operaio comune	1) Azienda agroalimentare (privata) 2) Agenzia di sicurezza (privata) / Negozio di un amico
LF3	Due o più	1) Co.co.co/co.pro 2) Co.occasionale	Non predefinito (a obiettivo)	1) Addetto alla digitalizzazione dati sensibili 2) DeeJay	1) Servizi tecnico-amministrativi 2) Servizi vari	1) Agenzia immobiliare (privata) 2) Discoteche/ locali (privati)
LF4	Uno	T.determinato/ di somministrazione	Full time	Resp. Uff. del Sindaco e coresponsabile Uff. Cultura	Servizi tecnico-amministrativi	Ente locale (pubblico)
LF5	Uno	T.determinato/ di somministrazione	Part-time	Operatrice socio-assistenziale	Servizi assistenziali	Casa di riposo (terzo settore)
LF6	Uno	Apprendistato	Full time	Commessa	Servizi vari	Multinazionale abbigliamento - negozio in franchising (privato)
LF7	Due o più	1) Co.co.co/co.pro 2) T.determinato/ di somministrazione	Non predefinito (a obiettivo)	1) Formatrice 2) Selezione del personale	1) Serv.educativi/ formativi 2) Servizi tecnico-amministrativi	1) Scuola (pubblica) 2) Agenzia di lavoro (privata)
LF8	Uno	T.determinato/ di somministrazione	Full time	Operaio	Operaio comune	Azienda di pulizie (privata)
LF9	Uno	Co.co.co/co.pro	Part-time	Animatrice	Servizi educativi/ formativi	Coop sociale (terzo settore)
LF10	Due o più	1) T.determinato/ di somministrazione 2) Co.co.co/co.pro 3) Co. occasionale	Full-time	1) Resp. URP e incaricata Uff. Stampa 2-3) Progettista area comunicazione	1) Servizi tecnico-amministrativi 2-3) Servizi educativi/ formativi	1) Ente locale (pubblico) 2) Agenzia di comunicazione (privata) 3) Organizzazione (terzo settore)
LF11	Due o più	1) Co.occasionale 2) Co.occasionale	Part-time	1) Operatrice telemarketing 2) Docente	1) Servizi vari 2) Serv.educativi/ formativi	1) Call center (privato) 2) Scuola privata (privato)

²⁷ "Orario" è qui inteso come tempo di lavoro. In particolare, con part-time non intendiamo designare una categoria giuridica, quanto, piuttosto, in senso lato, indicare un tempo di lavoro inferiore al tempo di lavoro standard (36-40 ore settimanali).

Codice	N. contratti formali	Tipo di contratto	Orario ²⁷	Ruolo professionale	Settore professionale*	Committente
LF12	Due o più	1) Co.co.co/co.pro 2) Co.co.co/co.pro	Full-time	1) Educatrice 2) Docente progetto P.O.R.	1) Serv. educativi/ formativi 2) Serv. educativi/ formativi	1) Coop sociale (terzo settore) 2) Scuola (pubblica)
LF13	Due o più	1) Co.co.co/co.pro 2) Co.co.co/co.pro	1) Part-time 2) Part-time	1) Tutor, formatrice e coord. corsi 2) Operatrice per audiolesi	1) Serv. educativi/ formativi 2) Serv. educativi/ formativi	1) Centro-scuola di formazione (terzo settore) 2) Ente locale (pubblico)
LF14	Uno	1) Co.co.co/co.pro 2) Lavoro saltuario	1) Part-time	1) Educatrice	1) Serv. educativi/ formativi	1) Centro di aggregazione (pubblico) 2) Locale di famiglia (privato)
LF15	Uno	Partita Iva	Full-time	Venditore	Servizi commerciali	Azienda alimentare (privata)
LF16	Uno	T.determinato/ di somministrazione	Full-time	Informatore medico	Servizi tecnici	Azienda farmaceutica (privata)
LF17	Uno	T.determinato/ di somministrazione	Full-time	Impiegata amministrativa	Servizi tecnico-amministrativi	Studio tecnico agrario (privato)
LF18	Uno	1) Co.co.co/co.pro 2) Altre collab. saltuarie, doposcuola ecc.	1) Part-time	1) Assistente alla comunicazione audiolesi	1) Serv. educativi/ formativi	1) Ente locale (pubblico)
LF19	Uno	1) Co.co.co/co.pro 2) Mantiene un rapporto di collab., ma al momento è senza contratto (prima co.pro)	1) Part-time	1) Operatrice per ragazzi audio/videolesi 2) Progettazione attività, coordinamento e segreteria	1) Serv. educativi/ formativi	1) Ente locale (pubblico), c/o scuola 2) Fondazione sociale (terzo settore)
LF20	Uno	Co.co.co/co.pro	Part-time	Operatrice dei servizi sociali	Servizi educativi/ formativi	Ente locale (pubblico)
LF21	Attualmente non occupata (in cerca di impiego)					
LF22	Uno	Co.co.co/co.pro	Full-time	Segreteria scientifica area formazione	Servizi tecnico-amministrativi	Istituto scientifico (terzo settore)
LF23	Uno	1) T.determinato/ di somministrazione 2) Lavoro saltuario	1) Part-time	1) Tiflogoga	1) Serv. educativi/ formativi	1) Ente locale (pubblico) 2) Azienda di famiglia
LF24	Uno	T.determinato/ di somministrazione	Full-time	Responsabile punto vendita	Servizi commerciali	Cantina Sociale (privata)
LF25	Uno	T.determinato/ di somministrazione	Full-time	Operatrice c/o sala da gioco	Servizi vari	Sala da gioco (privata)
LF26	Uno	1) T.determinato/ di somministrazione	1) Part-time	1) Cassiere	1) Servizi vari	1) Supermercato (privato)

Codice	N. contratti formali	Tipo di contratto	Orario ²⁷	Ruolo professionale	Settore professionale*	Committente
		2) Collabora c/o studio di amministraz. condominiale. Saltuariamente, docenze a corsi di formazione per un sindacato				
LF27	Uno	T.determinato/ di somministrazione	Part-time	Addetta al laboratorio	Operaia specializzata	Società di consulenza (controllo qualità alimentare) (privata)
LI1	Uno	T. indeterminato	Full-time	Sergente di guardia costiera	Servizi tecnico-amministrativi	Ministero (pubblico)
LI2	Uno	1) T.indeterminato 2) Non regolare	1) Full-time 2) Part-time	1) Operatore socio-assistenziale 2) Assistenza ad un anziano	1) Servizi assistenziali	1) Coop sociale (terzo settore)
LI3	Uno	T. indeterminato	Full-time	Fisioterapista	Servizi assistenziali	Coop sociale - casa di riposo (terzo settore)
LI4	Uno	T. indeterminato	Full-time	Resp. Punto Vendita	Servizi commerciali	Mobilificio (privato)
LI5	Uno	1) T. indeterminato 2) Altri lavori saltuari (docenze di informatica ecc.)	1) Full-time	1) Operatore di impianto	1) Operaio specializzato	1) Azienda farmaceutica (privata)
LI6	Uno	T. indeterminato	Full-time	Arredatore di interni (addetto progettazione / vendite)	Servizi tecnici	Azienda (privato)
LI7	Uno	1) T. indeterminato 2) Altri lavori saltuari	1) Part-time	1) Insegnante di educaz. motoria	1) Serv. educativi/ formativi	1) Scuola materna (privata)
LI8	Uno	T. indeterminato	Full-time	Banconista addetto alla vendita	Servizi commerciali	Negoziò materiale elettrico (privato)
LI9	Uno	T. indeterminato	Full-time	Tecnico di laboratorio	Operaio specializzato	Azienda elettromeccanica (privata)

D. Prospetto delle organizzazioni intervistate

Codice	Tipo di organizzazione e settore	Dimensione*
D1	Servizi sociosanitari, terzo settore	Grande
D2	Manifatturiero, privato	Piccola
D3	Edile, privato	Media
D4	Servizi per l'infanzia, terzo settore	Piccola
D5	Agroalimentare, privato	Piccola
D6	Servizi di assistenza sociale, terzo settore	Piccola
D7	Servizi di vendita, privato	Grande
D8	Servizi area politiche giovanili, pubblico	Piccola
D9	Agricoltura, privato	Media
D10	Agricoltura, privato	Piccola

* Piccola: n. di unità 10-15; media: n. di unità 30-50, grande: n. di unità 60-100.