

Testi di: Sonia Bertolini, Valeria Cappellato, Silvia Parpaglione, Gabriella Rossi, Michele Fortunato
Revisioni testi a cura di: Sonia Bertolini, Gabriella Rossi
Copertina: Gabriella Rossi

Si ringrazia per la preziosa collaborazione il gruppo di lavoro del Centro Risorse Servizi Pari Opportunità – M. d. L. della Provincia di Torino e tutti i soggetti esterni che hanno contribuito alla realizzazione del “Report”

- *QUADERNO DI LAVORO* -

LA VULNERABILITA' SOCIALE ED ECONOMICA
DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI ATIPICI
A ELEVATA ISTRUZIONE

Marzo 2008

INDICE

INTRODUZIONE	
PREMESSA	
INTRODUZIONE ALLA RICERCA: IPOTESI E BACKGROUND TEORICO	
I LA LETTERATURA SUL LAVORO ATIPICO E LA VULNERABILITA' SOCIALE IN ITALIA	
1.1 Che cos'è il lavoro atipico.	12
1.2 La vulnerabilità sociale nei percorsi di lavoro.	12
1.2.1 Come un giovane oggi costruisce un percorso lavorativo..	12
1.2.2.Percorsi orientati o di transizione?.....	14
1.2.3.Lo scambio tra aspettative e impegni ridondanti.	15
1.2.4.L''identità dell'atipico.	16
1.2.5 Come giocano la variabile geografia e il livello di istruzione.	16
1.3 Come difendersi dai rischi di vulnerabilità sociale?	18
II. I DATI SUL LAVORO ATIPICO	
2.1 Il numero dei lavoratori e delle lavoratrici precarie.....	21
2.2 Lavoratori e lavoratrici interinali	26
2.3 Le collaborazioni coordinate e continuative e le collaborazioni a progetto	27
2.4 Le Partite Iva.....	30
III RISULTATI DELLA RICERCA EMPIRICA	
3.1 Metodologia della ricerca.....	31
3.2 Titoli di studio e settori di occupazione degli intervistati.....	32
3.3 I percorsi di lavoro.	32
3.3.1. Percorsi di lavoro frammentati e instabilità del reddito.....	33
3.3.2. Percorsi di lavoro e professionalità.....	34
3.3.3. Percorsi di lavoro al femminile e al maschile.....	36
3.4. Le strategie di protezione e il ricorso problematico alla famiglia.....	38
IV. LE RIPERCUSSIONI DELL'INCERTEZZA LAVORATIVA SULLA CONCILIAZIONE E SULLA TRANSIZIONE ALLA VITA ADULTA.....	
4.1. La conciliazione per le lavoratrici e i lavoratori atipici	42
4.2. Conciliare tempi di lavoro e tempi di vita privata	42
4.3 Incertezza lavorativa e transizione alla vita adulta.	45
V. IL LAVORO ATIPICO E IL SISTEMA WELFARE	
5.1 Il sussidio di disoccupazione.....	50
5.2 Le protezioni per la malattia	51
5.3 Maternità e congedi parentali.....	53
5.4 La pensione.	56
5.5 Individualizzazione del rapporto di lavoro, garanzie e tutele collettive	57
5.5.1. Individualizzazione del rapporto di lavoro e forme di aggregazione fra lavoratori.....	59
5.6 La rappresentanza sindacale.....	61
CONCLUSIONI.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Bibliografia.	Errore. Il segnalibro non è definito.
ALLEGATO 1	71
ALLEGATO 2	75

PRESENTAZIONE

Il programma di ricerca e di documentazione, in cui si inserisce questa pubblicazione sul lavoro atipico in provincia di Torino, costituisce per l'Assessorato un impegno costante, teso ad acquisire quella conoscenza aggiornata e dettagliata dei contesti e dei fattori di mutamento della società locale che è indispensabile per orientare le decisioni e le scelte ai vari livelli amministrativi delle politiche territoriali.

Il fenomeno del crescente ricorso alle forme contrattuali di lavoro atipico, flessibile e precario, in particolare, merita di essere monitorato con continuità per comprenderne le innumerevoli modalità e per programmare efficaci azioni di stabilizzazione dell'occupazione, anche e soprattutto in termini di pari opportunità.

Per i lavoratori e le lavoratrici, la precarizzazione del lavoro, che va oltre il normale uso di forme di flessibilità contrattuali, produce uno stato di incertezza sul futuro, che colpisce particolarmente le nuove generazioni e soprattutto le donne e rischia di cristallizzare due diversi livelli di diritti e di tutele nel mercato del lavoro.

La questione del reddito è sempre più centrale in Italia e in tutto il mondo. L'aumento della precarietà esistenziale e della povertà dei giovani e delle giovani in particolare, è sotto gli occhi di tutti.

E' chiaro che si pone un problema di ridefinizione di una nuova politica di protezione sociale ("neo welfare"). E' in questo vuoto che diventa sempre più impellente il nostro intervento e una nostra proposta all'altezza degli obiettivi e radicale nei contenuti anche e soprattutto in risposta alle differenziate esigenze delle donne.

La famiglia, il mercato del lavoro e i sistemi di welfare (i tre pilastri dell'inclusione sociale), quando si inceppano o funzionano male, producono povertà ed esclusione per tutti, ma i primi a rimanerne vittima sono le categorie più deboli come, appunto, gli immigrati, i giovani e per il tema trattato nel presente quaderno di lavoro, le donne.

Il lavoro, la professione, è stato ed è ciò che consente di avviare processi di identità, di riconoscimento di autonomia, che permette l'accesso allo spazio pubblico, contribuendo a mettere in scena modelli di identità sociale.

Oggi assistiamo ad un'erosione delle appartenenze che derivano dal lavoro con la ricaduta che ne consegue anche in termini di accesso ai diritti, quindi alla cittadinanza.

Lavoro e cittadinanza sono temi fortemente connessi. E la cittadinanza porta con sé l'espressione della differenza di genere e le interconnessioni sociali che ne conseguono.

Attraverso questa ricerca si è voluto proprio indagare sull'esperienza, l'affermazione di un altro modo di pensare il lavoro.

Attraverso la narrazione di sé, si è data voce ai desideri, ai mutamenti, alle domande e alle istanze che le lavoratrici e i lavoratori precari della provincia di Torino portano con sé, al mercato del lavoro.

Fermo restando che ciò che è necessario da parte delle istituzioni è un rinnovamento anche culturale: non si tratta di pensare ai “servizi per le donne” ma di servizi e di opportunità per la società tutta, uomini, donne, bambini, anziani, persone diversamente abili, malati. E’ un passaggio culturale importante se non vogliamo rimanere sempre al palo, per rendere consapevole la società civile che non si tratta di organizzare servizi per una “categoria” ma per la società tutta, attraverso i diritti individuali delle cittadine e dei cittadini che la compongono.

Aurora Tesio
Assessore alle Pari Opportunità
e Relazioni Internazionali

INTRODUZIONE

Il CENTRO RISORSE SERVIZI P.O.- M.d.L. della Provincia di Torino, in coerenza con l'obiettivo prioritario di *In Pari*, Piano Territoriale Pluriennale di pari opportunità 2006-2009 "migliorare la condizione di vita e di lavoro delle donne che vivono e operano sul territorio provinciale" ha pensato di intervenire nell'elaborazione progettuale tesa a favorire la partecipazione attiva delle donne al mercato del lavoro con la presente ricerca sulle lavoratrici atipiche della provincia di Torino.

La ricerca *Vulnerabilità sociale ed economica delle lavoratrici e dei lavoratori atipici* va collocata all'interno delle politiche di pari opportunità per l'occupazione che fanno riferimento alle caratteristiche del mercato del lavoro provinciale e alle sue dinamiche più recenti.

Nello specifico essa si inserisce in un più vasto quadro di rafforzamento della coesione sociale e di affermazione dei diritti di cittadinanza risultando un'attività prevista dal piano territoriale pluriennale provinciale, condiviso da tutta l'Amministrazione, finalizzato al raggiungimento e mantenimento di condizioni di cittadinanza attiva e di qualità della vita soddisfacenti.

Tutte le più recenti analisi statistiche (Cfr. Istat-2004 "Come cambia la vita delle donne") confermano la crescita della soggettività delle donne italiane, che sempre più si affermano in tutti i campi della vita sociale e culturale, anche se, dal punto di vista delle condizioni materiali di vita, si registrano forti peggioramenti, le cui cause vanno ricercate nella cultura e soprattutto nella precarizzazione delle forme contrattuali di lavoro.

Infatti le conseguenze del lavoro precario, la giungla contrattuale, rendono sempre più difficile il lavoro anche per le donne, sempre più ricattabili a causa della maternità.

A una crescita della presenza femminile nel mercato del lavoro e nell'istruzione non corrisponde un adeguato inserimento nel mondo del lavoro; permangono ancora forti squilibri nelle carriere e nelle retribuzioni.

Finora non sono state messe completamente in atto politiche incisive tese a determinare quelle condizioni di lavoro, di reddito e di servizi che possono permettere alle giovani donne di costruire liberamente il proprio percorso di vita.

Questi dati sintetici contenuti nella ricerca, non mostrano però appieno come in Italia, dal Nord al Sud, le donne (soprattutto le giovani) percepiscono il lavoro come elemento fondante per l'autodeterminazione e per la libertà, non quindi "un di più" o "un optional" alternativo alla famiglia o ai figli.

Si può affermare che oggi è in atto per le donne una transizione dal lavoro indispensabile economicamente al lavoro come parte della propria identità". Non è un caso che sta gradualmente scomparendo la figura della "casalinga". Una donna che non lavora per alcun periodi, ora si dichiara generalmente..... disoccupata.

L'occupazione femminile è fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona, ma alle donne si offrono forme di lavoro sempre più atipiche tali da sconfinare spesso nella precarietà. A questo punto la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro diventa sempre più difficile, se non impossibile.

La relazione di accompagnamento della legge 30/2003 (Legge Biagi) definisce la medesima come "una legge per l'inclusione sociale delle donne". Vi si afferma inoltre che "l'adozione di misure che agevolano l'accesso al lavoro a tempo parziale e ad altri contratti a orario modulato rappresenta una importante strategia di azioni positive finalizzate, attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla lotta contro le discriminazioni indirette nei confronti delle donne". Si ribadisce, che "part-time" e orari di lavoro anomali sono soprattutto adatti alle donne occupate con impegni familiari, avvalorando così una realtà in cui queste forme di orario determinano una segregazione femminile, precaria e senza prospettive.

A quattro anni dalla sua applicazione (L30/2003) i risultati lasciano ancora luci ed ombre sui propositi enunciati e saranno inoltre pesanti le ricadute sulla previdenza e sul futuro pensionistico delle nuove generazioni.

La costante applicazione di forme contrattuali flessibili e precarie fa emergere un modello di sviluppo che non è favorevole alle politiche di pari opportunità e all'avanzamento delle donne nelle carriere.

A 30 anni di distanza dalle grandi battaglie per i diritti delle donne sul lavoro e nella società, le istituzioni spesso hanno disatteso per la maggior parte le aspettative delle donne, impedendo così a tutti, uomini e donne, di crescere insieme nella famiglia armoniosamente, si pensi ad esempio al lavoro di cura, ancora tutto di appannaggio femminile.

Il mercato del lavoro italiano ha subito una profonda trasformazione che ha riguardato soprattutto la composizione dell'occupazione. La richiesta di maggiore flessibilità da parte delle imprese e anche da parte di segmenti dell'offerta di lavoro, ha contribuito ad una marcata diffusione delle forme di lavoro "atipico".

Nel tentativo di cogliere questi rapidi e rilevanti cambiamenti nella struttura del mercato del lavoro, un gruppo di ricercatori dell'Istat ha sviluppato una classificazione dei rapporti di lavoro, ideata allo scopo di consentire il monitoraggio del numero e della qualità dei numerosi e crescenti rapporti di lavoro atipici.

La classificazione suggerita si è basata su di uno schema concettuale che raggruppa i differenti rapporti di lavoro secondo tre principali criteri o dimensioni: 1) il carattere di stabilità del rapporto di lavoro (permanente o temporaneo); 2) il regime orario di lavoro (a tempo pieno o parziale); 3) e, infine, il riconoscimento (intero, ridotto o nullo) di diritti sociali derivante dalla relazione lavorativa.

Ne consegue un quadro composito di eterogenee forme di lavoro atipico: dal lavoro interinale al lavoro parasubordinato (collaborazione coordinate e continuative o collaborazioni a progetto) dai contratti di formazione agli stage, includendo sia il lavoro dipendente che quello autonomo.

La ricerca che qui si va ad introdurre pone l'accento sulla soggettività delle lavoratrici esprimendo un dato sensibile nelle politiche di intervento e di programmazione del lavoro così come si evince dalle testimonianze emerse nel "Report".

La ricerca ha coinvolto una campione di lavoratrici atipiche residenti e operanti in provincia di Torino in comparazione con un campione di lavoratori precari, al fine di pervenire ad una esaustiva emersione di differenze di genere nell'approccio al lavoro.

L'obiettivo è stato quello di dare parola, attraverso la narrazione della propria esperienza, al soggetto invisibile, in quanto "non categoria" e apparentemente impossibilitate a vedere affermate e valorizzate le proprie competenze.

Il coinvolgimento di donne e uomini, attraverso la realizzazione di interviste semi-strutturate e la partecipazione a "focus group" è stata motivata dall'esigenza di focalizzare l'attenzione sull'interpretazione delle/dei lavoratori atipici nei confronti della loro attuale situazione occupazionale, di focalizzare la percezione della propria identità, sulla vulnerabilità sociale, sui bisogni e sulle relative aspettative nei confronti del futuro.

Ciò che emerge, attraverso la pratica della narrazione, è una nuova cultura percepita del lavoro, dei nuovi modi di pensare che pone domande originali, che spesso superano l'orizzonte della parità. Attraverso le testimonianze delle donne e degli uomini intervistati si sono rivelate le volontà di entrambi di trovare una strada per modificare le cose esistenti che non per forza devono proseguire su forme di organizzazione o indirizzi già costituiti e che hanno caratterizzato sinora le politiche del lavoro.

E' l'affermazione di un altro modo di pensare il lavoro che non fissi delle priorità come ad esempio l'aut aut "lavoro o maternità". Il presente "Report" si pone l'obiettivo di perseguire uno scambio attivo tra cittadinanza e istituzioni e con esso si è inteso delineare, attraverso la ricerca, un valido contributo che potrà servire da dato sensibile di cui tener conto nella programmazione dei futuri indirizzi delle politiche del lavoro e delle pari opportunità della Provincia di Torino.

Il Dirigente

Dott. Michele Fortunato

SE POTESSI AVERE 1000 EURO AL MESE E QUALCHE TUTELA IN PIÙ...

LA VULNERABILITA' SOCIALE ED ECONOMICA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI ATIPICI A ELEVATA ISTRUZIONE

di Sonia Bertolini, Valeria Cappellato,

Silvia Parpaglione, Gabriella Rossi, Michele Fortunato

Introduzione alla ricerca: ipotesi e il background teorico.

Un aspetto su cui è essenziale soffermarsi è la relazione fra la diffusione di forme di lavoro atipiche e la vulnerabilità di chi le svolge.

Con il concetto di vulnerabilità si intende “una situazione di vita in cui l’autonomia e la capacità di autodeterminazione dei soggetti è *permanentemente minacciata da un inserimento instabile dentro i principali sistemi di integrazione sociale e di distribuzione delle risorse*” (Ranci 2002, 546). I principali sistemi di integrazione sociale sono principalmente il lavoro, le reti familiari e di prossimità e il sistema di welfare.

Con il passaggio dalle forme di lavoro a tempo indeterminato, che hanno caratterizzato la società fordista, alle forme di lavoro instabile del post fordismo, viene a mancare per l’individuo la continuità del rapporto di lavoro e di conseguenza la sicurezza di una fonte costante di reddito nel tempo. Le reti familiari frattanto hanno perso gradualmente densità, si sono diffuse le famiglie unipersonali, le famiglie monoparentali e nelle famiglie nucleari si è assistito alla progressiva assunzione di un ruolo lavorativo della moglie-madre e al protrarsi della permanenza dei figli nell’ambito familiare (Ranci 2002).

In particolare, la diffusione di forme di lavoro atipico oggi in Italia è uno degli elementi che contribuisce ad aumentare “quelle situazioni *a rischio* non riconducibili alla esclusione, ma neppure del tutto (o in modo sufficiente) al riparo dalla possibilità di scivolare nella povertà” (Negri, 2002, p.11).

In questo senso sono persone vulnerabili, coloro che sono esposte a possibilità di spiazzamenti difficilmente compensabili e sostenibili” (Negri, 2002, p.11). In questo senso, e seguendo una tradizione di nuovi studi sulla vulnerabilità, il rischio vulnerabilità sociale per qualcuno è un rischio di esclusione sociale, per altri è un rischio di incapacitazione legato alle modalità di inclusione sociale. Un inserimento instabile nel sistema lavoro può comportare oltre a un rischio economico,

un rischio legato all'impossibilità di praticare un certo stile di vita o di realizzare sé stessi (Negri, 2002).

A fare la differenza sono le diverse dotazioni di capitale umano, economico e sociale che i diversi attori possono mettere in campo e la loro capacità ad utilizzarli.

Partendo da questi presupposti, la ricerca in oggetto si è concentrata sulla vulnerabilità sociale ed economica di un gruppo di giovani adulti (25-40 anni) della provincia torinese ad elevato capitale umano. Si è dunque deciso di concentrarsi su una fascia particolare di popolazione: non più giovani, ma coloro che una volta venivano definiti adulti e oggi con una dizione che sottolinea l'allungamento delle fasi della vita umana, alcuni definiscono giovani-adulti. La motivazione risiede nel fatto che proprio in questa fase si hanno maggiori problemi a gestire forme di lavoro atipico. I dati sul mercato del lavoro mostrano che sul totale degli occupati coloro che lavorano con forme contrattuali atipiche sono circa il 13% (Istat, 2004), la percentuale sale notevolmente se si considerano solo i giovani tra i 15 e i 25 anni: tra questi circa il 60% entra sul mercato del lavoro attraverso forme contrattuali instabili. Un punto essenziale su cui non vi è ancora una risposta concorde è se questi contratti siano un trampolino verso forme di lavoro più stabili o una trappola. Due elementi tuttavia sono certi: l'età media di coloro che hanno contratti atipici è in aumento; il lavoro atipico non è un problema nella prima fase di ingresso sul mercato del lavoro, ma lo diventa al crescere dell'età, quando gli individui effettuano la transizione alla vita adulta e le loro esigenze familiari, abitative e di conseguenza reddituali e di prospettive future mutano.

Si è scelto, inoltre, di concentrarsi su coloro che possiedono titoli di studio medio elevati ed elevati, cioè un elevato capitale umano, per verificare se anche in questa fascia si possano annidare percorsi di vulnerabilità sociale ed economica del secondo tipo di significato legati all'instabilità lavorativa se un'elevata dose di capitale umano possa far fronte a tale pericolo. Si sono considerati inoltre soggetti con titoli di studio forti e deboli e soprattutto appartenenti a classi sociali differenti e cioè con diverse doti di partenza di capitale economico, ma anche sociale per verificare se tali capitale fanno la differenza.

Infatti, uno dei motivi per cui in Italia la diffusione di forme di lavoro atipico si accompagna con un aumento dei rischi di vulnerabilità sociale è il fatto che a fronte di questi cambiamenti che hanno profondamente mutato la società, attraversata da nuove forme di individualismo (Fullin 2004), il sistema di welfare italiano è rimasto immutato. Questo continua a garantire una forma di protezione significativa "a quella parte della società ancora integrata entro una struttura produttiva di tipo salariale (e dentro una forma di dominata da male breadwinner families), mentre non può offrire protezione a tutti quei soggetti che devono far fronte ai rischi e alle vulnerabilità che caratterizzano il nuovo ambiente sociale" (Ranci 2002, 533). Il principale, se non l'unico, ammortizzatore sociale

per questa fetta di società esclusa dalle forme di protezione istituzionale resta la famiglia. Tuttavia, soggetti che provengono da diverse classi sociali, possiedono differenti dosi di capitale sociale ed economico e come vedremo dalla ricerca, differenti dosi di protezione.

Le persone con famiglie appartenenti al ceto basso non possono contare su questo sostegno e quindi si trovano svantaggiate, pur potendo contare, eventualmente, sulle proprie reti di relazioni per trovare lavoro e sul partner per supplire ai periodi di mancata produzione di reddito. Questo aspetto rischia quindi di riprodurre le iniziali condizioni di disuguaglianza (Reyneri 2002; Luciano 2002).

Il report ha la seguente struttura. Nel primo capitolo verrà presentata la letteratura già esistente sul tema del lavoro atipico e della vulnerabilità sociale e nel secondo dati sul lavoro atipico. Il terzo e il quarto capitolo illustrano i risultati della ricerca empirica.

I LA LETTERATURA SUL LAVORO ATIPICO E LA VULNERABILITÀ SOCIALE IN ITALIA.

1.1 Che cos'è il lavoro atipico.

Sono considerate *lavoro atipico* tutte quelle forme a cui manca una o più caratteristica del lavoro che era considerato “tipico” nel sistema fordista, cioè subordinato, full-time e a tempo indeterminato (Chiesi, 1990, Reyneri, 2002). Questa definizione, che risale agli anni '90, riunisce oggi tipi di contratti molto diversi tra di loro dopo l'introduzione in Italia di altre forme contrattuali atipiche dal 1997 in avanti (Legge Treu del 1997 e la Legge 30 del 2003).

E' bene comunque precisare che esistono due dimensioni del contratto di lavoro che possono essere considerate atipiche (Bertolini, 2006). La prima si riferisce all'*atipicità di orario*, e quindi alla durata limitata dell'orario di lavoro, come nel part-time, oppure all'orario flessibile, come quello previsto dai contratti di collaborazione. La seconda dimensione dell'atipicità ha a che vedere *con la durata limitata del contratto*. Molte delle forme introdotte recentemente non prevedono la continuità lavorativa e hanno una durata predeterminata dal contratto. Questo vale per i diversi tipi di contratto subordinato a tempo determinato (CFL, CA, ecc.), per le forme di collaborazione e per il lavoro interinale, o somministrazione di lavoro.

A parte i primi studi sul lavoro atipico (Altieri, Carrieri, 2000, Dall'Agata, Grazioli, 1999) che sono stati di carattere esplorativo, la letteratura sociologica successiva ha evidenziato l'eterogeneità delle forme contrattuali atipiche e dei profili dei lavoratori interessati. Al fine di fornire un'immagine delle effettive condizioni occupazionali e di vita dei lavoratori atipici è infatti necessario considerare dimensioni quali il genere, l'età, la classe sociale di origine, il livello di istruzione e di qualificazione raggiunto, le protezioni offerte dalla famiglia di origine, la rete di relazioni costruite al fine di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, la collocazione territoriale dei soggetti.

1.2 La vulnerabilità sociale nei percorsi di lavoro.

1.2.1 Come un giovane oggi costruisce un percorso lavorativo.

Un grosso cambiamento che le ricerche sociologiche mettono in evidenza è il fatto che le carriere lavorative per molti soggetti oggi mutano aspetto. Il lavoro nel post-fordismo, specialmente per molti giovani che si sono affacciati da poco sul mercato del lavoro, è sempre più un passaggio tra diverse posizioni: i percorsi dei lavoratori si differenziano e sono più diseguali tra di loro, rispetto a quello che avveniva nel sistema fordista. È possibile, infatti, che i lavoratori nel corso della loro vita lavorativa

passino dal mercato atipico a quello tipico, ma anche da quello tipico all'atipico, od ancora da quello regolare all'irregolare.

Una prima questione che si pone è che per questo tipo di lavoratori non si può parlare di carriera nel senso usuale del termine e cioè come «sequenza di transizioni tra stati, relativamente predeterminati e socialmente riconosciuta, e tale da qualificare questi cambiamenti di stato come un'evoluzione verso l'alto» (Follis, 2002). Nel Fordismo una volta entrato in un'organizzazione il lavoratore si trovava di fronte ad un percorso lavorativo di mercato interno, con stadi predeterminati e ascendenti, in cui ad ogni livello corrispondeva un aumento di salario e di qualifica professionale. Oggi, invece, i soggetti, anche con elevate competenze, si muovono sempre più sul mercato esterno. Per questo motivo, intendo parlare di *percorso lavorativo*, piuttosto che di carriera, che presuppone un ordine predefinito come «un racconto delle successione delle posizioni professionali, occupate nel corso del tempo, senza postulare che le regga un ordine» (Paradeise, 1998).

Prevedere gli esiti di questi percorsi è molto più difficile rispetto a quello che avveniva nel sistema fordista, in cui le competenze e le carriere retributive si accumulavano incrementalmente nel tempo, in percorsi pre-strutturati (Bertolini, 2002). Nel nostro Paese, è in corso un dibattito sul fatto che queste forme costituiscano solo una fase di ingresso nel mondo del lavoro, quindi una transizione verso il lavoro stabile o se siano forme che accompagneranno il percorso lavorativo dell'intera vita professionale di alcune persone, rinforzando la segmentazione del mercato del lavoro (Reyneri, 2002¹). Certo è che oggi per molti giovani investire sul proprio futuro lavorativo significa «giocare d'azzardo»: come indica Sennet (2002) infatti, la società moderna obbliga l'individuo a spostarsi tra una posizione lavorativa e l'altra, senza essere in grado di prevedere gli esiti dello spostamento e con la consapevolezza di avere poche chances di successo.

I percorsi lavorativi nel post-fordismo si strutturano e si ridefiniscono continuamente, sulla base sia di variabili soggettive, le aspettative e le aspirazioni dei soggetti, sia oggettive, il capitale umano posseduto dai lavoratori e le opportunità offerte dal contesto locale specifico e dal settore di riferimento. Riprendendo una considerazione del saggio di Chicchi sul distretto riminese, si può dire che ogni ambito del settore terziario è: «strutturato al suo interno come un campo sociale particolare, in cui sono riconosciute come legittime e dunque operanti, prassi, norme, consuetudini e regole informali differenti» (Ecipar Rimini, 2003, p.141). Esse strutturano diverse opportunità/problematicità di percorsi lavorativi (aspetti oggettivi) e interagiscono con le aspettative e le strategie degli individui (aspetti soggettivi).

Per i lavoratori diviene quella di *progettare e costruirsi un percorso professionale coerente tra impieghi instabili* (Magatti, Fullin, 2002). Il rischio è la perdita della capacità di riconnettere le varie

¹ Per un'esposizione critica del dibattito si veda il par.6, cap.8.

esperienze lavorative in un percorso coerente dotato di senso (Laffi, 2000). Come mette in evidenza Luciano (2002): “Solo un agire strategicamente orientato e riflessivo può mettere (gli individui) in grado di progettare un futuro incerto e di orientare la propria rotta verso scenari scarsamente definiti, pronti a cambiare rotta quando cambia il vento” (p.10).

Il rischio è dunque spostato sulle capacità dell'individuo² che deve essere in grado di costruire un percorso ascendente a livello di reddito e di competenze e, riprendendo Sennett, di evitare gli *spostamenti laterali ambigui*, ovvero i casi in cui: “una persona che crede di muoversi verso l'alto, in una rete fluida in effetti si sposta solo orizzontalmente” (Sennet, 2002, p.84).

1.2.2. Percorsi orientati o di transizione?

Alcune ricerche rintracciano delle regolarità significative tra gruppi di lavoratori che si muovono sul mercato esterno e individuano dei «percorsi di lavoro tipo» nei diverse realtà socio-economiche regionali. Magatti e Fullin (2002) individuano una *tipologia di percorsi* dei lavoratori atipici, sulla base delle loro aspettative soggettive. Non è un caso che gli autori si siano occupati degli atteggiamenti soggettivi, perché indicano un progressivo spostamento verso una individualizzazione del rapporto di lavoro, in cui le capacità del singolo, come anche le sue motivazioni e i suoi atteggiamenti, acquistano un peso maggiore rispetto al lavoro nei tempi “fordisti”. In una prospettiva in cui, infatti, sono gli individui a doversi costruire i propri percorsi, gli elementi soggettivi diventano più importanti nel determinarne gli esiti (Bertolini, 2002)

Gli autori individuano due tipi di traiettorie che distinguono i lavoratori: i *percorsi di transizione* e *quelli orientati*. Chi ha intrapreso un *percorso di transizione* non è soddisfatto del lavoro che svolge e aspira ad un'occupazione più soddisfacente e sicura. Lavorare con forme contrattuali atipiche, e dunque a termine, permette a questi soggetti di non identificarsi con il lavoro che svolgono e quindi di accettarlo senza sentirsi troppo vincolati. Ne fanno parte sia Collaboratori sia lavoratori interinali, soprattutto se lavorano nel settore del telemarketing, nei call center e in quello commerciale delle promozioni nei supermercati.

Gli *orientati*, invece, apprezzano il loro lavoro e proprio per questo motivo sono disposti ad accettare anche forme contrattuali atipiche. Molti di loro aspirano, però, nel tempo ad ottenere una maggiore stabilità o in termini di lavoro dipendente o di libera professione. Si tratta soprattutto di Collaboratori, che svolgono attività di formatori, responsabili editoriali, istruttori di nuoto, archivisti e traduttori.

² Per approfondimenti sul tema del rischio nella società moderna si veda Beck, 2000, Bauman, 1999, Ranci, 2002.

1.2.3. Lo scambio tra aspettative e impegni ridondanti.

Le variabili soggettive diventano più importanti nelle relazioni di lavoro atipiche, rispetto a quello che avviene in quelle stabili a tempo indeterminato. In particolare, nelle caratteristiche del lavoro atipico vi è un elemento di sostanziale differenziazione che cambia la struttura stessa della relazione di lavoro: *il rinnovo del contratto*. Nelle relazioni di lavoro atipiche si sviluppano, infatti, delle possibilità di opportunismo, che derivano dal fatto che vi è sempre in gioco il *rinnovo* del contratto o la sua trasformazione in contratto di lavoro tipico. Esse possono essere tematizzate in termini di *scambi tra aspettative e impegni ridondanti* (Bertolini 2002, 2005). Da un lato le risorse scambiate, lavoro e denaro, sono regolate dal contratto e come tali avvengono in condizioni di certezza. Dall'altro, tale tipo di contratto comporta anche una serie di aspettative e di impegni che potremmo definire "ridondanti", in quanto vanno al di là del contratto scritto.

La struttura stessa del contratto atipico crea, infatti, una sfasatura temporale tra la prestazione lavorativa e la decisione del lavoratore di rinnovare il contratto e del lavoratore di continuare a lavorare per quell'azienda, che può dar luogo a una possibilità di opportunismo da entrambe le parti. Il datore può generare nel lavoratore un'aspettativa di rinnovo del contratto, per ottenere dal lavoratore il massimo della prestazione, cioè un impegno ridondante. Il lavoratore può generare in datore un'aspettativa di continuità lavorativa, in modo che il datore si assuma un impegno ridondante in formazione.

L'incontro tra aspettative e impegni ridondanti è differito nel tempo, in quanto si verificherà solo al termine del contratto. Questo pone entrambe le parti in una situazione di incertezza e può dar luogo a possibilità di opportunismo dai due lati del mercato.

Inoltre, tanto più la prestazione svolta del lavoratore atipico diventa specifica rispetto all'impresa, tanto più le possibilità di opportunismo sono elevate. Infatti, un eventuale mancato rinnovo del contratto può diventare costoso per entrambe le parti; per il lavoratore perché la sua competenza sarà difficilmente vendibile sul mercato, per il datore perché quel lavoratore non sarà facilmente sostituibile³.

Spesso i lavoratori, specialmente quelli meno specializzati, con bassi titoli di studio e alle prime esperienze come i giovani, *non hanno modo di verificare se le promesse saranno mantenute e impiegano tutte le loro energie in un rapporto di lavoro a termine, sperando nel rinnovo o nell'assunzione che poi allo scadere del contratto non avviene*. Andare incontro a una serie di rapporti di lavoro che si risolvono in questo modo può avere delle *conseguenze negative in termini di carriera*, anche per coloro che partono da situazioni lavorative con delle buone prospettive (Bertolini, 2002), perché *significa ogni volta ricominciare da capo*.

³ Per un approfondimento delle strategie che si sviluppano tra datore di lavoro e lavoratore si veda Bertolini, 2002b.

1.2.4. L'identità dell'atipico.

Le ricerche, anche quelle sui giovani più fortunati per contesto territoriale e titolo di studio (Magatti, Fullin 2002, Rizza, 2003), sottolineano il fatto che gli *esiti dei percorsi* dipendono comunque dalle possibilità reali di carriera, cioè se le loro competenze e la loro esperienza vengono riconosciute dai committenti e accrescono la loro forza contrattuale. Il rischio è che nel tempo non vi sia una crescita professionale, cioè che: “gli attori non siano in grado di far evolvere la propria condizione professionale e possano essere invischiati in circuiti che non permettono una crescita reale” (Rizza, 2003, p.144).

Se all'inizio della propria vita professionale l'instabilità può essere stimolante, perché costituisce un modo per avvicinarsi e inserirsi nel mercato del lavoro, in una seconda fase può entrare in contrasto con scelte di vita privata e può essere logorante anche dal punto di vista professionale; nel tempo: “il reiterarsi della precarietà e dell'incertezza rischia di logorare quelle risorse personali, cognitive, relazionali e affettive, che servono a tener dritta la barra del timone” (Luciano, 2002, p.15).

Rizza (2002 e 2003) nota come l'atteggiamento delle lavoratrici atipiche varia a seconda che si tratti delle prime esperienze di lavoro o di quelle a venire. Le donne più giovani sono proiettate sul presente quotidiano e preoccupate di aumentare le proprie capacità professionali, non attribuiscono importanza alla forma di lavoro precaria; con l'età vivono questa situazione con maggiore preoccupazione. Come mette in evidenza Luciano (2002), le più anziane: “cominciano ad avvertire la fatica di un lavoro senza vincoli stringenti di orario ma che impone di fatto tempi lunghi e non programmabili, che cominciano a pensare alla pensione che forse non avranno mai, che avvertono i rischi dell'obsolescenza professionale” (p. 14).

I nuovi tipi di percorso, inoltre, possono creare forti tensioni rispetto alla definizione della propria *identità lavorativa*. Sono soprattutto coloro che hanno elevati titoli di studio a ricercare un lavoro ideale, consono con la propria formazione e le proprie aspettative. Per loro il lavoro non è solo una fonte di reddito, ma entra anche a far parte della propria *identità*. Dover cambiare lavoro spesso significa allora *doversi continuamente ridefinire*, specie se si varia anche la mansione. Chi riesce a lavorare nello stesso settore, investe in un professione che non è sicuro di poter continuare a svolgere anche in futuro e, quindi, non può proiettare la sua identità professionale “in avanti”, dove essere sempre pronto ad abbandonarla.

1.2.5 Come giocano la variabile geografia e il livello di istruzione.

Le ricerche effettuate sino ad ora sul lavoro atipico hanno evidenziato come le variabili cruciali per determinare la tipologia e gli esiti dei percorsi dei lavoratori instabili siano essenzialmente la variabile

geografica e il livello di istruzione (Bertolini, 2004). La variabile geografica “influisce sia a livello della struttura di opportunità lavorative che il territorio può offrire, sia indirizzando l’atteggiamento e le aspettative dei soggetti che si presentano sul mercato del lavoro.” (Bertolini, 2004). Il territorio della Provincia di Torino resta profondamente legato alla cultura del posto fisso (Bertolini, 2002), tanto che molti giovani preferiscono non proseguire gli studi e cercare subito un contratto indeterminato, anche di livello professionale inferiore al proprio (Luciano, 2002). I lavoratori oggetto di questa ricerca invece, proseguendo gli studi, hanno “scelto”, direttamente o indirettamente una situazione di instabilità. “L’istruzione non garantisce più l’accesso immediato ad un lavoro stabile e di buona qualità” (Bertolini, 2004) ma, a differenza dei colleghi milanesi, paghi del fatto di essere imprenditori di se stessi (Magatti Fullin 2002), i laureati torinesi continuano ad ambire ad una situazione futura stabile e sicura.

Il livello di istruzione invece “gioca un forte ruolo sulla capacità dell’individuo nel tenere insieme le esperienze lavorative e nel sapersi e potersi ricollocare nel mercato del lavoro” (Bertolini, 2004).

Diverse ricerche mettono in evidenza l’importanza della variabile *titolo di studio*, che in Italia rimane fortemente legata a quella della condizione socio-economica della famiglia di origine. Nell’ambito torinese un’indagine del 2006 sono stati realizzati due focus group sui temi del lavoro con giovani donne sotto i trent’anni, che erano iscritte ai Centri per l’Impiego di Torino e Provincia nel 2004 (Rapporto Alfieri, 2007) .

Sono emerse delle importanti differenze in relazione alle loro aspettative, ai percorsi di lavoro e alle protezioni informali. Esse derivano dal differente *sensò* che le lavoratrici a basso e ad elevato titolo di studio attribuiscono al “*lavoro*” e a quanto contribuisce a definire la *loro identità*.

Dai risultati emerge che per le lavoratrici a bassi titoli di studio⁴ il lavoro è principalmente una *necessità economica*. Si tratta di giovani che non hanno un’occupazione a cui ambiscono e nella quale si identificano, l’importante per loro è lavorare per portare a casa un reddito. La maggiore difficoltà che hanno incontrato è stata quella di trovare un lavoro.

I loro percorsi di lavoro sono frammentati, con esperienze molto diverse tra di loro, e con passaggi da un tipo di lavoro ad un altro e tra lavori che richiedono competenze medio basse.

L’instabilità contrattuale è vista come un ulteriore ostacolo da superare. Non sono persone che hanno le risorse e le capacità per potersi progettare e costruire un loro percorso di lavoro coerente tra impieghi instabili, come sarebbe richiesto per lavorare con le nuove forme contrattuali

La famiglia per loro non costituisce una possibile protezione. Se vivono con la famiglia di origine nella maggior parte dei casi i genitori non hanno le risorse per mantenerle, e se convivono con il partner anche lui è spesso instabile o se ha un lavoro a tempo indeterminato, quasi mai ha uno stipendio

⁴ Medie inferiori o superiori senza altri corsi di formazione.

sufficiente a sostenere tutte le spese. Paradossalmente, quindi, tra le giovani sotto i trent'anni con bassi titoli di studio, che più ne avrebbero bisogno, la protezione della famiglia diventa una risorsa scarsa.

Molto diverso è il profilo di chi possiede un titolo di studio elevato. La maggior parte delle donne di questo gruppo sta cercando di raggiungere un *lavoro ideale*, molte volte consono ai propri studi. Si tratta di lavoratrici per le quali il lavoro costituisce una parte rilevante della definizione della propria *identità*. Tuttavia, molto spesso il lavoro desiderato non è facile da raggiungere. Per questo motivo, intraprendono percorsi lavorativi tortuosi, fatti di alternanza tra lavoro e formazione, oppure sommano due contratti, uno di solito poco retribuito ma che corrisponde alle proprie aspirazioni, e un altro per integrare il reddito.

La maggior parte delle donne con elevata istruzione preferirebbe il lavoro fisso, ma è disponibile ad accettare le forme contrattuali atipiche a condizioni di una *continuità di fatto* e di avere *accesso al credito*. Alcune di loro, specialmente le laureate, inoltre, perseguono l'obiettivo di ottenere un lavoro che reputano "ideale" e per questo sono disposte a lavorare anche con forme contrattuali instabili.

Parallelamente, però sono donne orientate anche alla famiglia, di cui si vogliono occupare personalmente. Dunque, sono donne per cui il reale problema non è più la scelta lavoro o famiglia, ma come conciliare i due aspetti.

Essere sposata con un marito che abbia un lavoro sicuro e un buon reddito. Per alcune di loro avere un partner con un lavoro stabile costituisce una possibilità di maggiore scelta nella sfera lavorativa. Tale funzione di protezione è stata richiamata esplicitamente dalle donne sposate.

1.3 Come difendersi dai rischi di vulnerabilità sociale?

Tutti i soggetti delle ricerche in esame devono confrontarsi con un comune problema: garantirsi *una continuità lavorativa e di reddito*. Anche tra i precari ad alta specializzazione permangono, comunque, i rischi legati all'instabilità lavorativa, in quanto la loro sicurezza economica deriva esclusivamente dalla loro capacità di continuare a lavorare (Magatti, Fullin, 2002). Le lavoratrici atipiche emiliane nei periodi di inattività, anche solo legati al passaggio da un contratto all'altro, non percepiscono reddito, pur spesso continuando a lavorare per non perdere il contatto con il proprio datore di lavoro. D'altra parte, anche nei periodi coperti contrattualmente, spesso i pagamenti non sono regolari rendendo difficile una programmazione delle spese (Rizza, 2002 e 2003).

Dal punto di vista finanziario la situazione di incertezza reddituale dei lavoratori atipici, che deriva dalla mancanza di garanzia di continuità lavorativa, è amplificata dall' *impossibilità di accesso al credito di tipo tradizionale*. Infatti, il credito tradizionale si basa su garanzie reali come il salario, inteso come retribuzione mensile a tempo indeterminato, che questi lavoratori non hanno. Le ricerche sociologiche mostrano che nell'impossibilità di accedere agli strumenti classici di finanziamento, i

lavoratori atipici attivano due strategie: il *risparmio precauzionale* e il *ricorso all'aiuto della famiglia di origine*. La prima consiste nell'accumulo di denaro nei periodi di lavoro, per far fronte a eventuali momenti di non lavoro o di ritardi nei pagamenti. Questo risparmio forzoso non viene né investito, né utilizzato per sviluppare la propria attività a causa della difficoltà di previsione. Talvolta il esso può essere eccessivo rispetto alla reale possibilità di rimanere “senza soldi” per un certo periodo.

L'altra strategia è il sostegno della famiglia di origine per prestiti e per garanzie. Ricorrere all'aiuto della famiglia è considerato “normale” dalla maggior parte dai lavoratori atipici.

Le reti sociali giocano a questo proposito un forte ruolo, sotto diversi aspetti. *Le reti familiari*, e in generale i legami forti, costituiscono prima di tutto una protezione economica sia per ottenere titoli di studio elevati, sia per sostenere i giovani nella fase di accesso al lavoro. Questo aspetto rischia, però, di riprodurre le iniziali condizioni di disuguaglianza (Reyneri, 2002, Luciano, 2002), basti pensare al caso dei giovani napoletani (Clarizia, Giannini, Spanò, Zaccaria, 2002) in cui il nucleo familiare disagiato non può offrire la copertura assicurativa al tempo di istruzione e di attesa di un lavoro. Gli atipici del Nord prolungano la giovinezza, rimangono a lungo nella famiglia di origine (Reyneri 2002), che li sostiene negli studi e dà loro l'opportunità di ottenere titoli di studio elevati. Le famiglie, solitamente di ceto medio (Luciano, 2002), li fanno studiare per trovare un “buon lavoro”.

Le reti sociali costituiscono, inoltre, in Italia il principale canale *per trovare lavoro*. Le ricerche prese in esame mostrano che, anche sotto questo aspetto, i giovani poco istruiti nel Mezzogiorno sono svantaggiati. Essi posseggono solo legami forti che, secondo la teoria granovetteriana della forza dei legami deboli, sono i meno utili per trovare lavoro (Granovetter, 1973, Follis, 1998) e comunque pochi legami con persone di status sociale elevato, che sono in grado di fornire un migliore aiuto per trovare un buon lavoro (Reyneri, 2002). Da notare che anche nel corso di formazione, non riescono a costruire reti verticali con tutors e docenti.

Inoltre, per i lavoratori con percorsi lavorativi di mercato esterno, caratterizzati dalla discontinuità contrattuale le reti sociali giocano un ruolo non solo per trovare lavoro, ma per procurarsi sempre nuovi contratti, o commesse, e per garantirsi il rinnovo di quelli che stanno svolgendo. È essenziale, per esempio, per i Collaboratori *ampliare il più possibile il numero dei committenti*, ma d'altra parte l'intensità dei ritmi di lavoro spesso lascia poco tempo a questo aspetto. D'altra parte lavorare a lungo per un *unico committente* spesso non paga. Con il passare degli anni i collaboratori monocommittenti hanno continuato a rimanere in una situazione di incertezza sul futuro, con nessuna possibilità di avanzamento di carriera, e senza aver costruito nessun'altra alternativa (Rizza 2002 e 2003).

Le reti sociali, inoltre, non sono un bene inesauribile: sono lunghe da costruire e richiedono continui investimenti, ma si distruggono facilmente (Coleman, 1990). Si tratta di meccanismi informali, frutto delle strategie messe in atto dai soggetti che spesso sono deboli. Molte volte sarebbe necessario

l'intervento di un'organizzazione formale per stabilire tessuti di relazioni in cui gli individui possano attivare strategie di collaborazione di lungo periodo (Bagnasco, 2002).

Infine, il contesto territoriale locale condiziona le possibilità di protezione contro il rischio, ad esempio per le diverse opportunità che offre: realtà più dinamiche come Milano, offrono maggiori opportunità lavorative e quindi maggiore protezione contro il rischio di disoccupazione.

II. I DATI SUL LAVORO ATIPICO

I risultati positivi sul mercato del lavoro che giungono dalla Rilevazione sulle Forze di lavoro dell'Istat, ed in particolare il calo del tasso di disoccupazione (6,8%, media 2006), sono in larga parte da attribuire all'occupazione a termine, che ha contribuito per il 46% alla crescita dell'occupazione complessiva⁵. Tale crescita, che oggi assume una connotazione positiva, ha però un'altra faccia della medaglia: la precarietà.

Si tratta di una realtà assai contraddittoria e variegata, difficilmente classificabile e riconducibile a un unico modello, che fa riferimento a forme contrattuali diverse: dalle collaborazioni coordinate e continuative della pubblica amministrazione, alle collaborazioni a progetto nel privato, dai contratti a tempo determinato a quelli di somministrazione interinale, per giungere a forme occasionali di lavoro o di lavoro considerato autonomo che nella pratica nasconde ben altre forme di collaborazione.

2.1 Il numero dei lavoratori e delle lavoratrici precarie

Negli ultimi anni la precarietà lavorativa ha coinvolto un numero di lavoratori sempre crescente: da disagio individuale è così divenuta un fenomeno sociale. Malgrado ciò le sue dimensioni sono quanto mai incerte, tanto che proliferano numeri diversi, che fanno riferimento a concetti e a fonti informative diverse.

La stima del numero dei lavoratori precari presenta diversi problemi in quanto, sebbene si possa riferire ad una condizione lavorativa instabile, è anche una condizione sfumata⁶, che coniuga situazioni oggettive con sensazioni individuali. Inoltre, per natura la condizione di lavoratore e lavoratrice precari prevede periodi di occupazione e di non occupazione, le persone che in un dato momento sono occupate con contratti temporanei sono precarie esattamente come quelle che in quel momento non sono occupate perché è finito un contratto a termine.

Rilevare in una indagine campionaria una persona che generalmente lavora con contratti a termine nel periodo in cui lavora o nel periodo in cui non lavora è una questione puramente accidentale. La stessa persona, se osservata più volte nel corso dell'anno, potrà risultare a volte occupata e a volte disoccupata, ma il suo rapporto col mercato del lavoro è esattamente lo stesso; la sua natura di precario emerge a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale. Inoltre, la componente non occupata del precariato è forse quella politicamente più rilevante in quanto ha bisogno di sussidi, di contributi figurativi, di ammortizzatori sociali, eccetera.

⁵ Mandrone E., Massarelli N. (2007) Quanti sono i lavoratori precari, in Lavoce.info http://www.lavoce.info/news/attach/quanti_sono_i_lavoratori_precari__lavoce.pdf

⁶ Ibidem.

Malgrado le difficoltà di rilevazione della misura del precariato, recentemente sono stati elaborati alcuni studi nell'intento di fornire una stima di massima del peso del lavoro atipico e precario. Qui di seguito si riporta una elaborazione di due ricercatori italiani, Emiliano Mandrone dell'Isfol e Nicola Massarelli dell'Istat, riferita a dati del 2006.

Tavola 1

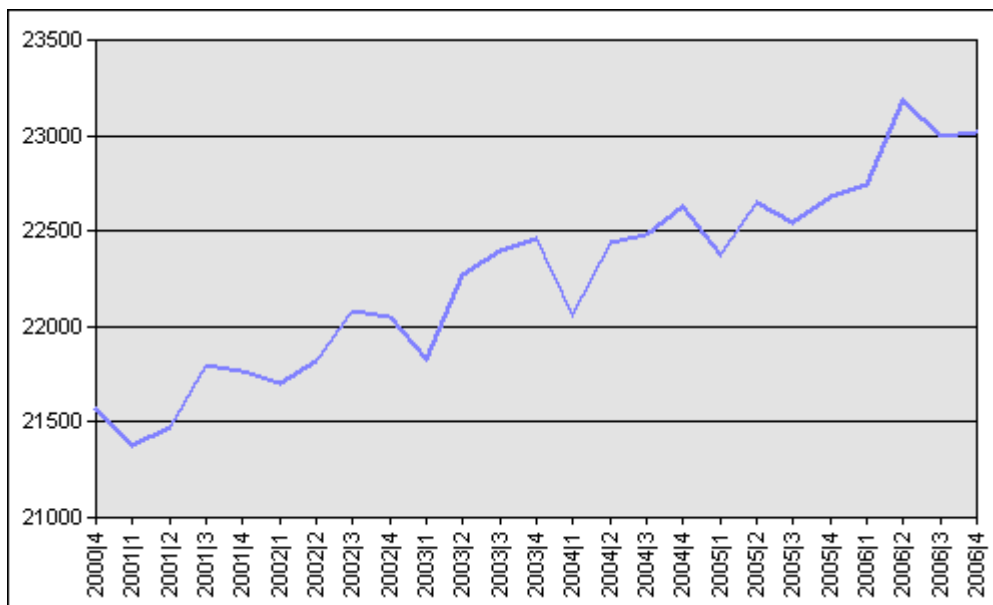
Forma Contrattuale	Status Occupazionale		
	Occupati	Non più occupati	Totale
Dipendenti a termine involontari (tutte le tipologie contrattuali)	1.979.000	789.000	2.768.000
Co.co.co e collaboratori a progetto	394.000	67.000	461.000
Collaboratori occasionali	71.000	54.000	125.000
Autonomi con partite Iva	365.000	38.000	403.000
Totale lavori precari	2.809.000	948.000	3.757.000
FONTE: "Quanti sono i lavoratori precari" (di Emiliano Mandrone e Nicola Massarelli)			

Sempre secondo i due ricercatori la stima del numero dei precari, che includa i lavoratori a termine involontari, i collaboratori con forti indizi di subordinazione e gli individui non più occupati perché hanno concluso un contratto temporaneo e che tuttavia sono ancora sul mercato del lavoro, possiamo calcolare che la precarietà coinvolge in Italia 3.757.000 persone, e una su quattro non è occupata, con un'incidenza sul totale dell'occupazione del 12,2 per cento, mentre tra coloro che non hanno più un lavoro, ma sono in cerca di una nuova occupazione o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare (2.612.000 unità) i precari sono il 36,3 per cento.

Si può quindi senz'altro dire che si tratta di una percentuale rilevante della popolazione occupata che è destinata, se il trend rimarrà invariato, a crescere ancora nel tempo.

Altro dato rilevante è quanto le donne siano coinvolte in queste forme di lavoro precario. Se infatti, l'Istat rilevi una crescita del numero di donne occupate dal 2000 al 2007 (Tavola 2), le tavole successive sull'occupazione per ripartizione geografica, sesso e posizione nella professione (Tavole 3.1 e 3.2), rilevano d'altro canto la maggiore presenza delle donne proprio in quelle posizioni che risultano precarie.

Tavola 2 - Donne occupate dal quarto trimestre del 2000 al quarto trimestre del 2006 in Italia.



Fonte: Istat, Rilevazione continua delle Forze Lavoro 2007

Se si fa inoltre riferimento al rapporto di ricerca di Patrizio Di Nicola¹ e Isabella Mingo⁷ si evince che i lavoratori parasubordinati afferenti alla Gestione Separata Inps attivi nel 2006 sono 1.528.865, ossia 53.754 soggetti in più del 2005. L'aumento ha interessato in maniera pressoché uguale i due sessi (+ 26.747 uomini, + 27.007

donne). Il numero di lavoratori a rischio di precarietà presenti nel fondo Inps ha subito un incremento nel 2006 di 54.217 unità (+ 6,74%) passando dalle 804.171 persone del 2005 ai 858.388 lavoratori del 2006.

Tali soggetti, pari al 56% del totale degli iscritti attivi al fondo, oltre ad avere un contratto di collaborazione o assimilato, non hanno altra fonte di reddito. Sono coperti da un contratto di lavoro per circa 7 mesi l'anno, per un compenso complessivo di poco meno di 8.000 euro.

Tra questi soggetti, secondo i due sociologi che hanno condotto la ricerca, le donne occupano una situazione ancor più svantaggiata in quanto costituiscono la maggioranza dei soggetti a rischio di precarietà poiché oltre alla condizione di atipicità percepiscono un reddito esclusivo (57,27% del gruppo) e percepiscono mediamente appena 6.800 euro/anno.

Tavola 3.1 - Occupati per ripartizione geografica, sesso e posizione nella professione –

Media 2004 (in migliaia)

POSIZIONI NELLA PROFESSIONE	Nord	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Mezzogiorno	Italia
-----------------------------	------	------------	----------	--------	-------------	--------

⁷ Patrizio Di Nicola P., Mingo I.(a cura di) (2007), I Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007, Nidil-Cgil

MASCHI						
Indipendenti	2.185	1.229	956	870	1.281	4.336
Imprenditori	174	104	70	62	84	320
Liberi professionisti	413	255	158	200	209	823
Lavoratori in proprio	1.358	736	622	496	853	2.707
Soci di cooperativa	18	9	9	9	11	37
Coadiuvanti familiari	116	63	53	40	85	241
Collaboratori coordinati e continuativi	87	49	38	49	26	163
Prestatori d'opera occasionali	19	13	6	13	13	45
Dipendenti	4.500	2.631	1.869	1.788	2.997	9.285
Dirigenti	204	124	79	98	104	406
Quadri	335	208	127	162	176	673
Impiegati	1.355	815	541	594	984	2.933
Operai	2.514	1.436	1.077	899	1.696	5.109
Apprendisti	92	48	44	34	36	162
Lavoranti a domicilio	0	0	0	1	1	2
Totale	6.685	3.860	2.825	2.658	4.278	13.622
FEMMINE						
Indipendenti	1.007	581	426	443	501	1.951
Imprenditori	46	30	16	14	22	82
Liberi professionisti	152	96	56	82	67	301
Lavoratori in proprio	458	256	202	194	279	931
Soci di cooperativa	13	7	6	5	5	23
Coadiuvanti familiari	186	99	87	66	73	325
Collaboratori coordinati e continuativi	121	73	47	67	41	228
Prestatori d'opera occasionali	31	19	12	16	14	61
Dipendenti	3.744	2.168	1.576	1.436	1.652	6.832
Dirigenti	62	40	22	33	36	130
Quadri	202	119	83	111	125	438
Impiegati	1.994	1.191	803	737	871	3.601
Operai	1.411	777	634	527	597	2.535
Apprendisti	68	37	31	23	21	112
Lavoranti a domicilio	7	4	3	6	3	15
Totale	4.751	2.749	2.002	1.879	2.153	8.783
MASCHI E FEMMINE						
Indipendenti	3.192	1.810	1.382	1.313	1.782	6.287
Imprenditori	220	134	86	76	107	402
Liberi professionisti	566	351	214	282	276	1.124
Lavoratori in proprio	1.815	992	824	690	1.132	3.638
Soci di cooperativa	31	16	15	14	16	60
Coadiuvanti familiari	302	162	140	106	158	566
Collaboratori coordinati e continuativi	208	123	85	116	67	391
Prestatori d'opera occasionali	50	32	18	29	27	106
Dipendenti	8.244	4.799	3.445	3.224	4.649	16.117
Dirigenti	266	164	101	131	140	536
Quadri	537	327	210	273	301	1.112
Impiegati	3.349	2.005	1.344	1.331	1.854	6.534
Operai	3.925	2.214	1.711	1.426	2.292	7.643
Apprendisti	160	85	75	57	57	274
Lavoranti a domicilio	7	4	3	6	4	17
TOTALE	11.436	6.609	4.827	4.537	6.431	22.404

Fonte: Istat – Catalogo Forze Lavoro – Media 2004, 2006

Tavola 3.2 - Occupati per ripartizione geografica, sesso e posizione nella professione

Media 2005 (in migliaia)

POSIZIONI NELLA PROFESSIONE	Nord	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Mezzogiorno	Italia
MASCHI						
Indipendenti	2.129	1.204	926	837	1.246	4.212
Imprenditori	170	97	73	60	80	310
Liberi professionisti	414	258	157	182	210	807
Lavoratori in proprio	1.350	740	610	506	852	2.708
Soci di cooperativa	11	5	6	7	8	26
Coadiuvanti familiari	83	47	36	31	57	171
Co.co.co	86	49	37	43	31	160
Prestatori d'opera occasionali	14	8	6	7	9	31
Dipendenti	4.648	2.719	1.929	1.826	3.052	9.526
Dirigenti	179	112	67	82	84	345
Quadri	358	211	147	178	194	730
Impiegati	1.421	861	561	593	997	3.011
Operai	2.607	1.493	1.115	943	1.740	5.290
Apprendisti	81	42	39	30	37	148
Lavoranti a domicilio	0	0	0	0	0	1
Totale	6.777	3.923	2.854	2.663	4.298	13.738
FEMMINE						
Indipendenti	935	543	391	423	459	1.817
Imprenditori	41	23	18	14	18	73
Liberi professionisti	154	99	56	80	71	305
Lavoratori in proprio	448	256	192	193	265	905
Soci di cooperativa	9	5	4	5	3	17
Coadiuvanti familiari	146	74	73	52	52	250
Co.co.co	110	69	41	66	41	217
Prestatori d'opera occasionali	26	18	8	14	10	50
Dipendenti	3.865	2.232	1.634	1.489	1.654	7.008
Dirigenti	51	30	21	30	34	116
Quadri	215	124	91	122	138	476
Impiegati	2.067	1.233	833	766	879	3.711
Operai	1.470	810	660	544	584	2.598
Apprendisti	58	30	28	21	17	97
Lavoranti a domicilio	4	4	1	5	1	11
Totale	4.800	2.775	2.025	1.912	2.113	8.825
MASCHI E FEMMINE						
Indipendenti	3.064	1.747	1.317	1.260	1.706	6.029
Imprenditori	212	121	91	74	98	383
Liberi professionisti	569	356	212	262	281	1.112
Lavoratori in proprio	1.798	996	802	699	1.117	3.613
Soci di cooperativa	21	10	11	12	10	43
Coadiuvanti familiari	229	121	109	83	108	421
Co.co.co	196	119	78	109	72	377
Prestatori d'opera occasionali	40	25	14	22	19	80
Dipendenti	8.513	4.950	3.562	3.315	4.706	16.534
Dirigenti	230	142	88	113	118	461
Quadri	573	335	238	300	333	1.206
Impiegati	3.488	2.094	1.394	1.359	1.876	6.723
Operai	4.078	2.303	1.774	1.487	2.324	7.889
Apprendisti	139	72	67	51	54	244
Lavoranti a domicilio	5	4	1	6	1	11
TOTALE	11.577	6.697	4.879	4.575	6.411	22.563

Fonte: Istat – Catalogo Forze Lavoro – Media 2005, 2007

2.2 Lavoratori e lavoratrici interinali

La tavola 4 riporta, sin dalla nascita del lavoro interinale (ora da intendersi come lavoro somministrato), il numero di lavoratori che mensilmente hanno svolto almeno una giornata di lavoro interinale (o somministrato), il numero di giornate complessivamente retribuite e lo stock medio di lavoratori calcolato sulla base delle giornate retribuite. La fonte dei dati è il modello DM10/2 dell'Inps, con il quale i datori di lavoro (e, nello specifico, le agenzie di fornitura di lavoro interinale o di somministrazione) dichiarano all'Inps la massa retributiva e i contributi dovuti in relazione ai propri lavoratori dipendenti.

Tavola 4 - Lavoratori interinali o in somministrazione, stock medio e giornate retribuite - 3°trimestre 1998 - 4°trimestre 2005

TRIMESTRI	Lavoratori interinali (posizioni in essere) (a)	Stock medio (b)	Giornate retribuite
	ANNO 1998		
3°trimestre	3.945	2.176	56.330
4°trimestre	11.819	7.261	179.917
	ANNO 1999		
1°trimestre	18.456	11.670	293.666
2°trimestre	31.239	21.240	520.181
3°trimestre	43.494	26.481	691.234
4°trimestre	53.036	35.776	895.099
	ANNO 2000		
1°trimestre	60.120	39.715	1.011.711
2°trimestre	76.698	53.738	1.313.156
3°trimestre	85.349	53.175	1.389.177
4°trimestre	92.945	64.981	1.625.436
	ANNO 2001		
1°trimestre	98.228	68.550	1.719.921
2°trimestre	112.154	80.416	1.962.018
3°trimestre	118.237	72.903	1.905.033
4°trimestre	120.427	83.143	2.082.048
	ANNO 2002		
1°trimestre	123.432	85.190	2.136.111
2°trimestre	135.117	97.625	2.380.203
3°trimestre	140.496	85.810	2.242.686
4°trimestre	140.733	96.821	2.424.717
	ANNO 2003		
1°trimestre	138.350	93.735	2.349.760
2°trimestre	149.752	106.247	2.589.166
3°trimestre	166.167	98.184	2.565.772
4°trimestre	169.379	110.537	2.767.408
	ANNO 2004		
1°trimestre	165.465	107.367	2.731.548
2°trimestre	188.449	127.734	3.113.612
3°trimestre	192.571	112.443	2.938.200
4°trimestre	195.680	126.524	3.165.330
	ANNO 2005		
1°trimestre	191.822	120.582	3.023.564
2°trimestre	202.050	136.366	3.323.092
3°trimestre	208.432	122.918	3.210.325
4°trimestre	220.113	145.481	3.638.517

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali su dati dell'Inps

(a) Numero di lavoratori che mensilmente hanno svolto almeno una giornata di lavoro interinale o somministrato.

(b) Lo stock medio corrisponde alle giornate retribuite nel trimestre diviso per quelle complessivamente conteggiabili (78), cioè come se i lavoratori interinali fossero impegnati per l'intero periodo.

La crescita del lavoro somministrato è stata notevole in questi anni, passando da 3.945 lavoratori e lavoratrici nel terzo trimestre del 1998 a 220.113 unità nel quarto trimestre del 2005.

Il lavoro interinale ha sperimentato nel periodo recente una ulteriore crescita. Secondo i dati Inail i lavoratori assicurati complessivamente nel 2005 sono stati oltre 430.0008, con un incremento del 20% rispetto al 2003⁹.

Secondo i dati dell'Osservatorio di Ebitemp, l'Ente bilaterale per il lavoro temporaneo, il monte retributivo del lavoro interinale è aumentato, nel 2006, del 24% rispetto all'anno precedente¹⁰. D'altro canto nel 2005, rispetto al 2001, il numero medio di giornate lavorate per contratto di lavoro interinale è diminuito del 6,4%, passando da circa 17 giornate lavorate a 15,8. La distribuzione per genere vede, per il 2006, la prevalenza degli uomini con il 57% circa del totale.

Fra i lavoratori interinali immigrati la componente maschile è pari al 67% circa. I lavoratori italiani presentano un'età media inferiore rispetto a quella dei lavoratori stranieri: entro i 34 anni di età è compreso il 74% dei lavoratori italiani a fronte del 61% circa dei lavoratori stranieri.

2.3 Le collaborazioni coordinate e continuative e le collaborazioni a progetto

Quello dei parasubordinati è un universo eterogeneo, costituito principalmente da due grandi gruppi professionali che si differenziano sostanzialmente per la condizione reddituale e per la tipologia di lavori svolti. Da una parte abbiamo gli amministratori, i sindaci di società e i partecipanti a commissioni che costituiscono un terzo circa della Gestione Separata (496.324 persone, pari al 32,5%), mentre dall'altra parte abbiamo la galassia dei collaboratori a vario titolo, più gli associati in partecipazione. Questi costituiscono i restanti due terzi, in tutto poco più di un milione di persone (1.032.541 per la precisione).

Il dettaglio per professione è riportato nella tavola 5 che segue.

⁸ La domanda relativa ai rapporti di lavoro interinale, contenuta nel questionario Istat per la Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro, si riferisce alla situazione in un dato istante e intende accertare se, nella settimana di riferimento dell'intervista, il lavoratore dipendente abbia avuto "un contratto con un'agenzia di lavoro interinale" (domanda C24 del questionario Istat).

Nell'operare confronti fra i dati di diversa natura è bene tenere presente che quelli derivanti da fonti amministrative possono essere soggetti a variazioni, anche importanti, a causa principalmente della revisione periodica degli archivi, con cambiamenti relativi alla classificazione dei lavoratori per tipologia contrattuale, e al ritardo con il quale vengono comunicati all'Inail i contratti relativi alla prestazione lavorativa.

⁹ Dati Inail n. 4, Aprile 2006.

¹⁰ NidiL-Cgil (a cura di) EVOLUZIONE E CARATTERISTICHE DEL LAVORO INTERINALE NEL PERIODO RECENTE attraverso i dati Inail, Inps e dell'Osservatorio Ebitemp

Tavola 5 – Caratteristiche professionali dei parasubordinati (variazione 2005-2006)

Tipo di rapporto	Femmine 2005		Maschi 2005		Femmine 2006		Maschi 2006		Variazione 2005-2006	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	F.	M.
Amministratore sindaco società	106.608	17,01	365.385	43,06	108.572	16,60	373.823	42,70	1.964	8.438
Collaboratore Giornali	4.766	0,76	5.731	0,68	4.288	0,70	4.891	0,60	-478	-840
Partecipante a commissioni	2.924	0,47	12.896	1,52	2.496	0,40	10.381	1,20	-428	-2.515
Amministratore Enti Locali	242	0,04	786	0,09	263	0,00	789	0,10	21	3
Dottorando, borsista MIUR	19.976	3,19	18.266	2,15	21.793	3,30	19.740	2,30	1.817	1.474
Co.co.co. Co.pro.	397.413	63,42	348.898	41,12	424.420	64,90	369.827	42,30	27.007	20.929
Venditore porta a porta	6.514	1,04	5.954	0,70	6.640	1,00	5.468	0,60	126	-486
Collaboratori occasionali	10.434	1,67	10.150	1,20	10.607	1,60	11.096	1,30	173	946
Lavoro occasionale autonomo	2.904	0,46	4.443	0,52	3.035	0,50	4.787	0,50	131	344
Co.co.co. pensionati e ultra 65 anni	4.860	0,78	16.974	2,00	5.093	0,80	17.988	2,10	233	1.014
Co.co.co. nella PA	41.923	6,69	33.833	3,99	41.594	6,40	33.763	3,90	-329	-70
Co.co.co. Prorogati	7.771	1,24	6.562	0,77	2.399	0,40	2.905	0,30	-5.372	-3.657
Associati in partecipazione	20.308	3,24	18.590	2,19	22.450	3,40	19.757	2,30	2.142	-1.167
Totale	626.643	100,00	848.468	100,00	653.650	100,00	875.215	100,00	27.007	26.747

Fonte: Patrizio Di Nicola P., Mingo I.(a cura di) (2007), I Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007, Nidil-Cgil

Le donne, pur essendo numericamente meno degli uomini, costituiscono la maggioranza dell'insieme dei lavoratori atipici monoreddito e guadagnano mediamente meno dei loro colleghi. Inoltre ad essere in numero minoritario proprio in quelle posizioni di maggiore visibilità e reddito: risultano infatti meno presenti tra gli amministratori di società e di enti locali o come partecipanti a commissioni, posizioni di prestigio e alto reddito. Altresì non sono molto presenti tra le co.co.co degli ultra sessantacinquenni che risultano avere altri redditi da pensione. Bisogna aggiungere poi che, a fronte di una differenza di periodi contrattualizzati fra collaboratori e collaboratrici di soli 7 giorni, si registra un distacco medio retributivo vicino ai 4.500 euro annuali, pari al 41% in meno rispetto ai maschi.

È da sfatare anche il mito che vuole il lavoro parasubordinato come fase di transizione all'età adulta. L'età media dei lavoratori e lavoratrici parasubordinati è attorno ai 40 anni (era 41 nel 2005:

tavola 6). Quindi il lavoro parasubordinato non rappresenta il canale di transito temporaneo dei giovani alla ricerca di un lavoro, ma una situazione che si protrae ben oltre l'età adulta, e per i collaboratori a progetto risulta evidente dal dato dell'età media che supera i 36 anni¹¹.

Tavola 6 – Età dei parasubordinati

Classi di età	Lavoratori Tipici	%	Lavoratori Atipici	%	Totale Parasubordinati	%
Fino a 20	839	0,17	33.836	3,28	34.675	2,27
Da 21 a 25	8.231	1,66	143.804	13,93	152.035	9,94
Da 26 a 30	25.563	5,15	220.431	21,35	245.994	16,09
Da 31 a 35	53.846	10,85	183.896	17,81	237.742	15,55
Da 36 a 40	72.629	14,63	120.817	11,70	193.446	12,65
Da 41 a 45	79.654	16,05	91.520	8,86	171.174	11,20
Da 46 a 50	68.942	13,89	63.053	6,11	131.995	8,63
Da 51 a 55	58.230	11,73	45.565	4,41	103.795	6,79
Da 56 a 60	55.849	11,25	53.795	5,21	109.644	7,17
Da 61 a 65	37.884	7,63	39.846	3,86	77.730	5,08
Da 66 a 70	25.738	5,19	26.642	2,58	52.380	3,43
Da 71 a 75	6.042	1,22	6.800	0,66	12.842	0,84
Oltre 75	2.877	0,58	2.536	0,25	5.413	0,35
Totale	496.324	100,00	1.032.541	100,00	1.528.865	100,00

¹¹ Patrizio Di Nicola P., Mingo I.(a cura di) (2007), I Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007, Nidil-Cgil

Tipo di rapporto	Femmine 2005		Maschi 2005		Femmine 2006		Maschi 2006		Variazione 2005-2006	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	F.	M.
Amministratore sindaco società	106.608	17,01	365.385	43,06	108.572	16,60	373.823	42,70	1.964	8.438
Collaboratore Giornali	4.766	0,76	5.731	0,68	4.288	0,70	4.891	0,60	-478	-840
Partecipante a commissioni	2.924	0,47	12.896	1,52	2.496	0,40	10.381	1,20	-428	-2.515
Amministratore Enti Locali	242	0,04	786	0,09	263	0,00	789	0,10	21	3
Dottorando, borsista MIUR	19.976	3,19	18.266	2,15	21.793	3,30	19.740	2,30	1.817	1.474
Co.co.co. Co.pro.	397.413	63,42	348.898	41,12	424.420	64,90	369.827	42,30	27.007	20.929
Venditore porta a porta	6.514	1,04	5.954	0,70	6.640	1,00	5.468	0,60	126	-486
Collaboratori occasionali	10.434	1,67	10.150	1,20	10.607	1,60	11.096	1,30	173	946
Lavoro occasionale autonomo	2.904	0,46	4.443	0,52	3.035	0,50	4.787	0,50	131	344
Co.co.co. pensionati e ultra 65 anni	4.860	0,78	16.974	2,00	5.093	0,80	17.988	2,10	233	1.014
Co.co.co nella PA	41.923	6,69	33.833	3,99	41.594	6,40	33.763	3,90	-329	-70
Co.co.co. Prorogati	7.771	1,24	6.562	0,77	2.399	0,40	2.905	0,30	-5.372	-3.657
Associati in partecipazione	20.308	3,24	18.590	2,19	22.450	3,40	19.757	2,30	2.142	-1.167
Totale	626.643	100,00	848.468	100,00	653.650	100,00	875.215	100,00	27.007	26.747

Fonte: Patrizio Di Nicola P., Mingo I.(a cura di) (2007), I Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007, Nidil-Cgil

2.4 Le Partite Iva

Una componente dell'area della precarietà è costituita dal cosiddetto "popolo delle partite Iva", composto da quelle persone "costrette" ad aprire la partita Iva pur lavorando in condizioni di subordinazione. Mandrone e Massarelli¹² somministrando ai lavoratori autonomi titolari di partite Iva quesiti relativi a vari "indizi" di subordinazione, in maniera analoga a quanto fatto per i collaboratori, hanno ottenuto una stima di 365mila persone che hanno P.Iva e che presentano più di tre fattori di subordinazione.

Tra gli ex-professionisti e i lavoratori in proprio, coloro che hanno smesso di lavorare perché è finito un contratto temporaneo ma sono alla ricerca di un nuovo lavoro o sarebbero immediatamente disponibili a lavorare sono 38mila.

Complessivamente l'area della precarietà così individuata coinvolge 453mila soggetti.

¹² Mandrone E., Massarelli N. (2007) Quanti sono i lavoratori precari, in Lavoce.info

III RISULTATI DELLA RICERCA EMPIRICA¹³

3.1 Metodologia della ricerca.

Abbiamo realizzato trenta interviste a giovani adulti tra i 25 e i 40 anni, di cui venti donne e dieci uomini, con titoli di studio elevati¹⁴ o medio-elevati¹⁵ che avevano sperimentato o stavano sperimentando forme di lavoro atipico. Ci siamo serviti di una traccia di intervista semistrutturata volta ad approfondire la condizione lavorativa, reddituale e familiare presente e passata, attraverso la ricostruzione di tutte e tre le carriere nel tempo. Sono state inoltre approfondite la questione dell'identità personale e professionale, al maschile e al femminile, quella abitativa, la dimensione della salute.

Inoltre, abbiamo realizzato due focus group di approfondimento di alcuni temi, quali quello dell'identità personale e professionale e della rappresentanza e delle tutele.

In questo modo è stata ricostruire la carriera lavorativa, la transizione alla vita adulta, ma anche il significato che i soggetti attribuiscono a ogni transizione delle loro carriere.

Come abbiamo già argomentato nel paragrafo sulle ipotesi della ricerca, la ricerca si è proposta di verificare come l'instabilità lavorativa incida sui percorsi lavorativi e familiari di giovani –adulti a elevato capitale umano. In particolare si è proposta di verificare come, fermo restando il capitale umano dei soggetti che svolgono lavori atipici, giocano i diversi tipi di capitale economico e sociale, di cui gli attori possiedono diverse quantità. Infatti i soggetti intervistati provengono da classi medie, medio basse e basse¹⁶. La ricerca ha cercato di evidenziare se e quando vi sviluppa una relazione tra instabilità lavorativa e vulnerabilità sociale e/o economica. Come giovano le diverse variabili, genere, età, classe di appartenenza, a parità di titolo di studio?. Se si verificano dei casi di vulnerabilità quali sono gli eventi che li determinano? E ancora: di che tipo di vulnerabilità stiamo parlando?

Infine, la ricerca si è posta la questione della relazione tra instabilità lavorativa e vulnerabilità sociale ed economica all'interno delle classi medie e del significato che essa acquisisce per questa fascia di popolazione.

¹³ Si rende noto che i nomi delle persone intervistate riportati del rapporto sono di pura invenzione per garantire la privacy ai soggetti che si sono gentilmente prestati. Si coglie l'occasione per ringraziarli.

¹⁴ Laurea

¹⁵ Diploma superiore e ulteriore formazione.

¹⁶ Si è tenuto conto del titolo di studio dei genitori e della professione del padre per identificare le classi sociali di appartenenza.

3.2 Titoli di studio e settori di occupazione degli intervistati.

Gli uomini del campione hanno titoli di studio medio-elevati: tre di loro hanno il titolo di diploma superiore, ma due hanno fatto l'università per diversi anni senza poi concludere gli studi; sette hanno la laurea, di cui solo due in ingegneria e gli altri nelle cosiddette facoltà deboli.

Cinque di loro lavoro attualmente lavorano nei settori dello spettacolo, della cultura o della formazione, due nella pubblica amministrazione, due nel settore ambientale e uno in quello degli autoveicoli.

Lavorano tutti con forme contrattuali atipiche: tre di loro hanno un contratto a tempo determinato, due hanno contratti di collaborazione a progetto, due sono occasionali e tre hanno la partita IVA.

Tra gli uomini tre, sotto i trent'anni, vivono ancora nella famiglia di origine, uno vive da solo, cinque sopra i trent'anni convivono, uno è sposato.

La situazione è analoga tra le femmine: due di loro hanno il diploma delle superiori, diciotto hanno la laurea (Storia, lettere, Scienze dell'Educazione, Scienze Politiche, Agraria, Architettura...)

Lavorano nei settori dello spettacolo, della cultura, dell'editoria e dell'educazione.

Tre di loro hanno un contratto a tempo determinato, nove contratti di collaborazione a progetto, una un'occasionale, tre la partite IVA, una lavora in nero e una è attualmente disoccupata.

Due di loro vivono in famiglia di origine, sei vivono da sole, cinque sopra i trent'anni convivono, quattro sono sposate di cui due con figli.

3.3 I percorsi di lavoro.

Possiamo individuare tre tipi di carriere atipiche all'interno del nostro campione. Nel primo gruppo le carriere sono frammentate, *ma coerenti e continue*. Si tratta di soggetti che pur nella loro frammentarietà di contratti e di datori di lavoro hanno avuto incarichi coerenti tra di loro e sono riuscito comunque a costruirsi una professione. Sono, inoltre, continue cioè con pochi periodi di disoccupazione. Sono state crescenti e ascendenti a livello sia di reddito sia di professionalità

Si tratta, per esempio, di Marilena, laurea in Scienze dell'Educazione, 32 anni che ha avuto più contratti, ma sempre come educatrice. O di Massimo, 32 anni, laurea in Lettere, ricercatore per una fondazione bancaria. Infine, Luisa, 29 anni, fa la logopedista è libera professionista, ma da anni ha contratti di collaborazione sempre con lo stesso ente.

Si ritrovano qui soggetti provenienti da famiglie di ceto medio e medio alto che contano o hanno contato sul capitale economico dei genitori e/o soggetti che hanno lauree forti. Si tratta dei casi come quello di Luca, 27 anni, con un laurea in Ingegneria, che da anni lavora per un solo ente con contratti rinnovati.

Nel secondo gruppo le carriere sono *più discontinue*, con periodi di disoccupazione, alcune coerenti altre meno, *ma sempre non ascendenti*. Simona, 30 anni, ha un percorso coerente nell'editoria, 30 anni, e la partita Iva. Mario, 31 anni, laurea in scienze forestali, ha un percorso molto frammentato, e abbastanza casuale, partita Iva. Alcuni hanno lauree forti, ma provengono da ceti medio bassi o bassi. Fabio, 35 anni, laurea in economia e commercio ha una carriera, coerente, ascendente a livello di professionalità, ma non di reddito. Angelo, 30 anni, ingegnere ambientale, carriera frammentata e discontinua, coerente, ma non ascendente in termini di reddito e di professionalità. Nell'ultimo gruppo le carriere sono *frammentatissime e casuali*. Si tratta di soggetti provenienti da ceti bassi, o che hanno avuto nella loro carriera eventi quali problemi di salute loro o dei genitori, o maternità, o fallimenti dei genitori.

3.3.1. Percorsi di lavoro frammentati e instabilità del reddito.

REDDITO NETTO MENSILE	Maschi	femmine
0-500		1
500- 1000	3	5
1000-1500	3	4
1500-2000	2	
200-2500		
Più di 2500	1	

Tab. 3.1.: Redditi medi degli intervistati.

La maggior parte degli intervistati si dichiara *insoddisfatta della propria retribuzione*, che gli consente di "sopravvivere", a costo però di rinunce sia di stampo economico (come ad esempio acquistare una casa) che di scelte di vita privata (dall'andare a vivere fuori di casa, al formarsi una famiglia).

Instabilità del lavoro significa *incertezza sulla continuità del reddito*. Ciò è legato essenzialmente a due variabili: la durata limitata del contratto, per cui finito un lavoro occorre "procacciarsene" un altro, e l'irregolarità dei pagamenti.

Il *pagamento* del lavoro può avvenire in diversi modi: in tranche, con una cadenza concordata fra committente e lavoratore, a fine lavoro. I lavoratori tendono a ricercare la formula di pagamento mensile, al fine di percepire regolarmente una somma di denaro che consenta di far fronte alle proprie spese.

"Ho scelto la formula di pagamento mensile perché mi dava un'idea di sicurezza a livello economico... tutti i mesi io ho un'entrata di quasi mille euro e se devo fare delle spese so che ci sono quando mi servono, invece di aspettare fine anno" (Stefania, 32 anni, educatrice, collaboratrice a progetto in un'associazione)

I pagamenti da parte dei committenti non sono sempre regolari e questo crea grosse difficoltà per i lavoratori che devono far fronte ad un mercato organizzato sulla base delle retribuzioni dei lavoratori salariati.

“I pagamenti sono puntuali?”

“No, non sono puntuali e invece le bollette sono puntuali” (Tiziano, 31 anni, tecnico ambientale, libero professionista)

Una lavoratrice co pro invece, pur avendo una data di pagamento fissa mensile, esprime il disagio derivante dal fatto che la data del pagamento non si concili con le proprie scadenze di spesa:

“Devo dire che per quanto riguarda la retribuzione ho sempre avuto i pagamenti regolari, accreditati al cinque del mese che non è una cosa che io ho scelto e che anzi reputo molto sbagliata perché l’accredito mi arriva il cinque del mese quindi se poi mi viene accreditato sul mio conto il sette è evidente che io ho due giorni in cui non posso pagare l’affitto” (Arianna, 30 anni, addetta stampa, collaboratrice a progetto)

L’esigenza di avere un’entrata mensile può portare ad accettare forme di lavoro irregolare.

“E’ un’associazione che ha forti difficoltà economiche per cui a volte ci sono i soldi e posso permettermi di fatturare, a volte non posso farlo perché non si può fare. Quindi piuttosto di avere dei momenti di buco prendo i soldi in nero perché devo pagare la cena e l’affitto” (Giovanna, 33 anni, consulente in associazioni, libera professionista)

3.3.2. Percorsi di lavoro e professionalità.

L’aver una professionalità specifica, una posizione forte sul mercato del lavoro porta invece ad avere un maggiore potere contrattuale e a riuscire a percepire redditi più alti.

Vi sono poi alcune condizioni, comuni sia alle donne che agli uomini, che fanno sì che il lavoratore instabile possa accettare dai propri committenti anche compensi bassi, a fronte di un impegno lavorativo però anche elevato. Una prima categoria di questi lavoratori si trova ad operare in settori in cui vi è un’alta concorrenzialità. Il lavoratore ha la consapevolezza di essere facilmente sostituibile e quindi si pone passivamente nei confronti del committente accettando sia la formula contrattuale sia il compenso che gli viene proposto.

“Io sento di avere zero potere contrattuale... la percezione deriva dal fatto che quando mi fanno un contratto non mi chiedono mai quanto vuoi per fare questo lavoro, mi dicono qua abbiamo 3.000 euro e dobbiamo fare questo lavoro, ti va bene? E se non ti va bene prendiamo qualcun altro” (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaboratrice occasionale)

In questo gruppo vi rientrano sia lavoratori che svolgono attività in cui non è richiesta una professionalità specifica, sia altri cui sono invece richieste delle competenze specifiche che sono però “deprezzate” da un mercato di offerta saturo. Nella ricerca sono emersi come caratteristici di

questa categoria i lavoratori della formazione per il primo tipo e del settore della ricerca per il secondo. Ai ricercatori, che sono tipicamente collaboratori, manca l'appartenenza ad una comunità professionale informale che secondo Bertolini (2002, 2005) limita il grado di sostituibilità dei collaboratori. Sono lavoratori per cui le reti di conoscenze sono essenziali per trovare una commessa ma che, a parte temporanee collaborazioni, si trovano sostanzialmente isolati.

*** Io sento di avere zero potere contrattuale... la percezione deriva dal fatto che quando mi fanno un contratto non mi chiedono mai quanto vuoi per fare questo lavoro, mi dicono qua abbiamo 3.000 euro e dobbiamo fare questo lavoro, ti va bene? E se non ti va bene prendiamo qualcun altro" (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaboratrice occasionale)**

I lavoratori nel settore della formazione, invece, svolgono prestazioni che necessitano di un elevato titolo di studio ma che richiedono tempi di apprendimento molto brevi. "Considerando il fatto che il tasso di disoccupazione è elevato, anche tra coloro che posseggono titoli di studio medio-alti... vi è un certo numero di persone disponibili sul mercato" (Bertolini, 2002, 2005).

Per questa categoria di lavoratori l'alternativa sembra quindi essere l'accettare il compenso proposto o il rimanere senza occupazione.

Una seconda categoria è formata da quei lavoratori che, volendosi costruire una professionalità in un ambito specifico, accettano basse somme di denaro e le formule contrattuali proposte, quali co pro e collaborazioni occasionali o stage, a fronte di un grande investimento in termini di orario e di energie. Il lavoratore non si sente in potere di contrattare essendo "agli inizi" ma spera di poter ridefinire la propria posizione in futuro. Occorrerebbe poi osservare come si evolve la situazione nel lungo periodo, se cioè questi lavoratori riusciranno ad ottenere una professionalità forte, vendibile sul mercato, oppure se la professionalizzazione si rivelerà poi falsa (Bertolini, 2002, 2005) e quali conseguenze avrà sulla loro carriera lavorativa. Inoltre non appare definita la durata di questo periodo di iniziazione al lavoro, che sicuramente varia a seconda dei settori: una co. pro. nel settore dell'editoria solo dopo tre anni di attività nello stesso settore sente di aver acquisito una professionalità potenzialmente vendibile sul mercato.

Chi invece è riuscito a costruirsi una professionalità specifica ed una posizione forte sul mercato del lavoro si trova ad avere un maggiore potere contrattuale ed a riuscire a percepire redditi più alti. Per i consulenti essenziale è la funzione svolta dal network della propria comunità professionale di appartenenza, ma anche la reputazione creatasi fra i vari committenti. Le proprie competenze vengono riconosciute dai committenti in termini monetari, oltre che di rinnovo contrattuale e non vi è per questi lavoratori il timore di contrattare il compenso perché sono consapevoli dell'importanza delle proprie competenze per le aziende e della loro non facile sostituibilità.

3.3.3. Percorsi di lavoro al femminile e al maschile.

Nelle fasce più giovani del campione sia le donne che gli uomini evidenziano *come il lavoro instabile dia loro la possibilità di sperimentarsi sul mercato del lavoro*, sentendosi meno vincolati all'azienda e più liberi di cambiare occupazione.

“La possibilità... di continuare a fare colloqui nell'eventualità che non mi avessero preso per altri due anni e continuare a tastare il polso di come evolveva la domanda di lavoro nella mia regione” (Luca, 27 anni, settore dell'autoveicolo, tempo determinato)

“I lati positivi sono stati il fatto che la flessibilità io l'ho usata dalla mia parte anche, nel senso che poter cambiare senza farsi troppi problemi, senza farsi il problema di lasciare una cosa garantita e quindi sicura per la vita”

“Cioè non hai niente da perdere”

“Non ho niente da perdere, devo dire che in un caso io ho proprio sfruttato la durata limitata del contratto perché sentivo che le condizioni che mi si proponevano e la situazione non era quella che mi, che volevo. Per cui mi è stato proposto un contratto di un anno e io ho detto sei mesi perché volevo vedere dopo sei mesi cosa avrei pensato e soprattutto volevo ricontrattare il mio stipendio dopo sei mesi e non dopo un anno” (Arianna, 30 anni, addetta stampa, collaboratrice a progetto)

“...cambiare senza farsi troppi problemi, senza farsi il problema di lasciare una cosa garantita e quindi sicura per la vita” (Arianna, 30 anni, addetta stampa, collaboratrice a progetto)

La speranza dei più giovani è che la condizione di lavoratore instabile sia solo transitoria e che, acquisita una professionalità spendibile sul mercato, ci si possa realizzare come liberi professionisti (collaboratori specializzati o autonomi) o si venga in futuro assunti come dipendenti. “I più giovani, ancora molto proiettati sul presente e sull'incremento della propria capacità professionale non paiono attribuire ad alcuni elementi di precarizzazione, comunque riconosciuti, particolare importanza. Gli intervistati, invece, con un'età più elevata, vivono questa condizione con maggiore preoccupazione” (Rizza 2003, p. 119). Infatti, anche nel nostro campione, le preoccupazioni per il proprio futuro diventano sempre più stringenti con l'avanzare dell'età. Superata la soglia dei trent'anni sorge la consapevolezza che la situazione lavorativa instabile non sia solo transitoria. Instabilità significa non sapere cosa accadrà domani, se si lavorerà la settimana seguente e quindi una grossa difficoltà a fare progetti che vadano oltre un periodo limitato.

“Che domani non lavori, dall'oggi al domani è chiuso il bando, non lavoriamo più, sono a casa, a piedi. Il non avere una continuità di lavori” (Tiziano, 31 anni, tecnico ambientale, libero professionista)

I collaboratori interni, ed anche alcuni collaboratori specializzati, restano vincolati ad un solo datore di lavoro, mentre l'altra parte dei collaboratori specializzati e autonomi hanno diversificato i

committenti. Alcune collaboratrici, però, preferirebbero poter avere un unico committente in quanto avvertono la fatica di doversi dividere fra più lavori. Molte ambiscono ad un contratto da dipendente a tempo indeterminato, che darebbe loro più garanzie, esigenza espressa anche da alcuni uomini.

Le donne hanno percorsi più frammentati, meno orientati. Impiegano più energie e più risorse, adottano strategie multiple, investono maggiormente ma in maniera più caotica. Non hanno quasi mai periodi di disoccupazione, piuttosto svolgono funzioni di basso profilo. Svolgono più professioni insieme: segretaria amministrativa e ricercatrice, enologa e educatrice. A volte un lavoro serve per mantenersi e l'altro è quello che piace. Tuttavia, spesso i risultati sono peggiori rispetto a quelli degli uomini: i percorsi delle donne sono mediamente meno ascendenti di quelli degli uomini sia i termini di professionalità sia di reddito.

La maternità è rimandata anche se desiderata, ed è causa di percorsi discendenti in termini di reddito e di professionalità.

Come sottolinea Saraceno (2005) la famiglia oltre ad essere una risorsa è anche un vincolo. Le donne che svolgono un lavoro di cura rinunciando ad una continuità lavorativa si trovano in uno stato di maggiore vulnerabilità, accentuato dall'assenza di protezioni istituzionali.

Ho mantenuto delle piccole collaborazioni che non sono state sufficienti al sostentamento, se non ci fosse stato il mio compagno io sarei stata sotto un ponte. E quindi erano veramente a livello economico avrò guadagnato per un certo periodo 400 euro al mese, quindi ovviamente non sufficienti a sopravvivere. Non convivessi e avessi da pagare un affitto non avrei potuto permettermi di dedicarmi al lavoro di cura (la sorella è malata terminale), assolutamente. In qualche modo mi sono potuta permettere questo lusso grazie al fatto che convivevo, però non lo rifarei. E' difficile quando entri in questioni emotive, familiari è difficile dire non lo rifarei. Non l'ho più fatto però, non l'ho più fatto perché mi sono resa conto che se avessi continuato su quella strada non sarei più rientrata nel mercato del lavoro o comunque con grossissime difficoltà. E quindi ho accettato il call center e poi l'operaia perché mi sono detta devo assolutamente rientrare in qualche modo. E quindi quando poi ho avuto mio padre che è stato male ho cercato di tenere tutto insieme, con una fatica enorme e anche con un livello emotivo e psicologico e di difficoltà di far capire alla mia famiglia che stavo anche lavorando nel frattempo perché il non avere un contratto fisso, con degli orari rende difficile far capire agli altri che comunque anche se sei a casa stai lavorando" (Vittoria, 34 anni, co pro e collaboratrice occasionale nel settore ricerca e formazione)

Percepire un reddito inferiore, quand'anche non discontinuo nel tempo, a quello del compagno rende però queste donne più vulnerabili nel caso di cambiamenti quali separazione e divorzio (Saraceno 2002).

“Molto spesso mi sono sentita dipendente dal mio compagno e da questa relazione e qualche volta nei momenti di crisi mi sono detta va bene, se fossi sola, decidessi di interrompere questa relazione dove vado, cosa faccio, a chi mi rivolgo?” (Vittoria, 34 anni, co pro e collaboratrice occasionale nel settore ricerca e formazione)

Tra gli uomini molti decidono di diventare liberi professionisti, ma alcuni non l’hanno scelto, sono stato obbligati ad aprire partita iva. In questi casi il problema della sicurezza economica si fa sentire. “Il lavoro un giorno c’è e un giorno non c’è, bisogna sempre dipendere dagli altri, per i progetti non si sa mai se li approvano e questo mette ansia”(Luca).Anche chi è favorevole alla flessibilità sottolinea il problema di integrazione sociale: non si è appartiene mai veramente a nessuna organizzazione nei rapporti a scadenza.

Anche per il gli uomini il disagio per le forme di lavoro a tempo determinato si riflette in una situazione psicologica di stress ed ansia: Per chi ha aperto partita iva, l’ansia deriva dal non sapere se si riuscirà a far fronte alle spese, dal non essere mai sicuri del guadagno. Per chi vive ancora in famiglia “l’assillo di mia madre sul sapere quando lavoro, il non sapere di settimana in settimana se lavorerò o meno”. Per chi lavora con contratti a tempo determinato, il rinnovo del contratto è sentito come un momento drammatico: “L’ultimo rinnovo è stato un forte momento di disagio: non sono uscito di casa per venti giorni (periodo in cui è stato lasciato senza lavoro tra un contratto e l’altro e non sapeva se il contratto sarebbe stato rinnovato) perché non riuscivo ad uscire di casa” Poi quando ha ripreso a lavorare è stato meglio. *Dunque l’incertezza lavorativa che blocca l’azione e porta a forme di disagio e vulnerabilità, anche relazionali, sia per le donne che per gli uomini, anche tra coloro che hanno elevati titoli di studio e famiglie che li possono sostenere, se si protrae nel tempo.*

3.4. Le strategie di protezione e il ricorso problematico alla famiglia.

Essendo esclusi da forme di protezione istituzionale e avendo difficoltà ad accedere al credito, sia le lavoratrici che i lavoratori atipici attuano le stesse tipologie di protezione individuale: accumulo forzoso durante i periodi di maggior lavoro, ricorso all’aiuto della famiglia di origine, sostegno economico da parte del partner.

La maggior parte degli intervistati uomini ha fatto ricorso alla famiglia di origine per il sostentamento attraverso forme dirette, richiesta di prestiti o soldi nei momenti di bisogno o di disoccupazione, o indirette, vive in una casa di proprietà regalata dai genitori, o i genitori hanno regalato la somma iniziale necessaria per accedere poi a un mutuo più ridotto e/o hanno fatto da garanti per la stipula del mutuo.

L’aiuto della famiglia di origine si rivela essenziale anche per attuare forme di investimento, quali l’acquisto di una casa od anche solo un pagamento rateale. Gli istituti finanziari richiedono la figura

di un garante del credito, ruolo che solitamente ricopre un genitore oppure il partner con contratto a tempo indeterminato. Inoltre l'accensione di un mutuo richiede una somma medio alta da versare all'inizio, per cui solo chi ha una famiglia che abbia delle risorse può fare questo tipo di investimento.

Fondamentali gli aiuti della famiglia allargata, in particolar modo i nonni che sovvenzionano una parte delle spese o lasciano in eredità una casa ai nipoti o un gruzzoletto di soldi che permette loro di fare investimenti finanziari o avere una pensione integrativa.

Alcuni sono sopravvissute grazie allo stipendio della compagna o del compagno, altri ancora hanno adottato strategie quali prendere un coinquilino nella casa di proprietà e sopravvivere in alcuni momenti con il suo stipendio.

Il ricorso all'aiuto della famiglia di origine da molti viene considerato "normale" (Bertolini 2005), ma da altri viene vissuto come esplicitivo di un proprio fallimento personale.

"E' ovvio che se avessi avuto problemi i miei ci sarebbero stati. Diciamo che tutto questo per me, tutta questa precarietà per me non è fonte di angoscia per il fatto che i miei sono benestanti e tuttavia questo è un ulteriore smacco per il fatto che comunque arrivo da una famiglia che ha avuto un percorso di ascesa economica molto forte, nel senso che i miei non sono ricchi ma come molti immigrati meridionali hanno, arrivavano da zero e sono riusciti a costruire qualcosa, sono tranquilli da un punto di vista economico, hanno fatto studiare i figli. E invece io mi ritrovo ad avere una condizione economica molto più bassa di quella dei miei genitori che hanno un titolo di studio molto più basso di me. Per cui questo è una fonte, quasi di vergogna familiare e sociale, benché i genitori capiscano che è una condizione comune a molti, però tu non ce l'hai fatta e quindi questa è una condizione di vergogna che noi subiamo continuamente, tutti i giorni perché abbiamo davanti una situazione familiare e un impoverimento di quella situazione dovuta al tuo stato lavorativo, non a quello degli altri, quindi è molto brutto questo" (Luisella, 35 anni, co pro in un'agenzia formativa)

"Nei periodi di disoccupazione hai potuto contare sull'aiuto economico di qualcuno? Ho potuto, contare ma non ho voluto contare" (Fabio, 35 anni, p. 11, libero professionista) (Però vive in casa regalata dai genitori 10 anni fa!)

E' una situazione che coinvolge sostanzialmente i lavoratori provenienti da famiglie di ceto medio/alto. Un intervistato sostiene che questa normalità sia dovuta ad un effetto di deresponsabilizzazione che ha avuto sulla sua generazione il rimanere a lungo all'università, il posticipare l'uscita dalla famiglia e che si sia instaurato un circolo vizioso per cui si pensa che l'aiuto sia dovuto. Per molti intervistati c'è la consapevolezza che senza l'appoggio della famiglia di origine difficilmente potrebbero far fronte sia a scelte di stampo economico, quali finanziamenti, sia a supplire eventuali periodi di inattività, ma non vivono questa situazione come un peso.

La situazione può cambiare all'aumentare dell'età, quando il proprio profilo lavorativo e il livello retributivo si è ormai definito. Vi è allora il rischio che l'aiuto dei genitori non si profili più come transitorio. Una collaboratrice a progetto di 35 anni che riceve sostegno economico da parte della

propria famiglia di origine, afferma di vivere questa condizione come esplicativa di un proprio fallimento personale. I suoi genitori, pur avendo un titolo di studio più basso del suo, sono benestanti mentre lei, che ha un titolo di studio universitario, si trova ad avere una condizione economica inferiore alla loro

“...questo è una fonte, quasi di vergogna familiare e sociale, benché i genitori capiscano che è una condizione comune a molti, però tu non ce l’hai fatta” (Luisella, 35 anni, co pro in un’agenzia formativa)

A questo vissuto si accompagna la consapevolezza di stare contribuendo ad un graduale depauperamento delle risorse accumulate dai propri genitori.

Alcuni uomini, sia fra i più giovani del campione che tra quelli di età più elevata, provano invidia rispetto ai propri coetanei che hanno deciso di non continuare gli studi dopo il diploma e che, pur avendo un livello di istruzione inferiore al proprio, si ritrovano ora con un contratto a tempo indeterminato e un reddito superiore. Sono uomini per cui il proprio titolo di studio, unito all’età, ha creato forti difficoltà a trovare un’occupazione e che a posteriori trovano migliore la scelta fatta da quella fetta di torinesi studiati da Luciano (2002) che hanno rinunciato alla propria crescita professionale in cambio della sicurezza contrattuale.

Coloro che non hanno una famiglia di origine benestante, prendono la decisione di non rivolgersi per un sostegno economico.

“ Non vado mai a chiedere soldi ai miei perché dovrei trovarmi male, male, male. Però quello che so e che se vado a casa dei miei a chiedere di mangiare no mi diranno mai di no, anzi. In situazioni peggiori di questi ultimi due mesi di vuoto lavorativo probabilmente potrei anche tornare dai miei, nel senso che arrivasse il momento in cui non riesco a pagare neanche mezzo affitto tornerei dai miei sicuramente. Non è mai successo e spero che non accada mai ma è una possibilità” (Davide, 36 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

Per coloro che provengono da una famiglia di origine non benestante la situazione si presenta nettamente diversa. A questi lavoratori manca quel cuscinetto di protezione contro i rischi della vulnerabilità che hanno gli altri. Non vogliono e forse non possono rivolgersi alla propria famiglia per un sostegno economico e l’unica forma di aiuto accettabile è il rimanere a vivere in seno alla famiglia o il ritornarvi, nel caso la situazione di indipendenza abitativa non fosse più sostenibile. A questi lavoratori è preclusa la possibilità di attuare forme di investimento, quali l’acquisto di una casa od anche solo un pagamento rateale, in cui il supporto di una famiglia di origine benestante si rivela essenziale. Gli istituti finanziari infatti richiedono la figura di un garante del credito, ruolo che solitamente ricopre un genitore oppure il partner con contratto a tempo indeterminato. Inoltre

l'accensione di un mutuo richiede una somma medio alta da versare all'inizio, per cui solo chi ha una famiglia che abbia delle risorse può fare questo tipo di investimento.

“Mi sarei voluto comprare una casa ma siccome la mia famiglia non ha accumulato non erano in grado di darmi quel famoso prestito che io avrei potuto portare in banca e dire metto tot, fatemi il mutuo. E quindi quello non l'ho potuto fare. Non ho potuto fare il mutuo anche perché non me lo avrebbero fatto, adesso è cambiato da qualche anno ma prima non si faceva il mutuo a un lavoratore precario perché non garantiva la restituzione del prestito, no?” (Davide, 36 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

E' significativa anche l'osservazione fatta da un intervistato che nota come le attuali politiche ambientali vadano a svantaggio di chi possieda un'auto non ecologica e si trovi in una situazione economica svantaggiata: ci si trova impossibilitati sia ad utilizzarla sia ad acquistarne un'altra perché non si possiedono le risorse economiche necessarie, oltre al fatto che per un finanziamento la tipologia contrattuale atipica tendenzialmente non viene accettata.

I lavoratori instabili provenienti da una famiglia non benestante si trovano a dipendere maggiormente dalle proprie reti, non solo per trovare lavoro ma anche un'abitazione. Il riuscire ad accedere ad un affitto non è dovuto tanto alle garanzie che si riescono ad offrire con il proprio contratto quanto ad una terza persona che si fa garante della propria buona reputazione. Le reti richiedono però continui investimenti (Bertolini 2004) e chi non si è costruito una professionalità forte all'aumentare dell'età può sentire il peso di dipendere dalle proprie relazioni. Una collaboratrice a progetto di 34 anni afferma di trovare faticosa questa dipendenza dalle proprie relazioni sia nel campo lavorativo che privato.

“... molto spesso mi sono sentita dipendente dal mio compagno e da questa relazione e qualche volta nei momenti di crisi mi sono detta: va bene, se fossi sola, decidessi di interrompere questa relazione dove vado, cosa faccio, a chi mi rivolgo?” (Vittoria, 34 anni, co pro e collaborazioni occasionali, settore ricerca e formazione)

L'intreccio di questi elementi sopra considerati portano ad un processo di riproduzione sociale della disuguaglianza (Reyneri 2002; Luciano 2002), attualmente favorito dall'assenza di politiche di welfare adeguate. Saraceno (2002) inoltre sottolinea come per le donne il percepire un reddito inferiore, quand'anche non discontinuo nel tempo, a quello del compagno le può rendere più vulnerabili nel caso di cambiamenti quali separazione e divorzio.

IV. LE RIPERCUSSIONI DELL'INCERTEZZA LAVORATIVA SULLA CONCILIAZIONE E SULLA TRANSIZIONE ALLA VITA ADULTA

4.1. La conciliazione per le lavoratrici e i lavoratori atipici

“Io mi ricordo i cartelloni che andavano di moda qualche anno fa, i primi anni del 2000, 2001. C’era la foto di una famiglia e di una donna e c’era scritto lavoro flessibile, famiglia vivibile” (Davide, 36 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

L’inserimento instabile nel mercato del lavoro ha forti ripercussioni, positive e negative, sia sulla gestione dei tempi di vita quotidiana sia sul ciclo di vita stesso dei lavoratori atipici.

Le ricerche sino ad ora svolte al riguardo hanno sottolineato come l’atteggiamento dei lavoratori e delle lavoratrici vari a seconda dell’età (Rizza 2003; Luciano 2002; Bertolini 2006) e di come le deboli protezioni offerte dal sistema di welfare italiano vadano ad incidere sui corsi di vita, procrastinando le scelte di vita autonoma, la formazione di una famiglia e la decisione di avere un figlio.

4.2. Conciliare tempi di lavoro e tempi di vita privata

Un primo modo di intendere la conciliazione si ricollega alla conciliazione tra i tempi lavorativi e i tempi di vita privata (Bertolini, 2006), che potenzialmente dovrebbe essere facilitata dalla flessibilità dell’orario lavorativo, cui avrebbe diritto una grossa fetta dei lavoratori atipici.

All’interno del campione studiato l’atipicità dell’orario coinvolge quei lavoratori e quelle lavoratrici che potenzialmente possono costruirsi un orario quotidiano e settimanale ad hoc, quali i collaboratori e le partite Iva. In realtà questa è una condizione che non viene sfruttata da tutti, in quanto i lavoratori che rientrano nella categoria dei collaboratori interni (Rizza 2003) sono vincolati dal committente a rispettare un orario di presenza in ufficio, dovuto allo svolgimento dell’attività stessa o ad un’esigenza di controllo del datore di lavoro. Una collaboratrice interna lamenta questa obbligatorietà dell’orario in quanto, essendo molto efficiente, potrebbe svolgere il proprio lavoro in un tempo minore rispetto a quello richiesto, a tutto vantaggio del proprio tempo libero.

Problemi di conciliazione riguardano trasversalmente tutti i lavoratori atipici, sia uomini che donne. Al collaboratore interno, che formalmente non ha orari, può venir richiesto di lavorare più ore rispetto ai dipendenti, con un’evidente contrazione del proprio tempo libero, non compensata da un reddito aggiuntivo. Il collaboratore specializzato, che gode di una buona autonomia professionale (Rizza 2003), per evitare i rischi della domestication del lavoro (Rizza 2003), può scegliere di auto imporsi degli orari simili a quelli d’ufficio. Nel campione analizzato sembrano essere più gli uomini

a scegliere questa opzione rispetto alle donne, che invece preferiscono gestire liberamente i propri orari e apprezzano il fatto di potersi organizzare il lavoro e ritagliarsi spazi per il tempo libero.

“I vantaggi sono dati dal fatto che se io voglio posso prendermi dei giorni di lavoro senza darne particolare comunicazione prima e probabilmente posso avere anche più giorni di ferie, non so neanche come chiamarle, di stop dal lavoro... Adesso io andrò via per il primo maggio e non lavoro per due giorni, verranno retribuiti” (Lucia, 32 anni, co-pro nel settore giornalistico ambientale)

“Secondo me opportunità è il fatto di avere il lavoro flessibile, cioè l’orario flessibile... uno da la disponibilità quindi uno dice do la disponibilità per queste tot ore e se appunto capita qualcosa per cui uno le riduce non c’è nessuno che ti viene a dire, basta che lo dici, non è che dicono allora vai via, ti accettano anche se dai meno tempo” (Emma, 29 anni, logopedista, libera professionista)

“Le opportunità sicuramente la gestione del proprio tempo e il potermi ritagliare molto tempo libero che per me è fondamentale. Io ho proprio bisogno di fare un lungo periodo estivo di stacco, siccome lavoro molto durante l’anno ho bisogno di una lunga pausa estiva e questo me lo sono concesso, nella precarietà mi sono concessa questo lusso. E anche il potermi gestire la giornata, gli orari della giornata in modo molto fantasioso. Faccio più o meno tutto quello che volevo. Questo mi ha comportato di lavorare anche il fine settimana ma va bene” (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaboratrice occasionale)

Non essendo alle strette dipendenze di nessuno possono decidere autonomamente quali siano i giorni non lavorativi ed organizzare i tempi della giornata in modo fantasioso, consapevoli che nei periodi ad alta intensità di lavoro, vicini alle scadenze di consegna, dovranno lavorare anche un monte ore elevato.

L’orario atipico si rivela un fattore positivo anche per alcune donne con figli. Sono collaboratrici che lavorano da casa, gestendosi autonomamente il proprio orario e riuscendo a conciliare il lavoro di cura di figli anche piccoli; in base alle esigenze familiari contraggono o aumentano il proprio orario lavorativo accordandosi con il committente. Oppure sono collaboratrici interne part time con un orario concordato col datore di lavoro, per cui il lavoro retribuito è un momento di stacco dal lavoro di cura e i gli orari lavorativi collimano perfettamente con le esigenze di presenza familiare.

“Io ho un lavoro protetto e il primo anno, no da subito, da subito avevo la prima bambina che aveva sei mesi e mi è stato promesso... ho deciso di fare quattro ore in ufficio e quattro ore a casa. Poi sono rimasta incinta della seconda, ho dato la mia disponibilità quattro ore al giorno da casa e adesso mi sono data più disponibile io, sei ore al giorno da casa e ogni tanto vado in ufficio... posso gestirmi se lavorare meglio la domenica, se lavorare dalle due del pomeriggio alle otto di sera oppure dalle sette della mattina e questo per me è fondamentale” (Lucia, 33 anni, co-pro nel settore dell’editoria)

Per le collaboratrici interne, con orari d'ufficio, diventa invece più problematico gestire la propria doppia presenza; essendo escluse dalle forme di conciliazione istituzionali, quali i congedi parentali, dipendono molto dalla benevolenza del proprio datore di lavoro e vivono come un peso la propria situazione contrattuale.

Il tempo di vita privata, oltre al tempo libero e di eventuale cura dei figli, comprende anche il tempo dedicato al lavoro familiare. Il lavoro domestico viene svolto principalmente dalle donne, anche se alcune intervistate hanno dichiarato di ricevere una buona collaborazione da parte del partner, se non un'equa distribuzione del lavoro.

Il lavoro domestico viene svolto principalmente dalle donne, anche se alcune intervistate hanno dichiarato di ricevere una buona collaborazione da parte del partner, se non un'equa distribuzione del lavoro.

“Devo dire che c'è tanta collaborazione, quindi non c'è una vera e propria divisione dei ruoli. Lui oltretutto telelavora spesso, quindi è più lui che sta a casa” (Luisa, 39 anni, tempo determinato, pubblica amministrazione)

Tra gli uomini chi vive con la famiglia di origine tendenzialmente non fa lavori domestici, a cui provvede la mamma e talvolta la collaboratrice domestica. Tra coloro che convivono il lavoro è diviso equamente tra loro e le compagne, a parte un caso in cui lui dichiara di svolgere l'80% del carico perché è più a casa della compagna, e un altro solo il 10%, anche se vuole che anche sua compagna lavori fuori casa. Sembra che la variabile reddito influisca: gli uomini che guadagnano di più della propria compagna si sentono più autorizzati a fare meno a casa.

I tempi dedicati al lavoro familiare sono maggiori per le donne con figli, due o tre ore, mentre per le altre spesso sono commisurati alla bassa o alta intensità lavorativa del periodo, variando da meno di un'ora alle due o tre ore. Gli uomini dedicano quotidianamente al massimo un'ora al lavoro domestico, eccetto quelli che lavorano a casa e la cui partner lavora all'esterno, che tendono a dedicare più tempo, anche rispetto a quello dedicato dalla partner stessa.

Dalle interviste è emerso come molte coppie giungano al compromesso di prendere una terza persona per svolgere il lavoro familiare. Da parte della donna vi è la richiesta che il lavoro domestico venga equamente suddiviso ma, a fronte della mancata collaborazione del compagno, si sceglie di prendere una persona a pagamento.

“Ho una ragazza che due volte la settimana viene a fare i lavori anche perché... io ti dirò, subito ho tentato dopo il matrimonio però ho visto che la cosa andava a finire male perché lui faceva una pulizia approssimativa, dunque mettere

un minimo in ordine litigavi... ho visto che se prendo qualcuno a questo punto non lo faccio io, non lo fa lui, siamo pari... Per me è stata una soluzione buona” (Eva, 39 anni, co pro in una scuola di formazione professionale)

“Io nella gestione della famiglia ideale vorrei suddividere al 50% il lavoro domestico e di cura della casa, cosa che invece non è condivisa dal mio partner... non c'è stato verso di attuare la mia gestione ideale... quindi ho cercato di adattarmi a questa situazione meglio che potevo, io non ho una vocazione per i lavori di casa quindi non mi gratificano particolarmente salvo forse cucinare che non mi pesa tanto. Però per un certo periodo ho anche rinunciato a cucinare per questioni di principio perché desideravo che qualcun altro ogni tanto cucinasse per me , comunque a questo punto mi sono rassegnata, non fa niente... il compromesso è stato demandare ad una terza persona, non tutte ma una gran parte di questi lavori, quindi abbiamo preso una colf per tre ore la settimana che paghiamo per quello” (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaboratrice occasionale)

La collaboratrice familiare, che per tutto il campione è una persona di sesso femminile, è il tramite per compensare la mancata parità con il compagno, senza dover cedere alle sue pretese. Per queste donne significa inoltre dare maggiore valore al proprio lavoro retribuito e al proprio tempo libero rispetto a quello del lavoro domestico. Sicuramente l'istruzione per loro gioca un forte ruolo sia nel modellare le aspettative verso il proprio compagno sia nella valutazione del proprio tempo lavorativo e libero, mentre per gli uomini, probabilmente, le aspettative rivolte alla compagna rimangono le medesime a prescindere dal livello di istruzione.

Risulta comunque difficile spiegare la scelta di una collaboratrice a pagamento con l'oggettiva precarietà economica di queste coppie, che si trovano ad affrontare diverse rinunce economiche e che ricorrono spesso all'aiuto dei propri genitori. Una possibile spiegazione potrebbe essere che il lavoro domestico sia un bene necessario, che ha un valore maggiore rispetto ad altri beni, ma la cui natura “degradante” lo rende poco appetibile per entrambi i partner (comunque sempre meno per l'uomo rispetto che per la donna).

4.3 Incertezza lavorativa e transizione alla vita adulta.

Un problema comune a tutti i lavoratori e le lavoratrici atipiche è il non poter avere una progettualità di vita di lungo periodo (Bertolini 2006). Vivendo un quotidiano scandito dalla durata limitata dei contratti e non riuscendo ad accumulare denaro per fare investimenti risulta molto difficile fare scelte come lasciare la famiglia di origine o avere un figlio.

“Le opportunità ti fai un'esperienza e lo svantaggio, giustamente non avendo un'entrata solida, è molto più difficile poi fare dei progetti ma il problema è che è la società che non ti permette di fare dei progetti... Io credo questa cosa: che la libertà sia impagabile... Forse perdi un po' di sicurezza però mi chiedo quanto sia veramente sicura quella sicurezza... Io la libertà la vedo subito, la sicurezza invece ce l'avrò tra quarant'anni” (Federica, 28 anni, impiegata contabile, collaborazioni occasionali)

“Le preoccupazioni sono quelle per il futuro, ogni volta che finisci un contratto, con tutti i contratti presi in un anno, ogni volta, adesso le preoccupazioni iniziano già quando inizia il contratto perché so già che durerà soltanto un anno. Quindi quando inizi un contratto sai già che dovrai cercarne anche un altro e queste sono le preoccupazioni. E poi adesso che inizio ad avere trentun anni, e quindi un’età più avanzata l’ansia di avere un futuro un po’ più certo dal punto di vista del reddito aumenta mentre quando mi sono laureata ero meno preoccupata per questo aspetto, comunque avevo più ottimismo, pensavo che sarebbe stata una situazione transitoria, invece dopo cinque anni che vado avanti capisci che il tuo lavoro non viene retribuito di più né viene stabilizzato inizi a preoccuparti

Questo ha grosse ripercussioni da un punto di vista psicologico perché questa situazione di esposizione costante al rischio genera un forte stress, anche momenti di depressione e sfiducia personale.” (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaboratrice occasionale)

“lo stress di non sapere mai cosa succede domani, quello sì. Perché ti finisce un progetto e chissà se ne inizia un altro. Sei sempre in mano ad altri che decidono del tuo futuro, perché quello è un po’ così. E quella è la cosa che mi da ansia. Ma l’ansia subentra quando non hai più niente da fare, per ora di lavoro ne ho quindi...” (Massimo, 32 anni, ricercatore, co pro)

“Beh, ho dovuto rinunciare a fare delle scelte di tipo privato su cose materiali. Sicuramente non mi hanno aiutato di pensare di fare delle scelte più profonde come ad esempio andare a vivere da solo” (Fabio, 30 anni, ingegneria ambientale, collaborazione occasionale)

L’instabilità economica, unita ad un mercato degli immobili e degli affitti dai costi elevati, scoraggia il/la giovane a staccarsi dalla famiglia.

La maggior parte degli intervistati però ha lasciato la famiglia di origine in età compresa fra i 25 e i 30 anni per andare a convivere o coabitare, raramente a vivere da soli, non riuscendo a supportare i costi dell’autonomia. Una piccola parte ha lasciato il nucleo familiare per studiare all’università, con il supporto monetario della famiglia, mentre un’altra piccola minoranza lo ha fatto prima dei 25 anni. *L’elemento discriminante sulla decisione di andare via dalla famiglia di origine sembra principalmente constare sul fatto di poter contare sul sostegno economico dei genitori e sulla disponibilità di immobili familiari.* Chi ha una famiglia di origine di ceto basso tende a rimanere più a lungo con i propri genitori, ma ciò non vale per tutti: vivere una situazione di disagio all’interno della propria famiglia può portare il/la giovane ad andarsene. Un’altra discriminante è il poter contare su un partner con famiglia di origine benestante o che ha una situazione lavorativa ed economica migliore rispetto alla propria.

Le transizioni all’interno della carriera familiare in alcuni casi non sono definitive: il passaggio alla vita adulta per alcuni si presenta più come sperimentato, o mai del tutto raggiunta, sia a causa

dell'aiuto economico ricevuto dai genitori, sia perché alcuni non riuscendo a far fronte ai costi della vita autonoma ritornano nella famiglia di origine.

Sopra i trent'anni la maggior parte degli uomini e delle donne convive, alcuni vivono da soli e una minoranza coabita o vive ancora con i genitori.

Il partner solitamente ha lo stesso livello di istruzione del/della proprio/a compagno/o e può avere una situazione lavorativa instabile o da dipendente. La situazione lavorativa propria e del compagno influenza fortemente la scelta di avere dei figli, anche se in modo differente fra donne e uomini.

“All'inizio sì perché dicevamo, dicevo dai non ci sposiamo fino a quando non abbiamo un lavoro sicuro. Poi... abbiamo detto come va, va, altrimenti non ci si sposa più” (Tiziano, 31 anni, tecnico ambientale, libero professionista)

“... una parte importante di una relazione che è la condivisione di una casa che è il primo pezzo di un progetto, è venuta meno perché io non volevo dipendere economicamente dal mio compagno. E questo mi sembrava potesse creare uno squilibrio nel rapporto e un mio senso di colpa nel fatto di non farmi pagare le cose, la vita dal mio compagno, minava il mio orgoglio di persona e di donna” (Arianna, 30 anni, addetta stampa, collaboratrice a progetto)

Chi ha rapporti sentimentali stabili pensa di voler aver figli in futuro, ma è stato frenato anche dal precariato: “un bambino è anche uno spazio economico, bisogna garantirgli un futuro e queste forme di precariato vanno a incidere sulla scelta di avere un bambino”.

La durata limitata del contratto né dagli uomini né dalle donne viene vista come un fattore a favore della conciliazione dei tempi lavorativi con quelli di vita. Le donne rimandano la maternità perché la situazione lavorativa instabile comporterebbe una fuoriuscita dal mercato del lavoro, oltre al fatto che trovano molto rischioso avere dei figli senza quelle tutele garantite alle lavoratrici dipendenti. Rinunciare ad una continuità lavorativa per svolgere un lavoro di cura può esporre maggiormente le donne a rischi di vulnerabilità (Saraceno 2005). Un'intervistata ha raccontato la forte difficoltà a conciliare le richieste di cura di suoi familiari, malati terminali, con l'esigenza di lavorare.

“...il non avere un contratto fisso, con degli orari rende difficile far capire agli altri che comunque anche se sei a casa stai lavorando” (Sonia, 34 anni, co pro e collaboratrice occasionale nel settore ricerca e formazione)

Per le lavoratrici atipiche con carichi di cura continua a rimanere essenziale il poter avere un partner con contratto a tempo indeterminato, che garantisca un'entrata monetaria sicura, se non anche avere una famiglia di origine benestante.

Gli uomini che desiderano avere dei figli rimandano la paternità ad un momento in cui la propria situazione economica sia più consolidata. Ciò significa aspettare di avere un posto fisso oppure di riuscire ad aumentare il proprio reddito mensile. Questo atteggiamento sussiste anche quando la

partner ha un contratto a tempo indeterminato e quindi una maternità tutelata. Una spiegazione a questo loro comportamento potrebbe essere, oltre a quella di matrice strettamente economica, la loro inadempienza al ruolo di male breadwinner richiesto dalla società contemporanea e dalla propria stessa compagna. Un intervistato infatti afferma come sia socialmente accettabile che sia la donna a non lavorare o ad aver un lavoro atipico rispetto all'uomo.

“Alla fine i problemi economici si riverserebbero comunque sulla relazione, non dai nessuna sicurezza, non dai sicurezza sul fatto di poter avere figli, sul fatto di poterli mantenere” (Davide, 36 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

Altri uomini invece parlano di voler comunque fare “il colpo di testa” ed avere un figlio pur in presenza di un'occupazione instabile. Ritengono che l'aspettare di ottenere una situazione economica consolidata comporterebbe un'attesa troppo lunga e che sia possibile mantenere un figlio anche avendo un'occupazione instabile. Il fatto però che anche la compagna abbia un lavoro precario potrebbe comportare non poche difficoltà, ma loro non esprimono preoccupazione al riguardo. Anche in questi casi sicuramente giocherà un forte ruolo l'aiuto economico dato dalla famiglia di origine.

La visione del proprio futuro riguardo alla famiglia è profondamente influenzata dalle aspettative societarie legate al genere. Praticamente tutte le donne affermano di dover in futuro rinunciare in parte, se non del tutto, al lavoro per potersi occupare dei figli e dei propri genitori, nel momento in cui questi saranno anziani e non autosufficienti. Gli uomini invece non prendono in considerazione l'eventualità di potersi dedicare al lavoro di cura. Solo due intervistati si dicono disponibili a farlo, a patto però di non pregiudicare la propria continuità lavorativa.

“Il potere pensare ad una famiglia, ad un figlio in questa situazione non è pensabile” (Carolina, 31 anni, educatrice, tempo determinato)

“Oddio adesso non ha influito, perché non c'è, non ho la possibilità, non c'è per avere un figlio (non ha un compagno), però comunque influirebbe perché io non ho mutua, non ho una sicurezza continuativa nel lavoro e quindi un po' in crisi mi metterebbe. Poi magari quando mi trovo lì me ne frego, se lo voglio davvero il figlio, però sicuramente ti fa pensare di più, a differenza di avere un contratto decente” (Stefania, 32 anni, educatrice, collaboratrice a progetto in un'associazione)

“non è tanto la situazione economica che incide quanto la mia preoccupazione che un figlio possa significare una fuoriuscita dal mercato del lavoro per me” (Sonia, 34 anni, co pro e collaboratrice occasionale nel settore ricerca e formazione)

“quando è nata mia figlia... sono stata contentissima di stare un anno con lei, è vero che una lavoratrice dipendente rientra un po' prima ma devo dire che sarei rientrata un pochino prima se mi avessero pagata e questo non è stato possibile...mi rendevo conto che più rimanevo fuori e meno possibilità avevo di rientrare” (Luisella, 35 anni, co pro in un'agenzia formativa)

V. IL LAVORO ATIPICO E IL SISTEMA DI WELFARE

All'introduzione di nuove forme lavoro non è seguita una riforma del sistema italiano di welfare che sostanzialmente continua a garantire globale protezione al lavoratore e alla lavoratrice dipendente a tempo indeterminato, lasciando la grossa fetta dei lavoratori instabili vulnerabili di fronte ad eventi quali disoccupazione, malattia e maternità. L'attuale sistema previdenziale inoltre pone in svantaggio le persone che hanno una discontinuità lavorativa.

La quasi totalità del campione afferma di non sentirsi tutelato

“... dopo la legge Biagi tutti i diritti dei lavoratori, in senso generale, senza connotazioni politiche o di ambito, sono stati penalizzati” (Fabio, 30 anni, ingegneria ambientale, collaborazione occasionale)

5.1 Il sussidio di disoccupazione

La disoccupazione ordinaria¹⁷ viene corrisposta solamente a lavoratori che sono stati licenziati, mentre la disoccupazione con i requisiti ridotti¹⁸ è usufruibile anche dai lavoratori con contratto a tempo determinato. Tutti gli altri lavoratori instabili si trovano ad affrontare i periodi che decorrono dalla fine di un contratto all'inizio di un altro privi di una qualsiasi forma di tutela. La rigidità dei requisiti richiesti spesso fa sì che anche chi abbia avuto un contratto a tempo determinato, ma che non abbia maturato il numero di giornate lavorative previste dalla normativa, non riesca ad avere il contributo.

“la prima volta me l'avevano rifiutato perché non avevo lavorato due anni prima... allora tu fai la richiesta oggi e loro vanno a vedere se tu due anni prima avevi lavorato e io non avevo lavorato. La volta dopo invece avevo fatto richiesta ma con i requisiti ridotti, non quelli ordinari. Io continuavo a variare tra lavori con contratto e lavori in nero, quell'anno lì avevo lavorato con un contratto per un periodo, avevo presentato domanda per i requisiti ridotti e me l'avevano rifiutata perché invece di aver lavorato 75 giorni lavorativi avevo lavorato tipo 73” (Davide, 36 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

L'unica forma di protezione sociale nei periodi di disoccupazione per gli atipici resta la famiglia di origine, il partner e il risparmio precauzionale.

¹⁷ La disoccupazione ordinaria spetta ai lavoratori dipendenti che siano assicurati all'Inps da almeno due anni e abbiano almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto.

¹⁸ La disoccupazione con requisiti ridotti spetta ai lavoratori dipendenti che non possano far valere 52 contributi settimanali negli ultimi due anni ma che abbiano lavorato nell'anno precedente almeno 78 giornate o risultino assicurati da almeno due anni e possano far valere almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda. I collaboratori non possiedono un titolo per l'anzianità assicurativa poiché i versamenti Inps sono a carattere pensionistico.

5.2 Le protezioni per la malattia

In caso di malattia i lavoratori con contratto a tempo determinato godono delle stesse tutele previste per i lavoratori a tempo indeterminato. La possibilità di poterne usufruire tuttavia dipende dalla durata del contratto; contratti molto brevi, tipici nel lavoro interinale rendono difficile al lavoratore di poter usufruire delle protezioni sociali (Bertolini 2006). Una lavoratrice interinale, trasferitasi a Torino da un'altra regione, si è trovata nell'impossibilità di poter avere il medico di base poiché la durata del suo contratto era inferiore a quella prevista dal Servizio Sanitario Nazionale.

“ora come ora ho un contratto di due mesi, non ho l'assistenza medica a Torino perché sono di giù e sono andata a chiedere informazioni all'Asl e mi hanno detto che per avere un medico qui devi avere un contratto di almeno tre mesi. Io no ho un contratto di tre mesi e di conseguenza non ho un medico” (Sara, 29 anni, impiegata, contratto di somministrazione)

Per i co co co e i co pro in caso di malattia è prevista la sospensione del rapporto di lavoro, per un massimo di 90 giorni. Tale sospensione non comporta però una proroga alla durata del contratto. Dal 2007 è prevista la corresponsione dell'indennità di malattia per chi abbia versato, nei 12 mesi precedenti l'evento, almeno tre mesi di contribuzione. L'indennità è pari al 50% dell'importo corrisposto a titolo di indennità per ricovero ospedaliero e non viene corrisposta in caso di malattia di durata inferiore ai quattro giorni. Il committente ha facoltà di recedere se l'assenza è superiore a 1/6 della durata stabilita nel contratto oppure superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.

Bisogna considerare però come anche queste deboli forme di tutela siano difficilmente usufruibili dai lavoratori instabili in quanto molto dipende dal datore di lavoro, dalla sua disponibilità e dalle sue richieste.

“quando io ho chiesto, siccome ero malata, nel senso che ho avuto una banale influenza molto forte per cui sono stata a casa due giorni nella settimana. Alla fine della settimana era previsto un festival dove io sarei dovuta andare anche se la mia presenza devo dire non era fondamentale. Mi è stato imposto più o meno chiaramente di andare, quindi io non ancora ripresa da questa influenza sono andata... Quindi quel fine settimana ho lavorato con la promessa che sarei stata pagata, cosa che non è mai successa, ancora adesso che io non lavoro più lì questi soldi non sono arrivati.” (Arianna, 30 anni, adetta stampa, co pro)

“il primo anno io mi sono rotta una caviglia e sono stata a casa quattro mesi. All'inizio io ho titubato, non mi conoscono neanche ancora, hanno visto che il lavoro che ho fatto penso di averlo fatto discretamente bene però no mi conoscono e potrebbero anche farmi pedalare. Invece io sono stata a casa tranquillamente, più o meno, e poi mi hanno ripreso.

Quindi come se io mi fossi fatta la mutua, retribuita i soliti 900, 700 euro quanti erano il primo anno” (Stefania, 32 anni, educatrice, collaboratrice a progetto in un’associazione)

“un mio collega si è rotto una gamba ed è stato a casa per qualche settimana e non c’è stato un problema di questo tipo. Però potrebbero far valere questo diritto” (Lucia, 32 anni, co pro nel settore giornalistico ambientale)

La durata limitata dei contratti è un ulteriore deterrente ad assentarsi dal lavoro per malattia. Fra un contratto e l’altro, inoltre, si resta privi di copertura ed un eventuale problema serio di salute rischia di compromettere il posto di lavoro e l’inserimento nel mercato del lavoro (par. 2.1)

I collaboratori occasionali e le partite Iva non hanno nemmeno le deboli protezioni spettanti ai co co e co pro.

“finora mi ha sostenuto la salute, però se ti ammali sono problemi tuoi, se hai figli ammalati sono problemi tuoi. Quello è un grosso problema... per me è una preoccupazione, finora mi è andata bene perché ho potuto dedicare tutte le miei energie al lavoro, però di fronte ad un evento diverso...” (Astrid, 38 anni, consulente, libera professionista)

Due liberi professionisti affermano di essersi fatti un’assicurazione medica per tutelarsi dai rischi derivanti dal lavoro.

“mi sono fatto un’assicurazione anti-infortuni, 370 euro l’anno, sennò se mi facevo male... così vengo pagato, gesso, altre cose comunque mi copre ventiquattro ore” (Tiziano, 31 anni, tecnico ambientale, libero professionista)

E’ una scelta indubbiamente legata alla disponibilità di denaro poiché anche un’altra intervistata, seppur interessata, vi ha rinunciato per motivi finanziari.

Eventuali spese mediche vengono viste con preoccupazione, una lavoratrice in particolare afferma di programmare e rimandare visite mediche e terapie nei periodi in cui riceve dei pagamenti.

“Gestisco gli appuntamenti con i medici con molta cautela. Cerco di approfittare dei momenti in cui mi arrivano i soldi per andare ad esempio dal dentista, perché devo in qualche modo, l’accumulo forzoso e anche l’accumulo delle visite mediche e quant’altro. Per cui da alcuni medici specialistici tendo ad andare in alcuni periodi precisi, appena dopo i pagamenti, subito dopo i pagamenti. Certo, ci sono alcune cose che dovrei fare, anche in ambito di salute, delle terapie che ho rimandato ad esempio” (Sonia, 34 anni, co pro e collaboratrice occasionale nel settore ricerca e formazione)

In un mercato del lavoro come quello attuale, in cui è il lavoratore a doversi far carico dei rischi e dei costi dell’instabilità (Fullin 2004), la propria capacità di sopravvivenza deriva dalla capacità di lavorare. Nel momento in cui questa viene meno, anche solo temporaneamente, per problemi di

salute o per la maternità, ci si trova in una situazione di forte esposizione al rischio. Un problema di salute poi rischia di compromettere l'ingresso nel mercato del lavoro.

“Mi sono dovuta fermare perché ho dovuto subire un'operazione piuttosto grave alla testa perché avevo un tumore benigno alla testa e me l'hanno tolto e gioco, forza mi sono dovuta fermare. Facendo docenze in tutto il Piemonte certamente non potevo con la testa fasciata riprendere il lavoro dopo dieci giorno. E così ho dovuto lasciare”

“E come si è comportata l'azienda?”

“Si è comportata dicendomi tanti auguri, non vediamo l'ora di riaverla con noi, mi raccomando guarisca presto. E naturalmente io non ero sotto contratto. Quindi mi hanno fatto molto piacere i loro auguri ma loro non avevano nessun vincolo con me, quindi io sono rimasta senza lavoro, senza nulla... Stessa cosa quando è nata mia figlia. E' vero sono stata contentissima di stare un anno con lei, è vero che una lavoratrice dipendente rientra un po' prima ma devo dire che sarei rientrata un pochino prima se mi avessero pagata e questo non è stato possibile” (Luisella, 35 anni, co pro in un'agenzia formativa)

“Sul lavoro avevo paura io a dire che ero epilettico”

“Non lo dicevi?”

“Non lo dicevo e non lo dicevo perché sapevo già come andava a finire”

“Come andava a finire?”

“Il tuo curriculum viene misticamente passato sotto.” (Walter, 34 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

“Mi sono spaccata la gamba a luglio del 2000 e ho preparato le tesi con la gamba rotta... L'educatore come lo volevo fare io nel settore ambientale, perché quando ho fatto la scuola volevo fare l'educatore ambientale, ho fatto una settimana di corso a Pratacinà ma siccome avevo ancora la stampella in fase di riabilitazione, dopo il corso avevo chiesto di essere inserita nell'organico ma il responsabile area della cooperativa che gestisce Pratacinà mi ha detto che non potevano accettarmi perché richiedevano un educatore che desse l'immagine della sanità e della salute... Quindi con la mia stampella, come Chaplin, ho cercato lavoro ed è stato devastante perché nessuno mi prendeva neanche a fare la cassiera al supermercato. Mi ricordo di scene in cui andavo a parlare con i responsabili e non dicevo niente, se ne accorgevano sempre... e non mi prendevano.” (Carolina, 31 anni, educatrice, tempo determinato)

5.3 Maternità e congedi parentali

L'indennità di maternità spetta alle lavoratrici dipendenti, autonome, libere professioniste, collaboratrici coordinate e continuative e collaboratrici a progetto. Queste ultime due categorie hanno una sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni. L'indennità è pari all'80% della retribuzione media giornaliera per le lavoratrici dipendenti, della retribuzione convenzionale per la libera professione e della retribuzione media giornaliera percepita dalla collaboratrice nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo indennizzabile (2 mesi prima della nascita del bambino). Se la collaboratrice ha un'anzianità contributiva inferiore a 12 mesi l'indennità di maternità viene però calcolata in riferimento al reddito del solo periodo compreso tra il mese di iscrizione alla gestione separata all'Inps e l'inizio del periodo indennizzabile. Per le libere

professioniste e le co co co e co pro non è prevista la maternità anticipata. In casi particolari l'indennità di maternità può essere percepita dal padre.

E' prevista poi la corresponsione di un assegno per la maternità per la madre che si sia dimessa volontariamente dal lavoro durante la gravidanza o che non lavori al momento del parto ma precedentemente abbia avuto diritto ad una prestazione dell'Inps per aver lavorato almeno tre mesi nei nove mesi precedenti il parto. Per le collaborazioni, che spesso vengono retribuite anche alcuni mesi dopo la fine del rapporto di lavoro, ciò può significare il rischio di perdere il diritto alla maternità.

“Io lavoravo per un periodo, prima che nascesse la bambina, prima di rimanere incinta, lavoravo per lo XX, che è l'agenzia formativa della CISL. Lavoravo per loro, non a progetto ma prestazione occasionale. Il tutto per il calcolo della maternità mi andava a far cumulo. Quando ho accettato il lavoro mi dissero che pagavano due volte l'anno, cioè ogni sei mesi, tuttavia io continuavo a non percepire i soldi. E purtroppo, incinta, nata la bambina e tutto l'INPS mi disse guardi che, lei è vero che ha il contratto, ma se non ci sono i pagamenti e quindi i versamenti questo contratto non esiste perché non ci sono i versamenti, perché non l'hanno pagata. E cosa facciamo?”

“Perché questo avrebbe voluto dire che tu non avevi diritto alla maternità”

“Esatto, significava proprio zero perché lo stipendio non arrivava e avevo lavorato parecchio per loro.” (Luisella, 35 anni, co pro in un'agenzia formativa)

Tutte le lavoratrici oggetto della ricerca hanno espresso forti preoccupazioni in merito ad una possibile gravidanza in quanto ritengono inadeguate le forme protezione previste dalla normativa.

“Potrei permettermi un asilo, potrei permettermi un tempo di maternità decente (se avessi un contratto a tempo indeterminato) e quindi non avere l'ansia di dover tornare a lavorare. Comunque la maternità con un contratto a progetto non è tutelata come con un contratto da dipendente” (Lucia, 32 anni, co pro nel settore giornalistico ambientale)

“fare un figlio in queste condizioni vorrebbe dire non avere una tutela di maternità quindi non lavorare durante la gestazione, continuare a lavorare a stento, fisico permettendo” (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaborazioni occasionali)

Spesso le lavoratrici instabili hanno dei periodi di inattività fra un contratto e l'altro in cui le tutele vengono sospese, compresa quella di maternità (Bertolini 2006). Se poi si è svolto un lavoro di tipo irregolare senza versare contributi nei mesi precedenti il parto non si ha diritto ad alcuna indennità.

“quando sono rimasta incinta ambivo ad una maternità, ad una serie di tutele che invece non ho (lavoravo irregolarmente in un negozio che l'ha licenziata durante la gravidanza)... se devo essere sincera però ho richiesto una maternità, ho chiesto 3.000 euro che mi sono state date” (Angela, 33 anni, laureata in psicologia, disoccupata)

Il periodo di maternità delle parasubordinate, a differenza di quello delle dipendenti, non è obbligatorio e comunque un contratto a progetto, seppur sospeso, ha un termine e può non venir rinnovato. Per le libere professioniste un'assenza protratta dal lavoro può essere anche molto rischiosa.

“non è tanto la situazione economica che incide quanto una mia preoccupazione che un figlio possa significare una fuoriuscita dal mercato del lavoro per me perché lui (il compagno che ha un contratto a tempo indeterminato) non si prenderebbe mai un permesso di paternità”

“Perché?”

“Perché non gioverebbe alla sua carriera perché nell'azienda in cui lavora sarebbe visto male e diventa più semplice per me visto che lavoro a casa cercare di conciliare tutti i mezzi, ma in realtà sarebbe un po' un problema” (Vittoria, 34 anni, co pro e collaboratrice occasionale nel settore ricerca e formazione)

Dopo il periodo di inattività nei primi mesi di vita del bambino, il poter rientrare nel mercato del lavoro è legato alla disponibilità dei nonni a prendersi cura del nipote o alla possibilità economica di mandare il figlio in un nido privato. I servizi per l'infanzia pubblici danno priorità di accesso ai figli di madri lavoratrici che abbiano un contratto al momento della domanda: una lavoratrice parasubordinata con contratto sospeso, una libera professionista viene ritenuta potenzialmente una mamma a tempo pieno.

“E per la cura dei figli sull'aiuto di chi puoi contare?”

“Allora, mia figlia la guardano i miei e poi verrà iscritta alla materna...al nido noi l'avevamo iscritta... tuttavia ha avuto problemi di salute... era un impegno economico notevole perché il nido era privato e non c'era posto al comunale benché abbiamo cercato di inserirla al comunale, ma non c'era posto, quindi pur di mandarla al nido abbiamo scelto di impegnare questa grossa risorsa economica sapendo che il mio stipendio era quasi tutto per il nido però ci andava bene così” (Luisella, 35 anni, co pro in un'agenzia formativa)

“una volta nati i figli o il figlio grossi problemi legati un po' al fatto di non avere i genitori a Torino perché sia io che il mio fidanzato abbiamo i genitori che vivono a Cuneo e quindi non potremmo contare sul sostegno dei nonni per la cura dei bambini. Io ho dei ritmi di lavoro attualmente elevati quindi va bene che ho la possibilità però devo lavorare molte ore e questo non è compatibile con l'avere un figlio in casa. So che i servizi sono pochi ed è difficile accedere e quindi è anche quando si accede gli orari sono limitati quindi penso che avrò grandissime difficoltà” (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaborazioni occasionali)

I congedi parentali introdotti dalla legge n. 53 del 2000 restano una prerogativa dei lavoratori dipendenti¹⁹. La legge finanziaria ha previsto la possibilità per le lavoratrici parasubordinate, a partire dal 1 gennaio 2007, di usufruire di congedi parentali di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino. Si tratta di un periodo più limitato rispetto a quello spettante alle lavoratrici dipendenti ed il partner parasubordinato non ne ha diritto.

5.4 La pensione.

La preoccupazione per il proprio futuro previdenziale tocca quasi tutti i lavoratori instabili. Alcuni sperano di poter raggiungere la così detta “pensione minima”, ma molti credono che l’instabilità lavorativa non consentirà loro di vivere una vecchiaia serena.

“cerco di guardare con fiducia al mio futuro prossimo, però mi preoccupa in senso generale, perché praticamente noi giovani quello che riusciremo a pagare sarà devoluto per lo più al pagamento delle pensioni di quelli che ci sono già” (Fabio, 30 anni, ingegneria ambientale, collaborazione occasionale)

A seguito delle ultime riforme del sistema pensionistico alcuni affermano che la pensione è un istituto destinato ad esaurirsi per cui, nel momento in cui raggiungeranno l’età pensionabile, questo non esisterà più. Altri lavoratori invece ritengono inutile preoccuparsi per un futuro così incerto.

“non sono preoccupata perché ti dico, tanto penso che prima che raggiungerò i 60, 65 anni, se rimarrà così l’età della pensione, cambieranno tantissime cose, quindi non lo so se mi sembra giusto preoccuparmi per trenta, trentacinque anni di quello che succederà” (Federica, 28 anni, impiegata contabile, collaborazioni occasionali)

Bisogna inoltre considerare che molti lavoratori atipici sperimentano diverse tipologie contrattuali nel corso della propria carriera lavorativa e l’impossibilità di accumulare i contributi versati va ad ulteriore loro svantaggio.

“i miei dodici, quattordici anni di contributi INPS come lavoro dipendente ho scoperto magicamente che non sono cumulabili con quelli (di libera professionista)... quindi avrò due pensioni di un euro. E voglio dire, è veramente surreale questa situazione” (Silviana, 38 anni, consulente, libera professionista)

C’è poi chi, appartenendo ad un ordine professionale, si trova ad aver versato contributi a enti previdenziali differenti, con il risultato di vedere un’ulteriore frammentazione delle proprie risorse contributive.

¹⁹ Nei primi otto anni di vita del bambino il padre e la madre, lavoratori dipendenti, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro anche contemporaneamente, ma per un periodo complessivo non superiore agli undici mesi.

“io se vengo assunta o se mi fanno un contratto l’azienda decide che mi vuole pagare la previdenza mia e la mia assistenza, la casa Agip, quindi Igi e casa Agip, che sono organi previdenziali e assistenziali dei giornalisti, allora io vado di là. Il datore di lavoro che decide che non mi vuole mettere i contributi Igi ma Inps non sono cumulabili. Quindi neanche l’assistenza, io divento dissociata, se decido di avvalermi dell’assistenza Agip non posso avvalermi dell’altra. Sono proprio delle cose che dovendo sommare tanti contratti io devo decidere su quale investire di più ma dimezzando tutto” (Gina, 32 anni, giornalista, co pro)

“io ho contributi da co. co. co., lavoro a tempo determinato ed Epap (cassa previdenziale dei dottori forestali) e per adesso non sono ricongiungibili, quindi avrò due mini pensioni, cioè una pensione tipo Epap, se continuo a fare il libero professionista, e una pensione riguardante venti mesi a co. co. co. Due mini pensioncine... e per ora non sono assimilabili” (Tiziano, 31 anni, tecnico ambientale, libero professionista)

Le forme di previdenza integrativa sono raramente utilizzate: sul totale del campione solo tre lavoratori hanno dichiarato di versare contributi per una pensione integrativa ed uno di averlo fatto ma di averla sospesa per insostenibilità della spesa. Infatti la principale motivazione addotta dal campione è l’impossibilità di versare un contributo mensile con la propria retribuzione attuale. Occorre inoltre considerare che questi lavoratori, dovendo alimentare un fondo pensione esclusivamente in base al proprio reddito, con una contribuzione minima otterrebbero una rendita modesta, salvo versare una quota consistente per 35/40 anni (Maccheroni, 2005).

Alcuni esprimono però forti dubbi sull’efficacia delle forme previdenziali integrative e opterebbero per forme di risparmio di tipo tradizionale, quali l’investimento su immobili, anche se la limitatezza delle risorse a loro disposizione non lo consente.

“Non penso che dare i soldi ad un’assicurazione ti assicura poi il futuro. Ha molto più senso che tu qui soldi lì li metta in qualcosa che tu puoi gestire autonomamente. Se io avessi dei soldi da mettere da qualche parte, molto probabilmente quello che farei sarebbe investirli o nei classici Buoni Ordinari del Tesoro oppure nei buoni fruttiferi postali oppure nell’acquisto di case... Cioè io non regalerei soldi ad un’assicurazione che cerca di guadagnare su quello che tu gli dai e non penso che ti restituisca più di quanto io gli abbia dato” (Davide, 36 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

5.5 Individualizzazione del rapporto di lavoro, garanzie e tutele collettive

Alla diffusione dei contratti instabili si è accompagnato un generale aumento del livello di individualizzazione dei rapporti di lavoro. “L’individualizzazione del rapporto di lavoro nei contratti instabili deriva dalla flessibilità, dalla breve durata della relazione e, per i collaboratori, anche dalla scarsa istituzionalizzazione e dalla mancanza di regolazione formale” (Fullin, 2002, 565).

La definizione dei vari aspetti contrattuali ha natura informale e sono frutto di negoziazione individuale o di mera accettazione delle condizioni proposte dal datore di lavoro. Per la partite Iva, i collaboratori a progetto, coordinati e continuativi e occasionali la definizione di orari, tempi e modalità di pagamento spesso avvengono oralmente.

“I pagamenti, per quanto riguarda la fondazione... i pagamenti erano già stati stabiliti come tre trance, quindi una dopo un tot di mesi, una a fine lavoro e poi questi hanno deciso che 2.000 euro di questo lavoro ce li avrebbero dati un anno dopo perché i soldi erano arrivati tardi quindi già dici vabbé me li dai un anno dopo. Invece nell'altra ricerca, alla quale lavoro tutt'ora i tempi si sono dilatati molto, è stato per me bruttissimo perché non mi hanno mai detto che cosa prevedesse il mio contratto era davvero molto nebuloso il mio incarico, mi hanno detto solo la cifra lorda che mi avrebbero dato e non i tempi dell'erogazione della retribuzione quindi da loro ho ricevuto per ora un terzo di quello che avrei dovuto avere ed è passato già un anno e mezzo, quasi due anni da quando ho iniziato a lavorare a questa ricerca. Le ore non le posso contare, le ore che dedico a questa ricerca non le posso contare e ogni volta che ho chiesto se potevo essere pagata loro mi hanno risposto che non avevano i soldi perché aspettavano i soldi, non era colpa loro. Tendenzialmente tendevano a non rispondermi proprio (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaboratrice occasionale)

Le collaborazioni spesso celano un vero e proprio rapporto di dipendenza e vengono utilizzate dai datori di lavoro per risparmiare sul costo del lavoro. Il lavoratore instabile, privo delle garanzie dei dipendenti, è spesso facilmente ricattabile.

Nel secondo lavoro che era cominciato su tutte altre basi, su un rapporto non professionale più di amicizia tra virgolette che di professione perché si diceva abbiamo una missione comune, abbiamo un sogno in comune quindi anche noi ci togliamo lo stipendio per pagarlo a voi, più di 700 non vi possiamo dare. In realtà io credo che un datore di lavoro visto che è un imprenditore rischia, ma non sulla pelle dei dipendenti invece quello era quello che succedeva, in più si era instaurato questo meccanismo perverso di siamo amici, che vuol dire essere costretti a volte a andare a cene organizzate da loro anche se io avevo il torcicollo e il giorno dopo sarei andata a lavorare per tre giorni consecutivi nel fine settimana quindi ricatti morali bruttissimi. In più io dovevo sottostare ai loro umori spesso variabili, spesso che andavano in conflitto con quello che era l'obiettivo lavorativo, dovevo stare zitta” (Arianna, 30 anni, adetta stampa, co pro)

Non potendosi organizzare il lavoro autonomamente e non avendo diritto alle tutele previste per i dipendenti infatti molto dipende dal rapporto con il datore di lavoro.

“ci si trova sempre nella condizione di dire grazie, che è molto diverso dall'avere diritto ad un anno di maternità, tornare, andare e tornare, prenderti i permessi perché ti spettano e dire cara signora direttrice io non ci sono per x motivi e invece chiedere, dover chiedere, sentirsi dire per carità, magari sì anche cento volte su cento, e dover dire grazie. Per carità magari è un'inezia però per me è una differenza, è la stessa differenza tra chi ha un diritto e chi non ce l'ha” (Luisella, 35 anni, co pro in un'agenzia formativa)

C'è chi ritiene tuttavia che le tutele mancanti nei contratti atipici possano venir ricercate in un accordo con il datore di lavoro.

“Io non penso che l'abilità di una persona possa essere tutelata da delle leggi... secondo me una persona non si deve aspettare che le leggi vadano a tutelarla. Secondo me basta parlare con le persone con cui lavori” (Federica, 28 anni, impiegata contabile, collaborazioni occasionali)

Una lavoratrice a tempo determinato esprime invece il disagio che prova nell'usufruire delle forme di tutela previste dal contratto.

“nella programmazione delle ferie, anche soltanto nell'usufruire dei permessi familiari per noi è sempre un pochino più difficile anche se siamo equiparate al personale a tempo indeterminato, siamo comunque in una situazione di svantaggio, siamo subordinate a quelli che invece hanno un posto a tempo indeterminato... ti senti in una situazione di sudditanza psicologica che secondo me non è tanto dettata dagli altri quanto un vissuto tuo, sei tu che senti questa cosa e automaticamente hai delle resistenze a chiedere. Io ho sempre delle grandi difficoltà a chiedere i permessi” (Luisa, 39 anni, tempo determinato, pubblica amministrazione)

5.5.1. Individualizzazione del rapporto di lavoro e forme di aggregazione fra lavoratori

Alcuni datori di lavoro tendono a differenziare altamente le condizioni di lavoro ed livello di retribuzione fra collaboratori, anche fra quelli che svolgono le medesime mansioni, cosa che può provocare una maggior competizione e conflittualità interna fra colleghi.

“si tende a disgregare il gruppo dando qualcosina a qualcuno. Noi se vogliamo parcheggiare nel parcheggio dell'azienda paghiamo settanta euro al mese. A due di noi hanno dato i parcheggio, questi due hanno accettato, naturalmente. Per cui sono alcuni elementi che fanno sì che fra di noi colleghi andiamo d'accordo ma se c'è da pugnalarlo qualcuno per un pezzo di pane, morsi tua vita mea, siamo in una giungla, tutti precari, poverini e quindi lo si fa. Non c'è nessun tipo di aggregazione, di mentalità comune, di volontà di far qualcosa insieme, no, c'è la paura totale.” (Luisella, 35 anni, co pro in un'agenzia formativa)

Proprio questa forte individualizzazione porta i lavoratori a vivere la propria esperienza lavorativa come unica e distinta da quelle altrui e rende difficile qualsiasi identificazione con un gruppo (Fullin 2004). La partecipazione a forme di aggregazione fra lavoratori atipici è un'esperienza che ha coinvolto pochi lavoratori ed in generale viene vista come difficilmente attuabile fra i lavoratori instabili.

“secondo me i precari si sentono, come mi ha detto una mia amica, unici, individui singoli non rappresentati dall'altro precario perché comunque le condizioni sono diverse, le mansioni sono diverse, gli orari sono diversi, le competenze

sono diverse. Il rapporto con il datore di lavoro incide moltissimo su quella che è la condizione lavorativa per cui diventa difficile unirsi e trovare un'unità di intenti comune a tutti, non esiste perché sta poi alla contrattazione e alla capacità di contrattazione del singolo riuscire a ritagliarsi uno spazio" (Vittoria, 34 anni, co pro e collaboratrice occasionale nel settore ricerca e formazione)

"si potrebbe ma è difficile. Si è talmente disaggregati che è difficile cominciare a costruire qualcosa insieme. La cosa subdola di questi contratti è che disgregano completamente, non esistono più le vecchie classi sociali o le classi lavorative. C'è uno che lavora in un posto e l'altro in un altro e come fai a trovarti?" (Massimo, 32 anni, ricercatore, co pro)

L'aggregazione però sembra attuabile fra persone che vivono una medesima condizione contrattuale e/o professionale. Le addette stampa della medesima azienda hanno iniziato a confrontarsi sui problemi relativi al lavoro, un gruppo di liberi professionisti si è costituito in associazione per creare una rete di aiuto e solidarietà fra imprenditori, i precari di una pubblica amministrazione si sono uniti per ottenere informazioni sulle possibilità di essere stabilizzati.

"siamo tutte lavoratrici e ci siamo accorte di avere tutte più o meno gli stessi problemi e un giorno abbiamo detto: forse dovremmo trovarci, tirare giù dei problemi singolarmente, poi scegliere una serie di problemi che possano essere il più possibili comuni a tutte e andare a discuterne con la responsabile. Quello che succede è che sono quattro mesi che dobbiamo fare questa cosa, non abbiamo ancora avuto il tempo di farlo perché manca il tempo materiale perché molto spesso le mie colleghe stanno a pranzo in ufficio oppure sono le otto di sera, cioè non troviamo un momento libero in cui siamo tutte assieme e questo è terribile. Detto questo io penso che sia l'unico modo visto che per me il sindacato non esiste, non so che cos'è, che cosa faccia per me, quel poco che so è che non fa niente di reale per cui l'unica soluzione per me è unirsi. E' molto difficile perché il contratto a progetto, contratti atipici nascondono realtà diverse quindi anche fra noi non è facile, pur lavorando nello stesso ufficio, dire quali sono le esigenze comuni. Non si è ancora fatto perché è uno sforzo, è una fatica, perché sei tu che vai e metti la tua faccia di fronte alla tua capa. Io lo faccio volentieri, però devo essere poi disposta a supportare eventuali rimostranze dal punto di vista emotivo che ci saranno. Sono disposta a farlo, non so se la mia collega alla fine ne sia disposta perché alla fine la mia paura in questa cosa è che ci sia uno che viene scelto o che si trova a parlare e poi è quello che paga. La mia paura è questa e non è facile trovare un modo per parlare tutti insieme ma secondo me è l'unica cosa che si può fare" (Arianna, 30 anni, addetta stampa, co pro)

"Diciamo adesso che sono libero imprenditore ho fatto, ho costituito un'aggregazione di imprenditori che si chiama Collettivo dove questa aggregazione di imprenditori ha la funzione di scambio di idee e di aiuto reciproco tra le persone... Ci incontriamo una volta al mese e poi questo soprattutto serve per conoscersi e a volte, ma soprattutto perché dopo se hai bisogno di qualcosa alzi il telefono e hai aiuti, degli appoggi. E serve per dare un appoggio tra imprenditori che magari non conoscono determinate situazioni o a chi rivolgersi. Ovviamente sono una rete di professionalità abbastanza vicine" (Luigi, 35 anni, settore marketing e comunicazione, libero professionista)

“Adesso per la questione della stabilizzazione stiamo lavorando insieme per cercare di capire se ci stabilizzano o meno, non per farci stabilizzare, per cercare di capire se lo faranno. E lo facciamo in gruppo. Come andrà a finire non lo so, abbiamo appena iniziato... Per ora siamo una decina, più avanti vedremo, non lo so...” (Davide, 36 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

5.6 La rappresentanza sindacale

La rappresentanza sindacale è stato uno degli aspetti più critici evidenziati dai lavoratori nel corso ricerca.

La differenziazione dei rapporti di lavoro comporta anche differenti atteggiamenti e aspettative nei confronti del sindacato.

Una parte dei lavoratori e delle lavoratrici ritiene inutile la funzione svolta dal sindacato; ogni condizione lavorativa deriva da una scelta personale di cui bisogna assumersi le conseguenze, anche negative. Le condizioni di lavoro vanno negoziate con colleghi e committenti, al limite ci si può avvalere delle protezioni normative ma il ricorso al sindacato è proprio “l’ultima spiaggia”.

“io sempre sono stata una persona che penso che qualunque situazione lavorativa che ho avuto l’ho scelta io. Per cui anche se mi hanno sfruttato è stata una cosa che comunque ho scelto io” (Gianna, 39 anni, docente di corsi di formazione professionale, co pro)

“Io ho sempre pensato che essendo una scelta le problematiche di questa professione dovessi vedermela io o al massimo con le leggi, codice civile o quello che è, sostanzialmente regolamenta questo tipo di attività e comunque i rapporti tra le parti” (Giulio, 38 anni, consulente, libero professionista)

Chi si è rivolto alle organizzazioni sindacali per avere delle informazioni non ha ottenuto sempre esiti soddisfacenti, sia a causa della difficoltà a trovare una persona competente con cui parlare, sia perché spesso la consulenza si conclude con un rimando ad adeguarsi alle richieste del datore di lavoro. E spesso il tesseramento viene posto come requisito obbligatorio per poter ottenere delle informazioni.

Gli iscritti sono una piccola parte, ed anche quando lo sono credono che l’aiuto dato loro sia esiguo.

“Sono iscritta in UILL... Tutto ciò che ricevo da loro è un aiuto nella denuncia dei redditi e il giornale periodico... diciamo che è un po’ autoreferenziale perché parlare ai precari dei problemi dei precari è utile fino ad un certo punto. No, è utile perché ci sono molti precari che non sono consapevoli dei propri problemi secondo me, però io sinceramente per quanto riguarda me non lo trovo abbastanza, bisognerebbe fare molto di più” (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaborazioni occasionali)

Gli sportelli per i lavoratori atipici sono poco conosciuti, maggiori riferimenti li hanno i lavoratori appartenenti ad una categoria rappresentata da un sindacato o quelli in cui è presente la rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda. I primi però lamentano una debolezza dell'organizzazione sindacale che non sempre riesce a tutelare i loro diritti.

“il nostro sindacato non ha molta presenza né forza... Una delle ultime situazioni di riunione a cui ho partecipato è venuto fuori che il sindacato riconosceva le contrattazioni individuali. In qualche modo, non dico che le promuovesse, però le riconosceva come possibili e questa è una situazione estremamente... cioè, allora è inutile che esista” (Alessandro, 37 anni, operatore video e cinematografico, libero professionista)

Per i secondi invece il rapporto con la rappresentanza sindacale può rivelarsi invece problematico a causa del proprio contratto. Nel timore di compromettere il rapporto con il datore di lavoro si rinuncia a partecipare alle assemblee, che si svolgono in orario lavorativo, o si cerca di occultare un eventuale contatto con le rappresentanze sindacali. Un lavoratore ha raccontato di aver trovato un valido sostegno in un sindacato per cercare di ottenere la stabilizzazione all'interno della pubblica amministrazione ma di temere eventuali ripercussioni nel momento in cui questo fosse stato noto ai suoi superiori.

“inizialmente abbiamo provato a muoverci da soli... Poi però a me sembrava importante che anche i sindacati ci aiutassero perché altrimenti che cosa fai senza? Ci sono stati alcuni sindacati che non hanno preso assolutamente in considerazione la nostra tipologia contrattuale mentre invece un solo sindacato l'ha preso in considerazione e devo ammettere che ci ha aiutato” (Davide, 36 anni, pubblica amministrazione, tempo determinato)

In generale vige una profonda sfiducia nei confronti delle organizzazioni sindacali, che non sono viste come rappresentative della propria condizione personale e/o di categoria.

Le critiche mosse ai sindacati sono sostanzialmente due. La prima è che il sindacato non riconosca le forme lavorative instabili come suscettibili di protezione ma protegga esclusivamente le categorie che già hanno dei diritti, quali quelle dei lavoratori a tempo indeterminato, ed in particolare quelle appartenenti a certi comparti (metalmecchanici, pubblica amministrazione, scuola). In alcune interviste e nei focus group è emersa l'opinione diffusa che i precari siano lo scotto che la società deve pagare affinché alcune categorie continuino a godere di privilegi. Categorie che sono le stesse che pagano le tessere e sostengono così le attività sindacali.

La seconda criticità è l'utilizzo di forme contrattuali atipiche da parte delle organizzazioni sindacali stesse e degli enti a loro collegati. La regolarità dei pagamenti non sempre viene garantita e vengono utilizzate anche forme contrattuali prive di tutele, quali le collaborazioni occasionali.

“forse può dare l’idea della mia situazione il fatto che uno dei miei datori di lavoro sia proprio il sindacato. Io gli ho chiesto di avere un co co pro e non mi è stata data neanche risposta. Io dentro di me mi sono data questa spiegazione, che loro considerino appunto lavoro quello del metalmeccanico che non il lavoro mio, che faccio la ricerca nelle loro fondazioni, non sia considerato lavoro ma hobby” (Sara, 31 anni, ricercatrice, collaborazioni occasionali)

Una lavoratrice ha inoltre raccontato di aver rischiato di non percepire l’assegno di maternità a causa dell’irregolarità dei pagamenti.

“Io lavoravo, per un periodo, prima che nascesse la bambina, prima di rimanere incinta, lavoravo per lo XXX, che è l’agenzia formativa della CISL. Lavoravo per loro non a progetto ma a prestazione occasionale. Il tutto per il calcolo della maternità mi andava a far cumulo. Quando ho accettato il lavoro mi dissero che pagavano due volte l’anno, cioè ogni sei mesi, tuttavia io continuavo a non percepire soldi... telefonai alla CISL e spiegai l’abuso che stavo subendo... tutto dopo aver sollecitato lo XXX in tutti i modi possibili. E la CISL insomma mi disse ha ragione, capita, facciamo una vertenza, venga qui e prendiamo appuntamento. A quel punto dissi alla persona con cui parlavo della CISL peccato che il mio datore di lavoro siate praticamente voi... gli dissi senta, non ci siamo capiti bene, io adesso le sto facendo una cortesia, la sto chiamando per dirle che ha quindici giorni di tempo per farmi avere la somma totale di quando mi dovete sul mio conto, gli estremi bancari li hanno già. Se entro quindici giorni io no ricevo questa somma che voi mi dovete io ho già la lettera pronta e la mando a tutti gli organi di stampa della destra e poi sicuramente forzeranno in campagna elettorale sul sindacato che non paga i propri lavoratori. E ci salutammo e non passo una settimana e io vidi sul mio conto tutto quanto mi era dovuto” (Luisella, 35 anni, co pro in un’agenzia di formazione)

Come già hanno evidenziato altre ricerche (Magatti Fullin, 2002; Rizza, 2003; Fullin 2004) per i sindacati è complesso riuscire a raggiungere e rappresentare questo insieme di persone altamente eterogeneo. Tale difficoltà è forse accentuata, come è emerso durante i focus group, dal distacco generazionale fra la classe dirigente sindacale, ancora legata al contratto salariale a tempo indeterminato, e la generazione “precaria”.

Sicuramente può esser utile conoscere quali sono le esigenze che i lavoratori precari, con alto titolo di studio, vorrebbero veder soddisfatte dalle rappresentanze sindacali. Innanzitutto vi è la richiesta di poter usufruire di un’attività di orientamento nel mondo del lavoro, ricevendo informazioni sulle diverse tipologie contrattuali e creando una rete di lavoratori per confrontarsi sulle strategie da attuare nel mondo del lavoro. Un’intervistata in particolare vedrebbe il sindacato come soggetto potenzialmente in grado di aggregare lavoratori che allo stato attuale sono disgregati.

Inoltre è emersa la necessità di veder rispettato quanto prevede la normativa in materia di contratti atipici, quali ad esempio i contratti a progetto, che vengono impropriamente usati dai datori di lavoro come maschere a contratti di lavoro dipendente. Vi è l’esplicita richiesta che la flessibilità non debba essere solo da parte dei lavoratori ma anche da parte dei datori di lavoro. Se la trasformazione del contratto atipico in contratto a tempo indeterminato è un’aspettativa che per

molti lavoratori è difficile da raggiungere, sicuramente altri interventi per un effettivo rispetto della normativa, nonché un'estensione delle tutele, andrebbero a vantaggio di tutti.

CONCLUSIONI

Le ricerche effettuate sino ad ora sul lavoro atipico hanno evidenziato come le variabili cruciali per determinare la tipologia e gli esiti dei percorsi dei lavoratori instabili siano essenzialmente la variabile geografica e il livello di istruzione. Il territorio della Provincia di Torino resta profondamente legato alla cultura del posto fisso (Bertolini, 2002), tanto che molti giovani preferiscono non proseguire gli studi e cercare subito un contratto indeterminato, anche di livello professionale inferiore al proprio (Luciano, 2002). I lavoratori oggetto di questa ricerca invece, proseguendo gli studi, hanno “scelto”, direttamente o indirettamente una situazione di instabilità. “L’istruzione non garantisce più l’accesso immediato ad un lavoro stabile e di buona qualità” (Bertolini, 2004) ma, a differenza dei colleghi milanesi, paghi del fatto di essere imprenditori di se stessi (Magatti Fullin 2002), i laureati torinesi continuano ad ambire ad una situazione futura stabile e sicura.

Quasi tutti gli intervistati hanno un livello di istruzione universitario che non a tutti però ha consentito la costruzione di un percorso coerente dotato di senso. È possibile infatti ipotizzare che vi siano dei titoli di studio “forti”, che facilitano la costruzione di una carriera lavorativa orientata e crescente, e titoli di studio “deboli” che invece penalizzano il laureato sul mercato del lavoro, rendendolo maggiormente vulnerabile e costruttore di una carriera lavorativa molto contorta e/o discendente (Rizza, 2003). Il ceto sociale della famiglia di origine inoltre continua ad avere una valenza fortemente predittiva in quanto la carriera scolastica e lavorativa ne sono altamente influenzate.

Partendo da queste premesse ed intrecciando le variabili istruzione, percorso lavorativo e ceto della famiglia di origine è stato possibile distinguere, all’interno del campione analizzato, tre categorie di lavoratori.

La prima comprende uomini e donne provenienti da una famiglia di origine di ceto basso. Alla fine delle scuole medie superiori decidono di proseguire gli studi ma scelgono un percorso di studio che in futuro si rivelerà difficilmente spendibile sul mercato. Per mantenersi gli studi e non pesare sulla famiglia svolgono molti lavori, anche totalmente staccati dal proprio percorso di studio, a causa dei quali ritardano la laurea. Il profilo professionale creatosi si rivela molto generico e frammentato; la convinzione che dopo la conclusione degli studi ci sia il “lavoro vero” non trova riscontro. Diventano collaboratori interni o, nei casi migliori, riescono ad avere un contratto a tempo determinato.

La seconda e la terza categoria comprende i giovani provenienti da una famiglia di origine di ceto medio alto. Quelli della seconda categoria scelgono un percorso universitario di profilo basso ma, a differenza dei coetanei della prima categoria, sono sostenuti economicamente dalla famiglia durante

gli studi e li supporta nel primo periodo di ricerca del lavoro, consentendo una graduale sperimentazione del mercato. Anche nel momento in cui il/la figlio/a si distacca dal nucleo, i genitori continuano ad essere la principale fonte di protezione economica. Il percorso lavorativo può portarli a diventare dei collaboratori specializzati o interni (Rizza 2003) ma anche per loro resta il rischio di una potenziale frammentarietà dei percorsi.

I giovani della terza categoria, scegliendo un percorso di studi o formativo altamente spendibile sul mercato, riescono a costruirsi una carriera ed una professionalità crescente. Questi lavoratori hanno alte possibilità di venir assunti dalle aziende, dopo un primo periodo formativo, o di diventare dei collaboratori autonomi (Rizza 2003).

Per questi giovani non si può parlare di vulnerabilità in termini di caduta in povertà, che ben difficilmente avverrà. Tuttavia, riteniamo che anche per loro possano intervenire alcune variabili che li rendono vulnerabili rispetto al secondo tipo di vulnerabilità: il rischio legato all'impossibilità di praticare un certo stile di vita o di realizzare sé stessi (Negri, 2002). In particolare, essi sperimentano ritardi nella formazione della nuova famiglia, esclusione dai rapporti sociali, isolamento. La ricerca mostra che questo avviene quando si verificano contemporaneamente più condizioni: laurea debole, percorsi di lavoro non orientati, protezione della famiglia bassa ecc...

Oppure quanto intervengono degli eventi spiazzanti: malattia propria o di parenti, eventi che rendono la famiglia di origine non più in grado di sostenere i figli (es: fallimento), rifiuto di ricorrere alla famiglia di origine e per le donne la maternità.

Dal punto di vista delle politiche: questa fascia di lavoratori con elevato titolo di studio apprezzano il lavoro flessibile, purché sostenuto da accesso al credito, regolarità nei pagamenti, salari più elevati e soprattutto più tutele. Sono lavoratori che sono disposti a costruirsi percorsi di lavoro instabili, purché siano protetti da possibili eventi spiazzanti, malattia, maternità ecc.. che li potrebbero far scivolare in condizioni di vulnerabilità economica e/o sociale. Su questo punto occorrerebbe riflettere nel disegnare le politiche sociali e del lavoro

Le politiche per i lavoratori atipici.

Gli interventi di politica per questo target di lavoratori non deve ispirarsi agli interventi per i lavoratori tipici, in particolare non si tratta di fornire forme di sussidio monetario, quanto di agire principalmente sul loro orientamento e vigilare su un corretto utilizzo delle forme contrattuali da parte delle imprese.

Un problema rilevato rispetto al quale c'è necessità di intervenire è il *disorientamento dei giovani e delle giovani rispetto ai percorsi di lavoro* che appaiono sempre più frammentati e in cui diventa è diventato più difficile di una volta stabilire "cosa farò da grande". In un certo senso, per i più giovani che sono alle prime esperienze potersi sperimentare sul mercato del lavoro senza contratti

che pongano grossi vincoli può anche essere un'opportunità, che li aiuta a meglio definire i loro obiettivi. La situazione, cambia, però dopo i primi anni e le prime esperienze lavorative che si concludono negativamente. La sperimentazione può assumere i tratti di una *vagare senza meta*, di una *collezione caotica di esperienze di lavoro* talvolta molto brevi e mal pagate e che non portano ad alcuna professionalità rivendibile successivamente sul mercato del lavoro. Per chi non ha la protezione della famiglia, talvolta, si tratta anche di accettare per necessità qualsiasi offerta di lavoro pur di guadagnare qualcosa. Quindi, una prima necessità è quella di sviluppare politiche per l'orientamento al lavoro, non tanto aiutando a trovare la singola occasione di lavoro, ma indirizzando e fornendo gli strumenti necessari ai giovani per la costruzione di un percorso di lavoro coerente e ascendente nel tempo tra impieghi instabili. In un mercato del lavoro come quello attuale, è *necessario orientare i giovani a un'ottica lungo periodo*, insegnandoli per esempio a rifiutare un'offerta che sembrano offrire grossi guadagni temporanei, ma non li aiuta a *rendersi occupabili* in futuro sul mercato del lavoro. Inoltre, è importante fornire loro strumenti che li aiutino a ordinare e costruire le esperienze di lavoro e informazioni sulle forme contrattuali Tali servizi o sul territorio torinese devono tenere conto dell'orientamento della popolazione locale al lavoro stabile.

Occorre, inoltre, che le istituzioni si incarichino della formazione dei lavoratori atipici sulle diverse forme contrattuali, come posso costituire un'opportunità, come devono essere applicate correttamente, come occorre contrattare su retribuzioni e tutele, quali sono i margini di contrattazione sul reddito netto e lordo ecc...

Un'altra politica che potrebbe essere trasversale che risponderebbe ai bisogni di tutti i lavoratori atipici è il *sostegno all'accesso al credito e/o la creazione di forme di microcredito*.

E' sentita molto fortemente la necessità che si creino dei luoghi per gli incontri dei lavoratori atipici. Questi soggetti non si riconoscono più nel sindacato né in altre istituzioni e si sentono isolati e percepiscono come unica la loro situazione. Occorrerebbe che le istituzioni intervenissero attraverso la creazione di uno spazio fisico (per esempio all'interno dei centri per l'impiego) o di momenti di incontro (convegni, seminari). Per i più professionalizzati le istituzioni potrebbero sostenere la nascita lo sviluppo di comunità professionali, di gruppi di lavoratori simili per condizione in cui ci si scambi informazioni e commesse e in cui si mettano in atto delle strategie collettive.

Si rileva, infine, la necessità di ulteriori ricerche su lavoratori atipici che lavorano con specifiche forme contrattuali e in specifici settori. Infatti, ogni settore è legato a specifici meccanismi di regolazione.

BIBLIOGRAFIA

- Addabbo, T., Borghi, V. 2001, *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione*, Angeli, Milano.
- Altieri, G., Carrieri, M. (a cura di), 2000, *Il popolo del 10%*, Roma, Donzelli.
- Barbera, F., Bertolini, S., Dancelli, M. e Ferragutti, P. 2005, *Flessibilità del lavoro, trasmissione della ricchezza e investimento sul territorio*, Settimo rapporto focalizzato, Osservatorio del Nord Ovest, gennaio – febbraio
- Barbieri, P. e Rizza, R. 2003, *Capitale sociale e lavoro atipico*, in “Sociologia del lavoro”, n. 91, pp. 169 - 185
- Bassanini, C. e Donati, E. 2001, *Le condizioni di lavoro non standard secondo i lavoratori e le lavoratrici*, in M. Samek Lodovici e R. Semenza (a cura di), “Le forme del lavoro. L’occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo”, Milano, Franco Angeli
- Barman, Z. 1999, *La società dell’incertezza*, Il Mulino, Bologna.
- Beck, U. 2000, *La società del rischio*, Carocci, Roma.
- Bertolini, S. 2002, *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui Collaboratori Coordinati e Continuativi e i loro datori di lavoro a Torino in una prospettiva europea*, Stampatori, Torino.
- Bertolini, S. 2004, *Qualcosa sta cambiando. Mutamenti nei percorsi e nelle politiche del lavoro*, in “Rassegna Italiana di Sociologia”, n. 4
- Bertolini, S. 2005, *Strumenti concettuali per l’analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca*, in Bertolini S., Rizza R., (a cura di), *Atipici?*, “Sociologia del Lavoro”, n. 97, FrancoAngeli, Milano
- Bertolini, S. 2006, *La conciliazione per le lavoratrici atipiche*, in “Economia e Lavoro”, anno XI, n.1, gennaio –aprile.
- Biagioli, M., Reyneri, E., Seravalli, G. 2004, *Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale*, in “Stato e Mercato”, n. 71, pp. 277 – 313
- Bianco, M. L., 2003, *Il genere della flessibilità*, in Mari G. (a cura di), *Libertà ,sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano.
- Brown, R. K. 1997, *Flexibility and Security*, in Brown R. K. (a cura di) *The Changing Shape of Work*, Macmillan, Londra.
- CENSIS, 2000, *Rapporto sulla situazione sociale del paese*.

- Cesareo, V. 2005, (a cura di), *Ricomporre la vita*, Carocci, Roma.
- Checchi D., Perulli P., Regalia I., Regini M., Reyneri E. (a cura di), 2002, *Lavoro e sindacato in Lombardia. Contributi per interpretare il cambiamento*, Milano, FrancoAngeli.
- CNEL 2004, *La trasformazione silenziosa, donne, ict, innovazion. Una ricerca bibliografica e webgrafica su fonti italiane*, Rapporto di ricerca, Roma
- Contini, B. 2002, *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Dati Inail n. 4, Aprile 2006.
- Di Nicola, P., Mingo, I.(a cura di) 2007, *I Lavoratori parasubordinati tra professione e precariato. Rapporto 2007*, Nidil-Cgil
- Follis, M. 2002, *Quanto convengono le promozioni? Un'analisi secondaria*, in "Studi organizzativi", n. 3, pp. 5 – 39
- Fullin, G. 2005, *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino
- Fullin, G., 2002, *Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio e elementi di fragilità*, in "Rassegna Italiana di Sociologia, n. 4.
- Galland, O. 2001, *Precarietà e modi di entrare nella vita adulta*, in Saraceno C. (a cura di), *Età e corso di vita*, Il Mulino, Bologna.
- Gallino, L. 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Granovetter, M. 1973, *The Strength of Weak Ties*, in *American Journal of Sociology*, n.78, pp. 1360-1380.
- ISTAT 2004, *Rilevazione forze di lavoro*, III Trimestre, Roma
- Mandrone, E. e Radicchia, D. (a cura di) 2006, *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*, Istat, Metodi e Norme n. 32, 2006 in *Plus, Participation Labour Unemployment Survey*, Rubettino Editore.
- Luciano, A.(a cura di), 2002, *Politiche del lavoro*, FrancoAngeli, Milano.
- Luciano, A. e Santi, R. 2002, *Giovani (poco) qualificati nel mercato del lavoro. Un'analisi longitudinale*, in A. Luciano (a cura di), "Politiche del lavoro", Milano, Franco Angeli
- Magatti, M., Fullin, G. (a cura di), 2002, *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui Lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Carocci, Roma.
- Magatti, M. e Fullin, G. (a cura di), 2002, *Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui Lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci
- Mandrone, E., Massarelli, N. 2007 *Quanti sono i lavoratori precari*, in Lavoce.info http://www.lavoce.info/news/attach/quant_i_lavoratori_precari__lavoce.pdf
- Migliavacca, M. 2002, *La condizione lavorativa della famiglie*, in C. Ranci, "Le nuove disuguaglianze sociali in Italia", Bologna, il Mulino

- Negri, N. (a cura di), 2002, *Percorsi e ostacoli. Lo spazio della vulnerabilità sociale*, Trauben, Torino
- NidiL-Cgil (a cura di) Evoluzione e caratteristiche del lavoro interinale nel periodo recente attraverso i dati Inail, Inps e dell'Osservatorio Ebitemp
- Paradeise, C. 1998, *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, PUF
- Paugam, S. 2003, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF
- Ranci, 2002, *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n.4.
- Rapporto Alfieri, 2007, L'impatto della Legge 30 sul mercato del lavoro piemontese, Laboratorio Revelli, Fondazione CRT, Provincia di Torino
- Rapporto IRES per NidiL-Cgil, Terzo Rapporto sul Lavoro Atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato? Aprile 2003
- Regalia, I. 2001, *Forme flessibili di impiego in Lombardia e in quattro regioni di Europa*, in M. Samek Lodovici e R. Semenza (a cura di), "Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo", Milano, Franco Angeli
- Reyneri, E. 2002, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino (II edizione).
- Rizza, R. (2003), *Il lavoro Mobile*, Roma, Carocci
- Samek Lodovici, M. e Semenza, R. (a cura di), 2001, *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Milano, Franco Angeli
- Saraceno, C. 2002, *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in M. Magatti e G. Fullin (a cura di), "Percorsi di lavoro flessibile. Un'indagine sui Lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia", Roma, Carocci
- Saraceno, C. 2005, *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, in S. Bertolini e R. Rizza (a cura di), "Atipici", in "Sociologia del lavoro", n. 97, Milano, Franco Angeli
- Scherer, S. 2004, *Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy*, in "Work, Employment and Society", vol. 18, n. 2, pp. 369 - 394
- Semenza, R. 2004, *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Roma, Carocci
- Sennett, R. 1999, *L'uomo flessibile: le conseguenze del capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli
- Supiot, 1999, *Au de là de l'emploi*, Flammi, Paris
- Trifiletti, R. 2000, *Processi identitari e costruzione delle politiche. Storie di vita a Firenze*", in F. Bimbi (a cura di), "Le madri sole. Processi di inclusione ed esclusione sociale", Roma, Carocci

ALLEGATO 1

Traccia intervista lavoratori/trici.

Traccia intervista lavoratori/trici.

Si può presentare? (età, titolo di studio, professione)

Può presentare la sua famiglia di origine?

Qual è il titolo di studio dei suoi genitori?

Qual è la loro professione?

(Qual è il loro livello di retribuzione?)

Ha fratelli/sorelle?

Qual è il loro titolo di studio? Qual è la loro professione?

La famiglia oggi

Con quali persone convive attualmente?

Il partner

Quanti anni ha?

Quale titolo di studio ha?

Quale lavoro svolge? (tipo di contratto, retribuzione)

Ha figli?

Se sì → Quanti?

A che età li ha avuti?

Percorso di studio

Quale percorso di studi ha seguito dopo le scuole medie inferiori?

Si ricorda quali elementi (passione, sogni, genealogia lavorativa familiare, possibilità di lavoro...) ha valutato per effettuare le sue scelte scolastiche?

Ha seguito altri percorsi di formazione?

Intervista parte lavoro:

RICOSTRUZIONE DEL PERCORSO DI LAVORO:

- Mi può raccontare la sua carriera lavorativa?
- Come ha trovato il primo lavoro? Se tramite contatti personali, l'ha aiutata un amico, un parente o un conoscente?
- Quanti contratti ha avuto dal primo lavoro ad ora? In quali settori?
- Per ogni contratto mi può dire quanto è durato (segnare in tabella), come lo ha trovato, con quale ente/impresa è stato stipulato, quale mansione ha svolto, qual'era il suo reddito? In che cosa consisteva il suo lavoro (per ogni contratto)?
- Ha mai svolto lavoro volontario o stage?
- Lavora solo per la retribuzione o ritiene di realizzarsi nel lavoro?
- Ricerca un "lavoro ideale"?

- Il suo percorso di lavoro è orientato a raggiungere questo lavoro ideale o è stato casuale?

VALUTAZIONI SUL PERCORSO LAVORATIVO:

- Ritiene che il suo percorso sia stato crescente in termini di professionalità? E in termini di reddito? Ritiene di aver fatto carriera in questi anni?
- E' soddisfatta del suo percorso di lavoro? Dei contenuti del lavoro? Del tipo di contratto?
- Se tornasse indietro rifarebbe lo stesso percorso?
- Cerca un contratto a tempo indeterminato? Rinuncerebbe a un lavoro ideale ma precario per un contratto a tempo indeterminato?
- Lavorare con forme contrattuali atipiche è stata una scelta o una necessità? Quali sono state da un lato le opportunità e dall'altra le preoccupazioni che ha incontrato grazie o a causa della sua instabilità lavorativa? Mi racconti qualche episodio?

LAVORO ATTUALE:

Come si svolge il lavoro

Lavora presso un ufficio, presso una sede fuori casa o a casa?

- Quante ore lavora mediamente al giorno?
- Se a casa e fuori casa → quante a casa e quante fuori?
- È libero di scegliere il proprio orario di lavoro o deve garantire una presenza in ufficio? Chi lo stabilisce?
- Quando viene retribuito per il suo lavoro (ci sono scadenze mensili, a consegna del lavoro...)?
- Al momento del rinnovo o del nuovo contratto qual è il suo margine di contrattazione?

Rapporti di lavoro:

- Che rapporti ha con i suoi superiori/committenti? Vi è fiducia? Sono importanti per i rinnovi dei contratti?
- Che rapporti ha con i suoi colleghi atipici anche loro? E con i dipendenti?
- Ritiene di essere meno coinvolta nel suo lavoro rispetto ai suoi colleghi dipendenti?
- Lavorare con contratti atipici la fa sentire meno coinvolta dei suoi colleghi dipendenti nel lavoro che svolge?
- Percepisce di essere trattata diversamente rispetto a loro (ticket, riunioni, accesso alla formazione)?

Retribuzione

- Quanto guadagna all'anno? E al mese?
- Ritiene soddisfacente la retribuzione attuale?

VULNERABILITÀ SOCIALE

- **Lavoro precario su vita privata:**
- Ha mai pensato di smettere di lavorare per occuparsi della famiglia?
- Ritiene che lavorare con contratti atipici abbia influito sulla sua vita privata, sulle sue scelte?
- Se sì, quali scelte ha influenzato?
- E sulle sue scelte di maternità/paternità?
- Ha fatto delle rinunce? Pensa che le dovrà fare in futuro?

Lavoro retribuito e lavoro domestico

Se ha avuto figli

- Ha potuto godere di permessi per il congedo di maternità/paternità?
- Ha interrotto il rapporto lavorativo durante il periodo di maternità/paternità?
- Per quanto tempo?
- Come ha vissuto il rientro al lavoro dopo la maternità/paternità?
- Per la cura dei figli sull'aiuto di chi può contare?

Se non ha avuto figli

Perché?

- Come è suddiviso il lavoro domestico fra lei, il suo partner e/o le persone con cui convive?
- Come utilizza in genere il suo tempo non lavorativo?
- Quante ore dedica giornalmente al lavoro domestico?

VULNERABILITA' ECONOMICA

Quanto ha influito il lavoro precario sulle sue scelte economiche?

I suoi pagamenti sono regolari?

Se no

- come gestisce l'irregolarità (accumulo forzoso...)?
- Ha mai trascorso periodi senza lavorare o senza retribuzione?

Se sì

- come è riuscito a fare fronte ai periodi di disoccupazione?
- Ha potuto contare sull'aiuto e il sostegno economico di qualcuno?
- Ha fatto investimenti finanziari?
- Ha avuto difficoltà ad accedere a pagamenti rateali con il suo contratto?

Si preoccupa per il suo futuro previdenziale?

Ha una pensione integrativa?

Ritiene di essere adeguatamente tutelata?

Si è mai rivolta al sindacato? E' iscritta?

casa

- abita in un alloggio in affitto o di proprietà?

Affitto

- il contratto è intestato a lei?
- Ha incontrato difficoltà per accedere all'affitto?

Proprietà

- quindi l'alloggio è intestato a lei?
- Lo ha acquistato accendendo un mutuo?
- Con che percorso? Ha avuto difficoltà ad accedere al mutuo?

PROGETTI PER IL FUTURO

Come si vede tra 10 anni? Quali obiettivi vorrebbe raggiungere?

Come vede il suo futuro lavorativo? Come *vorrebbe* che evolvesse il suo lavoro? Ancora lavoratrice instabile o a tempo indeterminato o libero professionista? In che settore?

E come *pensa ragionevolmente* che si evolverà?

Come vede il suo futuro, invece riguardo alla sua vita privata?

Quali difficoltà potrebbe incontrare in futuro, a suo parere, se la sua condizione di lavoratore/lavoratrice atipica continuasse (mercato del lavoro, flessione domanda, malattia, pensione, gravidanza...)? I vantaggi?

COSTRUZIONE DELL'IDENTITA'

Il lavoro che svolge è rilevante per la definizione che lei dà di se stesso?

Che definizione dà di se stessa?

Il lavoro che svolge viene riconosciuto dai suoi amici e conoscenti?

I suoi genitori hanno facilità/difficoltà a definire il suo ruolo lavorativo? Si sente riconosciuto dai suoi genitori in relazione al lavoro che svolge? E per quanto riguarda i genitori del suo partner?

Riflessione su se appartenessi all'altro genere sarebbe diverso, perché?

ALLEGATO 2

Traccia questionario per lo sviluppo di un modello di bilancio competenze per lavoratori e lavoratrici precarie.

Alla luce delle interviste si ritiene che sia necessario progettare dei modelli per la rilevazione delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici atipici tenendo conto della loro specifica modalità lavorativa. Per questo si intende lavorare in futuro sulla base del seguente modello che qui proponiamo.

Con che contratto lavori?

Cosa prevede il tuo contratto? Un orario fisso? Quale retribuzione netta e quale lorda? A quali tutele hai accesso (malattia, maternità)?

Quanti contratti di lavoro hai?

Quanti lavori hai cambiato

Quante professioni?

Quale ritieni la principale

Descrivi la tua professione 1

Questa professione comporta:

- riassumere testi
- scrivere testi
- utilizzare la posta elettronica
- organizzare riunioni
- organizzare
- scrivere progetti europei

- gestire riunioni
- coordinare gruppi di lavoro
- scrivere report a più mani

- fare ricerche su internet
- organizzare archivi
- organizzare informazioni

Descrivi la tua professione 2

Questa professione comporta:

- riassumere testi
- scrivere testi
- utilizzare la posta elettronica
- organizzare riunioni
- organizzare
- scrivere progetti europei

- gestire riunioni
- coordinare gruppi di lavoro
- scrivere report a più mani

- fare ricerche su internet

- organizzare archivi
- organizzare informazioni

.

Descrivi la tua professione 3

Questa professione comporta:

- riassumere testi
- scrivere testi
- utilizzare la posta elettronica
- organizzare riunioni
- organizzare
- scrivere progetti europei

- gestire riunioni
- coordinare gruppi di lavoro
- scrivere report a più mani

- fare ricerche su internet
- organizzare archivi
- organizzare informazioni

.