

Quarto Capitolo

I lavoratori atipici. Dall'occupazione flessibile alla precarizzazione e insicurezza della vita personale

Stefania De Donatis

Premessa

Il presente saggio nasce con l'intento di illustrare una parte dei risultati della ricerca "*Flessibilità e genere nell'Università del Salento*" (condotta nell'A.A. 2005-2006), nello specifico, l'obiettivo del lavoro è quello di recuperare i *significati* che, all'interno di una prospettiva di genere, il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo salentino attribuisce alla propria condizione di *lavoratore atipico* (contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di prestazione, contratti a tempo determinato sia parziale che a tempo pieno); cercando, in modo particolare, non solo di chiarire/commentare un fenomeno (la *flessibilizzazione* del lavoro) che da oltre un decennio ha invaso lo spazio sociale europeo divenendo l'imperativo con cui riassumere il senso e l'atmosfera dell'esperienza lavorativa attuale (Barbier, Nadel, 2000), ma anche e soprattutto di mettere in evidenza le complesse implicazioni che tale *forma di lavoro* ha sulle scelte di vita – emotive e cognitivo-rappresentazionali – degli odierni "occupati/e".

La riflessione che ha guidato l'analisi deriverebbe, infatti, dall'idea che la "flessibilità del lavoro" non sia affatto "neutra" quando viene messa in relazione al piano della gestione/organizzazione della vita quotidiana pubblica e privata dei lavoratori e delle lavoratrici (Sennett, 1999; Curcio, 2003; Bombelli, 2006). Occuparsi, allora, di flessibilità ha significato soffermare

¹ Il costruzionismo sociale è una corrente di studi nata all'interno della psicologia sociale sotto la diretta influenza della prospettiva postmoderna.

Prima del manifestarsi della *postmodernità* il sapere era ragionato in termini di enunciati denotativi e dimostrazioni scientifiche, dopo la sua diffusione esso *cessa di essere fine a se stesso* (Lyotard, 1979), diviene, in altre parole, esterno al sapiente e di conseguenza più vicino alle idee del *saper fare*, del *saper vivere*, del *saper stare con gli altri*,

l'attenzione sul modo e sul grado con cui le innovazioni/trasformazioni del lavoro influenzano le scelte di vita individuali, come l'uscita dalla famiglia di origine, la costruzione di una nuova famiglia, la decisione di diventare genitore, i programmi di spesa, la possibilità di ricorso al credito, il progettare, in generale, il proprio futuro (Addabbo, Borghi, 2001; Catania, Vaccaro, Zucca, 2004).

La ricerca avrebbe, in altri termini, permesso di rilevare una progressiva e continuativa erosione dei confini tra sfera lavorativa e piano dei processi di sviluppo delle identità individuali a scapito di una definizione di sé sempre più fragile, incerta, insicura. Una definizione di sé in cui le possibilità di progettare il proprio futuro si rivelano, per i lavoratori e le lavoratrici atipici, sempre più scarse, fortemente ancorate a una discriminazione di genere, in un'espressione, meno libere di essere desiderate/programmate sulla base di una scelta di vita propria.

In riferimento a tale ipotesi interpretativa allora, i concetti di "precarietà" e "instabilità lavorativa" divengono esplicativi non solo di una situazione legata alla mancanza di risorse ma anche e soprattutto di una condizione "esistenziale" all'interno della quale ogni azione volta al soddisfacimento dei bisogni è impedita o ostacolata (Fullin, 2002).

Parlare di occupazione instabile in termini di vulnerabilità sociale non dovrebbe perciò sorprendere. Sono sempre più numerose, infatti, le ricerche sociali che studiano la diffusione di forme d'impiego atipiche in relazione alla vulnerabilità di chi le svolge (Addabbo, Borghi, 2001; Ranci, 2002; Fullin, 2002).

In accordo con un tale approccio interpretativo ed essendo convinti soste-

proprie, invece, di un sapere più fluido, induttivo, libero da schemi giustificazionisti.

Questo modo di sentire proprio del pensare postmoderno trova applicazione all'interno dell'ambito psicologico-sociale nella tendenza ad interpretare *la realtà per quello che è ed offre* (Mecacci, 1999), in una conoscenza, cioè, caratterizzata da eterogeneità di linguaggi e pluralità di concezioni. In altre parole, la realtà non si rispecchierebbe più (contrariamente agli assunti della teoria della scienza moderna) nella mente dello scienziato, non costituirebbe più un riflesso della scienza, ma il prodotto di una costruzione storicamente contestualizzata. La conoscenza diventa "terrestre", condivisibile, prodotto dell'interazione quotidiana tra le persone. Conoscere significherebbe, allora, indagare i "dialoghi" del reale, i discorsi fra le persone, non solo per conoscerne i pensieri, ma anche le azioni. Se il dialogo, dunque, è il medium tra la mente e il mondo delle relazioni sociali e se quest'ultimo è la condizione da cui si sviluppa la prima, per risalire e conoscere i *significati* soggettivi e di gruppo attribuiti alle esperienze del lavoro flessibile, si dovrà procedere all'analisi delle narrazioni sociali.

Secondo, infatti, i teorici del costruzionismo sociale, i significati che emergerebbero senza fine dall'interazione tra le persone – che della ricerca in questione ne sono l'oggetto d'interesse – non sono altro che parte di un flusso generale di narrative in costante cambiamento: il prodotto, cioè, di un processo fluido e derivato socialmente.

nitori che i fatti debbano essere interpretati alla luce di informazioni di processo non solo oggettive ma anche soggettive – dal punto di vista, cioè, di coloro che vivono tali fatti – l’analisi condotta tenderà, in ultima istanza, di far emergere il *significato* latente del fenomeno “flessibilità del lavoro” partendo dalla consapevolezza che si tratti non solo di una questione legata al mercato del lavoro ma anche di un *nuovo* e ormai diffuso *disagio sociale* (Ranci, 2002).

Fasi della ricerca: dalla metodologia allo strumento

Dal punto di vista metodologico, per recuperare e conoscere i *significati* soggettivi (cognizioni, affetti, intenzioni) attribuiti dal personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo salentino alla propria attività “occupazionale”, al contesto lavorativo di riferimento, all’esperienza della propria vita quotidiana oltre che al sistema culturale dominante del quale ognuno degli ambiti di analisi annoverati ne è il riflesso, si è proceduto attraverso un’analisi delle narrazioni sociali di gruppo – le linee teorico-epistemiche lungo le quali si è mossa la ricerca sono quelle del costruzionismo sociale¹ (Hacking, 2000; Zamperini, Testoni, 2002).

Il metodo e gli strumenti adottati sono stati, pertanto, di tipo qualitativo.

In dettaglio:

- Strumento di rilevazione: *focus group*² (Corrao, 2000; Zammuner 2003; Albanesi, 2004).

La traccia dell’intervista è stata strutturata fundamentalmente sulla base di tre aree/contenitori tematici:

a) la situazione lavorativa attuale

finalizzata, per un verso, a indagare le relazioni sociali sul lavoro (relazioni con colleghi, con responsabili/superiori/supervisor), in riferimento a possibili situazioni dinamiche di *stima, fiducia, collaborazione, condivisione, scambio informazioni/conoscenze vs. diffidenza, sfiducia, competizione, non considerazione, chiusura, non attenzione*, ecc.; per un altro, a rilevare le valutazioni che i soggetti intervistati attribuiscono alla loro attuale condizione lavorativa (*aspetti positi-*

² «Il *focus group* è una tecnica qualitativa di rilevazioni dati utilizzata nella ricerca sociale che si basa sulle informazioni che emergono da una discussione di gruppo su un tema o un argomento che il ricercatore desidera indagare in profondità» (Zammuner, 2003).

vi e negativi, vantaggi e svantaggi, cosa cambiare e in che modo intervenire affinché tale cambiamento possa attivarsi, ecc.);

b) lavoro e vita quotidiana

finalizzata a indagare e rilevare se, in che modo e in che grado la condizione lavorativa influenzi, in positivo o in negativo, il piano della vita quotidiana da un punto di vista non solo delle relazioni sociali (ad esempio rispetto a: famiglia, figli, affetti; amici, tempo libero, ecc.; istituzioni pubbliche – asili, trasporti, informazioni, ecc.; istituzioni private – banche, assicurazioni, ecc.) ma anche e soprattutto delle capacità dinamiche individuali attivate e/o attivabili nel mantenimento di un discreto livello d’adattamento in situazioni particolarmente sfavorevoli e stressanti;

c) lavoro e scelte sul futuro

finalizzata ad indagare l’immaginario lavorativo e le progettualità future dei soggetti intervistati quali dirette conseguenze di una condizione/condotta lavorativa limitata nel tempo.

• Metodo d’analisi e presentazione dei dati: resoconto narrativo nella forma specifica del *resoconto come riassunto con esemplificazioni* (Zammuner, 2003).

Il gruppo di soggetti intervistati attraverso alcuni dati socio-anagrafici

Complessivamente sono stati condotti e analizzati cinque *focus groups* per un totale di 20 soggetti di età compresa tra i 24 e i 49 anni. I soggetti partecipanti sono stati selezionati casualmente dall’elenco dei dipendenti a contratto atipico presso l’Università del Salento nell’anno 2005³ e organizzati, per una parte, in modo misto rispetto la variabile di genere (tre su cinque), per un’altra, in modo omogeneo (due su cinque).

³ Gli elenchi reperiti presso l’ufficio del personale dell’Ateneo salentino contano 121 lavoratori/trici a contratto atipico; di questi 45 sono maschi e 76 femmine. Il rapporto numerico tra maschi e femmine rilevato confermerebbe le statistiche nazionali riguardo la sovrarappresentazione della popolazione femminile tra i lavoratori atipici. I dati rilevati, infatti, dall’Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol) nel 2001 mettono in evidenza come le donne pesino sugli occupati atipici per ben il 61,3%, mentre per il 36,1% sugli occupati standard (Isfol, 2002).

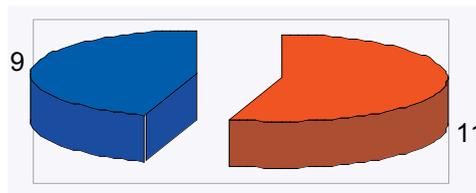
Ogni *focus group* ha contato nell'ordine sei, tre, tre, cinque e tre soggetti partecipanti. In teoria erano stati previsti e contattati almeno otto soggetti per *focus*; all'appuntamento se ne sono presentati, come documentano i numeri, nella maggior parte dei casi, meno della metà.

L'alta dispersione riscontrata è attribuibile a due motivi fortemente caratterizzanti la situazione del personale a contratto atipico: innanzitutto, l'impossibilità di allontanarsi dal posto di lavoro – quale indicatore dell'incongruenza tra ciò che in teoria regola *l'occupazione flessibile* (ci si riferisce soprattutto alla possibilità di poter gestire liberamente i propri tempi di lavoro) e ciò che nei fatti la caratterizza (in un'espressione: la totale dipendenza dagli schemi organizzativi del sistema). In secondo luogo, la paura di dire qualcosa di cui forse doversi pentire – quale indicatore, invece, della costante condizione d'insicurezza e inquietudine personali in assenza di una protezione sociale dai rischi connessi all'instabilità del lavoro .

Acquisite queste prime informazioni di processo, si può di seguito, attraverso il supporto grafico di tabelle costruite sulla base di alcuni dati socio-anagrafici⁴, procedere alla descrizione del personale tecnico-amministrativo, a contratto atipico dell'Università del Salento, contattato e intervistato attraverso il metodo del *focus group*. Conosciamone il profilo.

I *focus groups* si sono svolti presso la sede del Comitato Pari Opportunità dell'Università del Salento (ex Principe Umberto) e hanno contato la partecipazione rispettivamente di tre donne e tre uomini per il primo gruppo; due donne e un uomo per il secondo gruppo; due uomini e una donna per il terzo gruppo; cinque donne per il quarto gruppo e tre uomini per il quinto gruppo. Complessivamente, cioè, sono stati intervistati 20 soggetti (9 uomini e 11 donne) – (tab.1).

Tab. 1 Numero di soggetti intervistati differenziati per genere

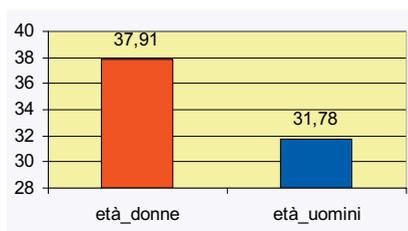


⁴ I dati in oggetto sono stati rilevati attraverso una scheda di presentazione somministrata al termine di ogni incontro.

L'età delle donne varia da un minimo di 31 anni a un massimo di 49 anni. L'età degli uomini varia da un minimo di 24 anni a un massimo di 39 anni. L'età media delle donne è, quindi, di quasi 38 anni, mentre quella degli uomini è di quasi 32 anni (tab. 2).

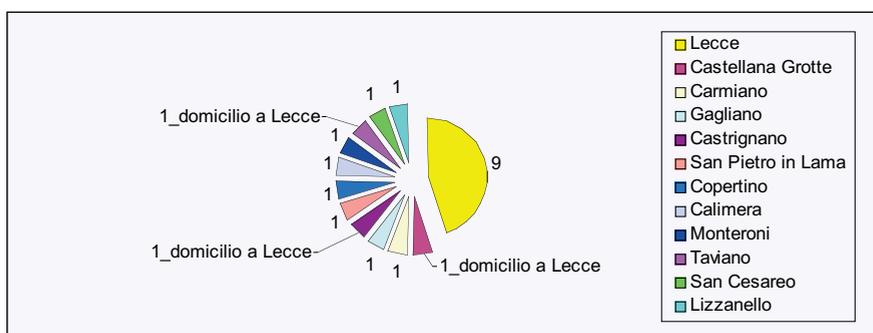
I dati anagrafici raccolti evidenziano che l'età più alta, tra il personale tecnico-amministrativo incontrato, è quella delle donne.

Tab. 2 Età media delle donne e degli uomini intervistati



La maggior parte del personale intervistato, inoltre, risiede a Lecce; le altre città di residenza sono Calimera, Monteroni, Taviano, Carmiano, San Cesareo, Lizzanello, Castrignano, Gagliano, San Pietro in Lama, Copertino, Castellana Grotte (BA). Tra coloro che non risiedono a Lecce, tre ne sono domiciliati (tab. 3).

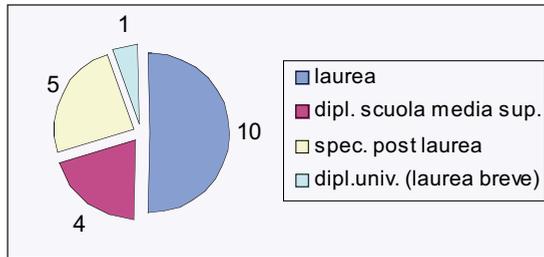
Tab. 3 Luogo di residenza e/o domicilio degli intervistati



Tra i soggetti intervistati, inoltre, dieci sono laureati (di questi, cinque sono donne e cinque sono uomini), cinque hanno conseguito come massimo titolo di studio una specializzazione post laurea (nello specifico quattro donne e un uomo), una donna è in possesso di diploma universitario (laurea breve), quattro sono in possesso di diploma di scuola media superiore (nello

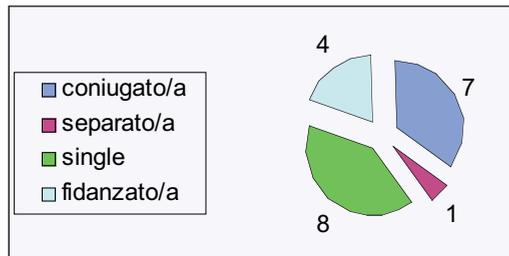
specifico una donna e tre uomini). Dai dati raccolti emerge come il titolo di studio più elevato sia stato conseguito dalle donne (tab. 4).

Tab. 4 Massimo titolo di studio conseguito dal personale intervistato



Continuando con la descrizione del gruppo di soggetti intervistati, la maggior parte di essi è *single* (nello specifico quattro donne e quattro uomini); sette sono coniugati (nello specifico, sei donne delle quali tre con figli, e un uomo); quattro sono fidanzati (nello specifico tre uomini e una donna); uno è separato (tab. 5).

Tab. 5 Stato civile dei soggetti intervistati



Correlando l'età e lo stato civile dei partecipanti emerge che l'età dei *singles* varia da 31 a 42 anni, quella dei coniugati da 33 a 49 anni, quella dei fidanzati da 24 a 32 anni, il soggetto separato ha 34 anni.

Tra i soggetti intervistati, infine, nove vivono con la famiglia d'origine, otto hanno costituito un proprio nucleo familiare tradizionale, tre coabitano con altre figure da quelle familiari, una ha lasciato il nucleo familiare d'origine e vive da sola (tab. 6).

Tab. 6 Correlazione tra genere, età e nucleo familiare e/o abitativo dei soggetti intervistati

<u>donne</u>		<u>uomini</u>	
età	nucleo familiare e/o abitativo	età	nucleo familiare e/o abitativo
42	nucl. fam. proprio (marito e 2 figlie)	39	nucl. fam. d'origine (madre)
40	nucl. fam. proprio (marito)	30	nucl. fam. d'origine (padre, madre e 2 sorelle)
40	nucl. fam. proprio (marito e 2 figli)	30	nucl. fam. d'origine (padre e madre)
33	nucl. fam. proprio (marito)	30	nucl. fam. d'origine (padre, madre, sorella)
41	nucl. fam. proprio (marito)	31	nucl. fam. d'origine (padre, madre, sorella)
49	nucl. fam. proprio (marito e una figlia)	24	nucl. fam. d'origine (padre, madre, sorella)
35	nucl. fam. proprio (unipersonale)	35	nucl. fam. proprio (moglie e figlio)
32	nucl. fam. d'origine (padre, madre, fratello)	33	coabitazione (amico)
42	nucl. fam. d'origine (madre)	34	coabitazione (amico)
31	nucl. fam. d'origine (madre, padre, sorella)		
32	coabitazione (2 coinquiline)		

Una premessa ai risultati

Prima di procedere al commento dei contenuti narrativi emersi dalla discussione di gruppo, sembra doveroso sottolineare l'ambiguità di significato che l'espressione "lavoro flessibile" assumerebbe per chi, attraverso tale flessibilità, oggi è "chiamato" a riconoscersi.

Esisterebbe cioè una cesura tra ciò che nei fatti è il lavoro flessibile e ciò che in teoria si "chiacchiera" o si immagina di esso. La discontinuità di tale osservazione può essere letta attraverso l'intreccio di un doppio registro interpretativo: uno etico (concernente, cioè, il punto di vista dei valori effettivamente realizzati nella storia) riassumibile nella trasformazione "speculativa" da una *flessibilità del lavoro* a una *flessibilità dell'occupazione* (Barbier, Nadel, 2002); l'altro emotivo, riassumibile nella disfunzionalità che una costante condizione di *incertezza* contrattuale/lavorativa genera in colui/lei che la subisce.

Cominciamo con un chiarimento: quello che in teoria nasce come *lavoro flessibile*, ovvero come possibilità di rendere l'attività umana adattabile alle esigenze specifiche della produzione, si sarebbe, di fatto, "trasformato" in un'*occupazione flessibile*, in una flessibilizzazione delle caratteristiche occupazionali in termini di tempo di lavoro, di luoghi e condizioni del suo eserci-

zio, di regole e norme. Detto altrimenti, la *flessibilità* non rappresenterebbe più un progresso per l'applicazione delle conoscenze e delle capacità individuali e collettive, ma solo un'attività povera e ripetitiva irrigidita da elementi statutari e giuridici eticamente inaccettabili perché profondamente non curanti della persona-lavoratore. Più che di flessibilità, allora, il personale tecnico-amministrativo intervistato, preferisce parlare di precarietà, di instabilità, di incertezze economiche ed emotive.

Affinché tale condizione possa essere chiarita nella complessità del suo quadro generale, si procederà, sulla base delle informazioni raccolte, a una descrizione sintetica della condizione lavorativa nella quale versano i lavoratori a contratto dell'Ateneo salentino, per poi proseguire verso la comprensione delle reazioni che a livello emotivo/cognitivo la condotta lavorativa potrebbe attivare sul piano del *Sé*.

Primissime impressioni sul tema del lavoro flessibile

Precarietà è il termine con cui il personale tecnico-amministrativo a contratto atipico dell'Università del Salento descrive la propria condizione di lavoratore flessibile. *Instabilità* e *incertezza* – economica ed emotiva – sono infatti le caratteristiche che con maggior forza e in modo unanime i partecipanti attribuiscono al loro status di “quasi-lavoratori”. La flessibilità, secondo la riflessione dei partecipanti, esprimerebbe, del resto, una condizione lavorativa le cui peculiarità sarebbero altre da quelle avanzate e sostenute in teoria. La flessibilità, cioè, avrebbe perso il suo significato di potenziamento delle produttività – quale risultato dell'elasticità operativa dei lavoratori. Senza troppi commenti: il significato della flessibilità oggi sarebbe un altro; un significato completamente opposto e antitetico a quello che, in origine, gli si è potuto attribuire. La flessibilità, infatti, non ha conservato nulla dei suoi precedenti significati: niente più elasticità e duttilità delle forze produttive; la flessibilità, oggi, è solo staticità, rigidità, fissità, immobilità.

⁵ Ogni citazione possiede un codice identificativo assegnato al momento della sua creazione e composto dal numero del documento (*focus group*) e dal sesso dell'intervistato. Nell'esempio in nota FC2 è il numero del documento relativo al *focus group* in analisi (FC significa *focus group*; 2 è il numero del *focus group*) e F (femmina) indica il sesso dell'intervistato.

Alcuni commenti:

“per me il lavoro flessibile è sicuramente precarietà e incertezza ..., da tutti i punti di vista: economico, personale, psicologico ...” (FC2, F)⁵; *“la flessibilità non è flessibilità ... né orizzontale, né verticale ...”* (FC2, F); *“... c’è una netta differenza tra l’aspetto teorico ..., dalle esigenze iniziali della flessibilità e come si è sviluppata nella pratica”* (FC2, M); *“la flessibilità è qualcosa che ti tiene inchiodati ad un posto ... che poi alla fine ti toglie panorama”*; *“(la flessibilità) non ti dà un ruolo ... perché non sei né carne, né pesce”* (FC2, F)

Se tali sono le impressioni raccolte, ha senso chiedersi perché si accetta un lavoro flessibile?

Indubbiamente l’alto tasso di disoccupazione impone non molte alternative riguardo la possibilità di accettare o meno un lavoro flessibile. In una espressione: o si accetta tale lavoro o si rimane senza. Detto altrimenti, chi occupa un lavoro flessibile non lo sceglie, lo subisce. Soprattutto se è alla sua ennesima firma di contratto, quando cioè le speranze, gli entusiasmi e le aspettative giovanili si sono inaridite nell’attesa di un lavoro più stabile e duraturo.

Il lavoro flessibile (nelle sue varie forme di co.co.co. e contratti di prestazione professionale) a dire degli intervistati potrebbe avere senso solo come *training* formativo, come praticantato per coloro che non hanno avuto modo di acquisire alcuna professionalità; per i neolaureati, ad esempio; per chi, terminato un percorso di studi, avrebbe bisogno di sperimentarsi “in un qualche lavoro”, prima di trovare quello definitivo.

Alcuni commenti:

“accettare un lavoro flessibile (...), oggi come oggi, dipende dalla scarsità di alternative” (FC2, F); *“credo che nessuno di noi si sia trovato nella condizione di aver scelto un lavoro flessibile! Assolutamente!”* (FC1, F); *“con la situazione italiana ..., con la precarietà che c’è dappertutto ... è difficile trovare qualcosa di meglio”* (FC3, M); *“all’inizio era una possibilità, era curriculum, era la possibilità di acquisire una professionalità”* (FC2, F); *“per un neolaureato che non ha esperienze lavorative, tutto quello che gli viene è buono; è una possibilità di intraprendere l’attività lavorativa dal nulla”* (FC2, M); *“all’inizio la flessibilità era vista come un’opportunità per entrare nel mondo del lavoro (...) sono passati gli anni e abbiamo sperimentato la flessibilità ...; adesso quando sento la parola flessibilità sono un po’ perplessa perché, purtroppo, la flessibilità si è convertita in eterna precarietà”* (FC3, F);

La flessibilità è maschile o femminile?

Apparentemente e in linea generale, il fatto di svolgere un lavoro flessibile non sottenderebbe alcuna motivazione o scelta volontaria. Tale opinione, però, non è da tutti avallata. A dire di alcuni uomini, infatti, la flessibilità agevolerebbe le donne – madri e mogli – nell’organizzare e gestire con più elasticità il loro tempo diviso tra lavoro, famiglia e figli. Per tale motivo, e secondo questo parere, sarebbero più le donne che non gli uomini a scegliere di intraprendere un lavoro flessibile.

Alcuni commenti:

“la differenza tra uomo e donna è fondamentale, nel senso che la donna è da sempre più impegnata ... se pensiamo ad una donna che ha una famiglia (...) la donna è più impegnata dell’uomo per cui il lavoro flessibile sarà cercato più dalla donna che dall’uomo (...) poi questo dipende molto dalla famiglia ...; dalle esigenze dei figli ..., le esigenze dei figli sono prese a cuore molto di più dalla mamma che probabilmente dal padre ... non so come dirlo ..., i figli si sentono molto più tutelati dalla madre ... protetti ... da piccoli; per cui il fatto che la madre manchi in famiglia dovrebbe creare più problemi rispetto ad un’ipotetica mancanza del padre; quindi cercherebbe, di buon grado, un lavoro di flessibilità la mamma piuttosto che il papà” (FC2, M); “nel momento in cui una donna sceglie oltre che di lavorare di essere madre, sceglierà un lavoro part-time, un lavoro a tempo indeterminato, di mezza giornata lavorativa, un lavoro flessibile” (FC3, M)

Non tutti, però, sono di quest’idea, per due motivi: il primo riguarda la convinzione che il lavoro sia una necessità e quando esso è offerto a colui/colei che non lo possiede, questi lo accetta perché il suo principale interesse è quello di sostenersi economicamente;

“in questo particolare momento storico non c’è differenza tra uomo e donna (...) alla luce di una precarietà e di una mancanza di lavoro generale e generalizzata non credo ci sia molta differenza nella scelta da parte di un uomo o di una donna di un lavoro flessibile (...) secondo me, un uomo o una donna che hanno la possibilità di lavorare (...) accettano l’offerta e basta.” (FC2, F)

Il secondo riguarda la questione dell’indipendenza personale. È rilevabile, infatti, dalle dichiarazioni raccolte, il bisogno da parte di coloro che “sostano” in una condizione di incertezza lavorativa, di raggiungere un’autono-

mia e un'indipendenza personali senza doverli negoziare con la propria famiglia d'origine o con un marito (o compagno/a) già "stipendiato".

"altro che differenze tra uomo e donna ...; il lavoro flessibile porta a riflettere su una variabile importante: l'autonomia economica (...) che significa essere o non essere nella famiglia d'origine. (...) quando dico: casa; faccio riferimento a quella dei miei genitori ... dove di fatto non vivo (...) io vivo in una condizione di dislocazione totale (...) all'inizio l'idea di dover fare la spola mi divertiva - ero una precaria entusiasta - (...) poi quando inizi a sentire il bisogno di stabilità le cose cambiano. Ora penso ad una casa tutta mia (...) Io mi devo mantenere da sola (...) i miei genitori si offrono di supportarmi nel momento in cui non vengo pagata ...ma io questo lo rifiuto ... il lavoro è la dignità di sentirsi autonomi" (FC2, F); *"ognuno vuole avere la sua indipendenza economica, sinceramente non mi piacerebbe farmi mantenere da mio marito"* (FC1, F)

In generale (a eccezione di alcune opinioni maschili) sembrerebbe che non ci sia, dunque, alcuna differenza nella scelta di un lavoro flessibile da parte dell'uomo o della donna.

Come interpretare, allora, l'elevata percentuale di donne sul totale dei lavoratori flessibili?

Più precisamente, posto che non si tratti di un motivo di scelta volontaria, quale sarà il perché di tale differenza numerica? Sicuramente, tale dato lascia intravedere la maggiore difficoltà che le donne incontrano nell'inserimento nel mercato del lavoro rispetto agli uomini. E in effetti, secondo alcuni intervistati, l'alta percentuale di presenze femminili tra le lavoratrici flessibili lascerebbe pensare che esista una condizione di discriminazione di genere legata alla scarsa opportunità per le donne di poter fare carriera. Le donne, cioè, incontrerebbero molte più difficoltà, a parità di compiti con un uomo, nell'accesso ai ruoli di prestigio e di alta dirigenza:

"Secondo me c'è una penalizzazione: è più difficile per le donne l'accesso ... come devo dire ... Ci sono delle forme di discriminazione nell'accesso alle carriere, in qualunque settore (...) la norma è che i ruoli chiave, i vertici siano occupati da persone di sesso maschile. La carriera per le donne è molto più difficile; le donne fanno molta più fatica a farsi valere, a parità di ruolo con gli uomini" (FC3, M).

Ciononostante e secondo un altro registro interpretativo, sembrerebbe che a influenzare il dato numerico sia la maggiore disponibilità di alcune donne

(soprattutto se sposate e con figli) ad accettare di sostare in una condizione di flessibilità per più tempo rispetto agli uomini; e questo, fondamentalmente, sulla base di due motivi: uno culturale, l'altro professionale.

Al primo caso appartengono quelle donne che pensano che rimanere a lungo in una condizione di precarietà sia più problematico per gli uomini che non per le donne. Gli uomini, infatti, secondo questa rappresentazione, avrebbero l'obbligo e il dovere sociale di occuparsi del sostentamento materiale della famiglia. Di conseguenza sarebbe per loro più urgente acquisire una stabilità economica prima dell'altro sesso. In questi termini alcune donne si esprimono:

“a un uomo con famiglia ... anzi a un uomo in generale ... questa situazione di precariato può pesare di più (...) perché poi un uomo può anche mantenere una donna. Io prima non ero sposata e questa situazione di precarietà mi pesava di più ... ora sono sposata e mi sento più tranquilla perché c'è mio marito!” (FC4, F).

Al secondo caso, invece, appartengono quelle donne che essendo delle libere professioniste riescono a tollerare una condizione di flessibilità lavorativa più a lungo di chi tale alternativa non la possiede; questa situazione, infatti, permetterebbe loro di gestire oltre al lavoro a contratto, anche la libera professione, preservandosi, in questo modo, la possibilità (anche se minima) di altre entrate finanziarie in attesa di eventuali rinnovi di contratto.

Questi i commenti:

“diciamo che sono un po' più tranquilla ... rassegnata ... nel senso di come va va (...) io faccio questo lavoro perché mi piace, ma continuo a fare ancora delle cose che facevo prima di cominciare a fare questo lavoro. Sono una libera professionista” (FC4, F).

Ma, se ciò è vero per alcune donne, per altre non lo è affatto; è questo il caso di quelle donne che vivono una vita familiare *unipersonale* e non possono contare sul supporto materiale di nessun compagno o marito. Per esse ottenere un impiego a tempo indeterminato ha sicuramente un'urgenza superiore rispetto a quella di chiunque altro che possa contare su risorse economiche aggiuntive.

In sintesi, il lavoro è una necessità e più si è soli in una condizione di scarse e/o precarie risorse finanziarie più tale necessità aumenta. Proviamo a capirne meglio il perché scoprendone vantaggi e svantaggi.

Relazioni sociali sul lavoro: vantaggi e svantaggi di un lavoro flessibile

In generale, il lavoro flessibile può essere sintetizzato attraverso una serie di aspetti positivi e negativi, di vantaggi e svantaggi.

Nello specifico, uno di questi vantaggi consisterebbe nella possibilità di gestire liberamente il proprio orario di lavoro; detto altrimenti, non si ha l'obbligo di "timbrare alcun cartellino":

"la flessibilità d'orario è l'unico vantaggio che mi riconosco rispetto ai miei colleghi di lavoro strutturati" (FC1, M).

Non a tutti, però, è concessa la possibilità di gestire autonomamente gli orari di lavoro. Dall'analisi delle interviste emergerebbe, ad esempio, come tale autonomia dipenda in grossa percentuale dalle funzioni e/o dai servizi che gli specifici uffici o settori d'impiego erogano (a seconda, ad esempio, che si tratti di un lavoro di *front office* o di scrivania). Può accadere, allora, che la prestazione di lavoro non sia più regolata individualmente (nonostante il contratto lo preveda) ma dagli orari al pubblico dello specifico ufficio di dipendenza. Può essere questo un motivo sufficiente per non tener conto degli aspetti contrattuali?

Eticamente tale giustificazione dei fatti sembrerebbe non convincere. Quale potrebbe essere, allora, il motivo di questa differenziazione? Perché in alcuni uffici i dipendenti a contratto possono gestire il proprio orario di lavoro e in altri no? La risposta se non sottende funzioni strutturali di servizio, dovrebbe riguardare altro. La domanda da porsi, allora, non riguarderà tanto il perché alcuni lavoratori possono gestire autonomamente l'orario di lavoro e altri no; ma come mai uno dei pochi privilegi, se non il solo, che i lavoratori a contratto riconoscono alla loro condizione di flessibili sia loro negato. Come mai, dunque, tale mancato diritto non è contestato? Le parole degli intervistati lo spiegano meglio di qualunque *sintesi di processo*:

"abbiamo paura che ci mandino via e quindi siamo portati a fare anche di più di quello che dovremmo" (FC1, M).

Il motivo allora non è di natura funzional-strutturale; la questione degli orari di servizio al pubblico è solo il mezzo, apparentemente valido, per chiede-

re ai lavoratori a contratto di coprire quelle ore di lavoro che senza di loro altri colleghi strutturati o superiori (in molti casi assenti) dovrebbero, per dovere, ricoprire. Ecco, allora, che la figura del contrattista tende ad assumere sempre più i tratti di un dipendente subordinato:

“...noi siamo lavoratori subordinati di fatto...; nel senso che, se [il servizio è giornaliero e attivo in determinate ore della giornata] come fai a mancare un giorno? Chi apre ...? Chi chiude ...?” (FC1, M); *“noi siamo super subordinati!”* (FC1, F); *“per non parlare della condizione in cui si lavora! Due persone non strutturate che portano avanti un intero servizio! (...) Il capoufficio c’era ma solo sulla carta: in un anno e mezzo l’ho visto solo due volte”* (FC3, M).

Gli svantaggi legati al lavoro flessibile sembrerebbero essere tanti, tra questi gli intervistati hanno riconosciuto, soprattutto, la mancanza di tutela in questioni di maternità, malattia, ferie, la completa mancanza di servizi, dall’assistenza genitoriale (per chi ha bambini piccoli), alla formazione fino alla ristorazione (buoni pasto), l’assenza di diritti previdenziali. Indubbiamente coloro che più di altri subiscono gli svantaggi di uno statuto contrattuale così limitante sono le donne. Soprattutto nei casi di maternità in cui le contraddizione tra normative e applicazioni delle stesse sono tante, come altrettanto elevata è la paura di chi si trova a vivere tale esperienza.

Alcuni commenti:

“per quanto riguarda la maternità, sembra così facile dire: è un tuo diritto... Quando è capitato a me ho avuto problemi seri... a capire quali fossero i miei diritti e quali no... Io sono venuta fino a nove mesi... io sono stata qui con il pancione, fino a nove mesi. Dalla nascita del bambino mi sono assentata per tre mesi... Quando ho cercato di rientrare... mi volevano tenere a casa! Succedono queste cose e sono veramente dolorose! Per chi lo vive sulla propria pelle, sembra di vivere in quelle situazioni paradossali da scherzi a parte ... Dove tu non sai ... nonostante tu abbia un diritto, perché non ti venga riconosciuto. È pazzesco!” (FC1, F); *“per la maternità il co.co.co. viene sospeso, il lavoro viene sospeso: non sei pagato. E poi quei tre, quattro mesi che sospendi li recuperi in coda!”* (FC1, F); *“noi non possiamo usufruire di quei diritti che l’Università dà ai dipendenti come la formazione o i servizi per i bambini piccoli (servizio che esiste già da qualche anno grazie al Comitato Pari Opportunità)”* (FC1, F); *“non abbiamo il diritto di chiedere un giorno di ferie senza dire: posso non venire perché ho una cosa da fare? È una concessione!”* (FC1, M); *“non è scritto da nessuna parte che abbiamo diritto a questo mese di ferie. Non c’è al-*

cun riconoscimento ufficiale!” (FC1, F); “mancano i diritti di malattia, maternità, ferie, servizi” (FC1, F); “non ci spettano contributi, non avremo mai una pensione” (FC2, F).

Ma l’aspetto, forse, di maggior gravità consiste nell’impossibilità non solo di poter semplicemente manifestare il proprio dissenso riguardo l’assenza di diritti, ma anche e soprattutto di poter provare a negoziare le condizioni di una prestazione di lavoro che nei modi e nei tempi possa corrispondere a quella contrattualmente acquisita. I commenti degli intervistati sono a tal riguardo fortemente esplicativi:

“siamo trattati come dei lavoratori strutturati senza, però, avere gli stessi diritti!” (FC 1, M); “quando mi sono andato a lamentare della precarietà in cui si lavorava, per il fatto di essere solo io e la mia collega (che oltretutto lavorava mezza giornata) mi è stato risposto: se ti piace è così, se no te ne puoi anche andare perché dietro la porta ce ne sono tanti che bussano!” (FC3, M).

Ancora una volta alla base di tale condizione vi è la preoccupazione, la paura di perdere il lavoro, di non poter avere il rinnovo del contratto. I lavoratori flessibili vivrebbero, cioè, una condizione di forte pressione psicologica difficilmente controllabile sia a livello emotivo che cognitivo.

Una condizione di profonda impotenza e immobilità che nasconde al suo interno un groviglio di sentimenti troppo a lungo compressi (ci sono soggetti che lavorano in queste condizioni da sei, sette, dieci anni) e sempre più spesso causa di stati di malessere fisici, emotivi e comportamentali.

Alcuni commenti:

“...vogliamo parlare della libertà di comportamento di ciascuno di noi? A voi è capitato che magari su alcune cose non eravate d’accordo con i vostri superiori e avete comunque dovuto dire di sì, perché la possibilità di rimanere o meno dipendeva dal fatto che il capo ufficio dicesse: sì, questo è bravo! Teniamolo...rinnoviamogli la collaborazione” (FC1, F); “mi sento ricattato psicologicamente. Perché se io manco ... lì fuori c’è qualcuno che può fare al mio posto” (FC1, M); “il mio livello di nervosismo raggiunge il suo picco quando ci devono rinnovare il contratto. Allora mi rendo conto di essere più ricattabile ... questa condizione influenza inconsciamente il mio comportamento quotidiano” (FC1, M); “quando nulla puoi ... stringi i denti ..., stringi lo stomaco ... e vai avanti (...) Se me ne andassi starei meglio!” (FC3, M).

Quanto questi soggetti siano in grado e riescano a mantenere un discreto livello di adattamento nonostante lo stress e la tensione quotidiani, è assai difficile da valutare, come altrettanto difficile è descrivere lo stato di pressione/violenza psicologica che in alcuni particolari casi il personale a contratto si è trovato a subire in forma sottile ma anche palese. Leggiamo:

“io ho subito una pressione psicologica da parte dei datori di lavoro ...un vero e proprio mobbing ... E se non si ha una grande forza di carattere, una grande stima di se stessi, non se ne esce fuori ... O ci sono due alternative ... o ti butti a capofitto nel lavoro e vieni distrutto dalla pressione che subisci; oppure ti puoi rialzare a testa alta con una cicatrice che, secondo me, non si rimargina” (FC2, F).

In tanta sofferenza e oppressione cosa rimane della persona in quanto “soggetto di diritti”? Ma soprattutto come poter consentire a questa persona di difendere i propri diritti? Di fatto non le è permesso di esprimersi liberamente. Allora, perché non rivolgersi a un’associazione sindacale? La soluzione sarebbe semplice se anche questa possibilità non conducesse a un bivio; a un’assenza di libertà di scelta, a una condizione fortemente conflittiva e quindi altamente rischiosa per chi una *base sicura* non ce l’ha.

Alcuni commenti:

“si deve stare attenti alle attività sindacali che si svolgono ... perché schierarsi con un sindacato o con un partito politico potrebbe determinare delle rappresaglie; come anche può accadere che si sia indotti a iscriversi ad un partito politico come ad un sindacato perché ciò potrebbe favorire la tua ascesa ...” (FC1, M); *“puoi subire delle pressioni ... non devi metterti con quello, con quell’altro”* (FC1, M); *“converrebbe rimanere neutrali per non avere problemi quotidiani nel rapporto con le persone”* (FC1, M); *“i sindacati hanno molto potere?”* (FC1, F).

L’analisi fin qui condotta è sufficientemente chiara perché di *precarietà* si possa parlare ma, soprattutto, riflettere. Lo scenario di vita sociale rilevato, infatti, è troppo evidente perché di esso non se ne abbia consapevolezza. E allora, perché non provare a intervenire operando un’ottimizzazione nella condizione/regolamentazione dei contratti atipici?

È con un tale auspicio che i lavoratori e le lavoratrici a contratto atipico dell’Università del Salento hanno suggerito un elenco di primissimi interventi la cui applicazione potrebbe nell’immediato favorire un miglioramento del-

la loro situazione lavorativa. Di seguito ne è proposta una sintesi:

- maggiori controlli attraverso l'ordinamento di una figura che assolve alle funzioni di “*difensore civico*” dei lavoratori;
- effettuare un monitoraggio sulla produttività *in itinere*;
- potenziare le risorse umane attraverso la programmazione di corsi di formazione;
- certificare al termine di ogni progetto le competenze e le abilità impiegate e raggiunte dai lavoratori;
- favorire l'estensione di alcuni servizi, destinati ai soli dipendenti, anche ai lavoratori flessibili (ad esempio, poter usufruire dell'asilo nido come anche dei buoni pasto).

Lavoro e vita quotidiana. I limiti alla vita personale e alla progettualità

Il lavoro flessibile rappresenta un limite, di fatto insormontabile, alla realizzazione, organizzazione e progettualità della vita quotidiana a livello sia privato che pubblico. Sulla base della sintesi analitica, condotta sopra, non è difficile immaginare in che modo e in che grado la situazione lavorativa possa influenzare il piano del *Sé* nella gestione emotivo-affettiva, ma anche cognitivo-comportamentale delle dinamiche relazionali che ci si trova a dover affrontare quotidianamente.

Il limite che in forma più evidente emerge dalla discussione dei gruppi è la presenza di *vincoli economici*: l'assenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ostacola, infatti, la possibilità di poter ottenere credito e quindi limita ogni piano di spesa e di possibile investimento (ad esempio, poter acquistare una casa – limite questo che in alcuni casi determina l'allungamento dei tempi di uscita dei giovani-adulti dalle loro famiglie d'origine – ma anche poter acquistare semplicemente un bene durevole).

Sostenersi autonomamente (attraverso, cioè, forme di intervento/finanziamento privato) quando ci si trova in una condizione economica precaria è un'impresa difficile. Il ricorso, allora, alle proprie reti informali (famiglia, partner), quale fonte di supporto materiale primario, diviene una necessità. Tale vincolo è spesso causa di insoddisfazione, avvilitamento, depressione e in alcuni casi di angosciante impotenza quale incapacità di poter far fronte alla costante minaccia di instabilità e assenza di sicurezza.

Infatti, un altro limite derivante dal tipo di lavoro svolto è dato dal *mancato soddisfacimento dei piani familiari*. Aspetto questo che assume a seconda del genere e dei modelli culturali dei soggetti intervistati caratterizzazioni e rappresentazioni diverse. Posto che alla base di tale vincolo esista, in generale, il desiderio individuale di poter uscire dalla famiglia d'origine, in particolare esso si rappresenta a partire da bisogni diversi. Per gli uomini, ad esempio, tali bisogni sono rappresentati dalla possibilità di poter acquistare una casa, per le donne, di avere dei figli. Tale differenziazione non è, però, assoluta. Infatti, quanto più è alta la consapevolezza di non poter raggiungere livelli di sicurezza/garanzia economica individuali (ci si riferisce, soprattutto, al caso di soggetti *singles*), tanto più lontana nell'immaginario degli intervistati è l'idea della genitorialità.

Le conseguenze possono essere, allora, di due tipi: in un caso, continuare a vivere con la propria famiglia d'origine, in un altro, cercare una soluzione di momentanea autonomia abitativa (ad esempio coabitando) avendo, però, quale obiettivo prioritario, quello di riuscire ad acquistare una propria casa. Rispetto a tale rappresentazione, l'investimento in una relazione di coppia diventa per molti dei soggetti intervistati secondario, se non impensabile. L'eziologia di tale fenomeno è da ricercarsi nella stretta connessione tra la precarizzazione del mercato del lavoro e la progressiva individualizzazione della vita sociale. Se in passato, infatti, la ricerca si è occupata di insicurezza e temporaneità lavorativa da una prospettiva quasi esclusivamente economica, nel tempo, la variabilità e la complessità delle ricadute che situazioni occupazionali svantaggiate avevano sul piano soggettivo, ne hanno dovuto necessariamente modificare l'approccio (Borghi, 2002). Detto altrimenti, la precarietà non è da intendersi come un concetto esclusivamente economico, ma anche e fondamentalmente come una condizione socio-relazionale.

Ed è sulla moltiplicazione di *altri* piani d'interpretazione che, infatti, la precarietà del mercato del lavoro ha, in forma sempre più evidente e palesata, mostrato la fragilità della sua essenza, quella che le scienze sociali concordemente definiscono *vulnerabilità sociale*, ovvero quella «*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, p.546). Allora non sorprenderà il constatare quanto le insicurezze legate al lavoro influenzino il contesto soggettivo in relazione non solo alla modificazione delle strutture familiari in particolare

e dei legami sociali in generale (Vergati, 2000; Morlicchio, 2000; Catania, Vaccaro, Zucca, 2004) ma anche e soprattutto in relazione ai significati di autonomia e indipendenza personali. Cosa, infatti, può voler significare per un lavoratore flessibile essere autonomo?

Nella lingua italiana tale aggettivo dice di colui/lei *che è in grado di provvedere da solo/a alle proprie necessità* (Dizionario, Rizzoli, vol.I). Dire, dunque, che un lavoratore atipico sia autonomo significa riconoscergli la possibilità di reggersi da sé e, quindi, di non dipendere finanziariamente da terzi, in un'espressione, di "essere indipendente". Ma come Paolo Ceri lucidamente sottolinea, «*nel quadro di una complementarità debole, l'autonomia di chi è sprovvisto di risorse adeguate diventa un'indipendenza illusoria: un'indipendenza – cioè – senza autonomia*» (Ceri, 2003, p.20). Il lavoratore atipico sarebbe, cioè, un soggetto che pur percependo uno stipendio non è nella condizione di provvedere da sé al proprio sostentamento; allora, quella che in teoria è riconosciuta come una condizione di indipendenza personale (ovvero il lavoro in quanto occupazione retribuita) nei fatti significa solo incertezza, esitazione, dubbio, perdita di libertà e autonomia. In un tale presente come si guarda al futuro?

Sospesi nel presente perché sovrastati dal futuro

È difficile proiettarsi nel futuro senza una solida presa sul presente afferma Pierre Bourdieu (1999) nel sintetizzare la difficoltà di pianificare un futuro per coloro che sostano in una condizione di incertezza, di instabilità, di assenza di riferimenti stabili, in un'espressione di *sospensione* nel presente. Ma in cosa consisterebbe tale difficoltà?

In una ridotta capacità di decisione e di scelta, sembrerebbero suggerire le testimonianze raccolte. Il futuro, infatti, rappresenterebbe, per gli intervistati, un contenitore di potenziali di rischio; una fonte di ansie e preoccupazioni che rendono impotenti.

Di fronte a tale percezione, il futuro è, dunque, da evitare. Quali scelte, allora, rimarranno da prendere?

Scelte che consentano di eludere, resistere, respingere eventuali rischi e paure celate nel futuro; *scelte negative* (Ranci, 2002) che non espongano alla perdita. Scelte obbligate, vincolate, limitate. Scelte spersonalizzate perché

svuotate di ogni potenziale scelta soggettiva. Scelte sovrastate dal futuro. Allora, più che senza futuro, i lavoratori a contratto, sembrerebbero essere da questo schiacciati. Il loro presente, cioè, sarebbe compresso dall'ansia di poter perdere ciò che si possiede. E più che cercare/sperare di ottenere qualcosa di buono, si cercherà di evitare il peggio. In che modo? Autolimitandosi (Beck, 2000). «*La vulnerabilità – all'interno di tale lettura è da considerarsi, allora, come – uno stato in cui il futuro si proietta su soggetti privi di presa sul presente, rendendo difficile per questi progettare un futuro diverso da quello già incombente*» (Ranci, 2002, p.542).

Non è un caso, allora, che la maggior parte dei soggetti intervistati abbia molta difficoltà a immaginare il proprio futuro lavorativo. Molti di loro, infatti, non riescono a pensarsi in un lavoro diverso da quello che svolgono. E anche quando considerano la possibilità di potersi un giorno ritrovare in contesti lavorativi nuovi, di questi non riescono a dare alcuna descrizione. Ogni lavoro per loro andrebbe bene, purché sia stabile e sicuro oltre che in armonia con i loro interessi e le loro passioni.

Alcune testimonianze:

“*Sinceramente ...non riesco a pensare veramente al mio futuro (...). Non ho l'assillo di quello che farò, semmai l'unica preoccupazione che avrò sarà quella di fare qualcosa...*” (FC1, M); “*io il mio futuro non riesco proprio ad immaginarlo ... non lo immagino, punto*” (FC4, F); “*il mio futuro lo immagino come qualcosa di provvisorio...*” (FC2, F); “*... io non so ... – nel senso di cosa farò – ... sicuramente farò qualcosa*” (FC4, F); “*dovessi trovare lavoro altrove, non ne farei un dramma...l'unica cosa che mi auspico è di non fare qualcosa che mi ripugni fare...Non c'è cosa peggiore di trovarsi a fare cose che non faresti mai e a doverle fare per forza perché è l'unica attività lavorativa che ti trovi avanti!*” (FC1, M); “*nel futuro vorrei vedere solo un lavoro stabile ... per sentirmi più sicuro*” (FC5, M); “*il futuro se dovesse rimanere uguale ... si troverà il modo per sopravvivere ... L'unica speranza per il futuro è avere fiducia in una via d'uscita, sociale, familiare ...; avere fiducia in se stessi, negli altri, nella continuazione della vita ...*” (FC1, M).

Vivere alla giornata, per i soggetti intervistati, costituisce, senza dubbio, l'unico margine di progettualità riconoscibile. Il loro reale desiderio è poter, un giorno non troppo lontano, godere della tranquillità e della serenità che solo un lavoro sicuro potrà dare loro.

Riflessioni in chiusura

L'analisi condotta non ha alcuna pretesa di esaustività. Il suo intento è stato fondamentalmente quello di portare alla luce un frammento di realtà tanto diffuso nel mercato del lavoro quanto sconosciuto sul piano degli interventi sociali. Oggi si parla di disoccupazione a lungo termine, di prolungata precarietà lavorativa, di fragilità dei legami familiari, di fluidità delle relazioni di coppia, di solitudine e isolamento sociale, di limiti alla realizzazione dei piani di spesa nonché all'autonomia personale, di *indipendenza illusoria*, di mancanza di risorse, di scarsa soddisfazione dei propri bisogni, di difficoltà nel trovare un equilibrio tra esigenze reddituali e responsabilità di cura, di assenza di garanzie, di esposizione al rischio, di sospensione e vulnerabilità, di disagio sociale. Ma ciò che, in forma ancor più grave, accresce la miseria di tale condizione è la totale assenza di protezione sociale.

«*Lo stato sociale* – come opportunamente sottolinea Ferrera (1997) – *sarebbe rimasto intrappolato dentro un modello che non è più in sintonia con il profilo dei rischi sociali dominante nella nostra società*» (in Ranci, 2002, p. 532) E questo perché la figura attorno la quale il sistema di protezione italiano si sarebbe costruito non è più quella del lavoratore dipendente a tempo indeterminato (Fullin, 2002). La situazione oggi è certamente cambiata, ma senza alcuna *etica di responsabilità*. Non modificare i piani di intervento sociale a favore dei lavoratori instabili significa escludere i suddetti lavoratori dalla società. Significa non riconoscere al loro lavoro alcun valore sociale.

Ma il lavoratore atipico non è, al pari dello strutturato, un cittadino? E allora, come mai nonostante lo stato di evidente precarietà, i lavoratori atipici non possono contare su uno stato di protezione sociale che in qualche modo li sostenga e li tuteli dai rischi legati all'incertezza del lavoro?

Il principio di sussidiarietà sul quale si regge il sistema di *welfare* italiano, in parte, interviene a illuminarci. Secondo tale principio, «*lo Stato offre sostegno ai soggetti solo nel momento in cui essi non possono trovare nella famiglia di appartenenza sufficienti mezzi di sussistenza*» (Fullin, 2002, p. 571). Come se il supporto economico-materiale sia il solo elemento di sostegno di cui il soggetto necessita per il proprio sviluppo individuale.

Non è insignificante, allora, l'aver rilevato che più si dipende dalla propria famiglia d'origine – e il continuare a vivere con i propri familiari ne è l'indicatore principale – più i limiti alla vita personale/familiare aumentano insieme a una condizione di sempre meno apparente malessere collettivo.

Che ne resta, dunque, del benessere individuale?

Ben poco, sembrerebbero suggerire le tensioni, le paure, le ansie, le insicurezze di chi vive la precarietà esposto solo a se stesso.

Allora, non sarà, forse, giunto il momento per lo Stato Sociale di ripensare il proprio sistema di protezione iniziando con l'includere al suo interno la categoria di "lavoratore atipico"?

Se non si vuole alimentare ulteriormente l'incertezza esistenziale insieme alla vulnerabilità sociale, sembrerebbe proprio di sì.