

Instabilità del lavoro ed esposizione al mercato Le strategie dei lavoratori e il ruolo della famiglia come protezione contro i rischi

Paper pubblicato presso il Dipartimento di Studi Sociali dell'Università degli Studi di Brescia
Via San Faustino 74/B – 25122 Brescia (Italy)
DSS Papers SOC 7-01 (giugno 2001)

INDICE

- 1. La famiglia come protezione contro i rischi**
- 2. La costruzione della continuità**
 - 2.1 Le garanzie di stabilità al di là del contratto
 - 2.2 La stabilità come flusso continuo di occupazioni temporanee
- 3. Un equilibrio complesso e fragile**
- 4. L'instabilità come vincolo e come risorsa**
 - 4.1 Le rappresentazioni del mercato del lavoro
 - 4.2 Uno strumento per entrare nel mercato del lavoro
- 5. Instabilità come libertà**
 - 5.1 La gestione del tempo e dello spazio
 - 5.2 La possibilità di scegliere
- 6. Lavoro e identità: le strategie di attesa**
- 7. I percorsi attraverso le occupazioni instabili**
 - 7.1 I percorsi di transizione e le difficoltà di uscita dall'instabilità
 - 7.2 I percorsi orientati e la vulnerabilità di chi si muove "individualmente" nel mercato
- 8. I rischi dei lavoratori instabili tra vincoli e opportunità**

di Giovanna Fullin
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
Università degli Studi di Milano-Bicocca
giovanna.fullin@unimib.it

Il presente testo costituisce una sintesi di alcuni risultati della ricerca condotta dall'autrice per lo svolgimento della tesi di dottorato in Sociologia Economica presso l'Università degli Studi di Brescia. La tesi, dal titolo "Instabilità del lavoro e protezione della famiglia. Esposizione al mercato tra opportunità e rischi" è stata condotta sotto la supervisione del Professor Emilio Reyneri ed è stata discussa nel marzo 2001.

Si ringraziano i responsabili del Nidil-CGIL, dell'Alai-CISL di Milano, i responsabili di selezione delle agenzie di lavoro interinale e tutti i lavoratori che si sono resi disponibili per le interviste. Senza il loro fondamentale contributo questa ricerca non sarebbe stata possibile.

Negli ultimi anni all'interno del mercato del lavoro si è assistito a una progressiva perdita di centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e ad una moltiplicazione delle forme occupazionali caratterizzate da maggiore flessibilità e instabilità. A questo proposito, diversi autori hanno messo in luce il processo di "crisi della società salariale" che vede il sistema di *welfare* costruito negli anni '60 e '70 sostanzialmente incapace di offrire protezione e cittadinanza a tutti quei soggetti che non rientrano nella tipologia tradizionale di lavoratore salariato. Si delinea in questo modo - per utilizzare la terminologia di Robert Castel - una "nouvelle question sociale" relativa al problema dell'esclusione sociale e della perdita di cittadinanza di alcune componenti della società, che va sempre più frammentandosi (Castel, 1995; Paci, 1993 e 1996; Théry, 1998).

Nel corso di questo lavoro si intende analizzare il processo di diffusione delle occupazioni atipiche a partire da alcuni interrogativi: quali sono gli effetti derivanti dalla diffusione di contratti di lavoro che non danno garanzie sulla continuità del rapporto di lavoro e quindi del reddito? In particolare, come possono i lavoratori assunti con questo tipo di contratti garantirsi condizioni adeguate di sopravvivenza? E come vivono la loro condizione di instabilità lavorativa?

Il punto di partenza da cui trae origine l'idea di studiare la diffusione delle occupazioni instabili è la teoria di Polanyi dei movimenti contrapposti tra economia e società, secondo la quale il mercato tende ad espandersi e ha degli effetti distruttivi sulla società mentre all'interno di questa si attivano dei meccanismi di protezione che limitano tale espansione.

Utilizzando la teoria di Polanyi, la diffusione delle forme di lavoro instabili può essere vista come un fenomeno in atto nella sfera economica - in particolare nel mercato del lavoro - che potrebbe avere degli effetti distruttivi sulla sfera sociale: la ricerca si propone di analizzare come tali effetti siano percepiti dai soggetti, se abbiano realmente un carattere "distruttivo" e se esistano meccanismi capaci di attenuare i problemi che derivano da essi. In particolare, è importante considerare il problema dell'instabilità del reddito, che interessa inevitabilmente tutti coloro che hanno contratti che non danno garanzie di continuità nel tempo.

Da un lato, infatti, i contratti che non danno garanzia di continuità nel tempo scaricano sui lavoratori i rischi e i costi dell'elevata instabilità del mercato e rendono quindi estremo il livello di mercificazione del lavoro; dall'altro lato dovrebbero entrare in gioco dei meccanismi che limitano gli effetti distruttivi determinati dalla mercificazione del lavoro e che difendono la società dall'espansione del mercato. Tali meccanismi operano al di fuori del mercato, nella sfera del welfare e della famiglia, che Esping Andersen definisce come gli ambiti principali di "demercificazione" della società (Esping Andersen, 1990 e 1999). Come si cercherà di mettere in luce in seguito, in Italia - dove lo Stato non offre un sostegno al reddito dei lavoratori instabili che si trovano senza occupazione - è principalmente nella famiglia che bisogna ricercare i meccanismi in grado di attenuare gli effetti distruttivi derivanti dalla diffusione delle occupazioni instabili.

Nelle pagine che seguono verrà presentata una sintesi dei risultati di una ricerca condotta a Milano sulla base di 40 interviste a lavoratori instabili¹ (lavoratori interinali e collaboratori coordinati

¹ Sono stati intervistati lavoratori di diverse età, con diversi titoli di studio, che svolgono occupazioni differenti e che operano nei settori dove i contratti di collaborazione e/o il lavoro interinale sono maggiormente diffusi in Italia

continuativi) e su una decina di interviste a testimoni privilegiati (rappresentanti sindacali, responsabili delle agenzie di lavoro interinale). Il mercato del lavoro di Milano presenta delle caratteristiche che lo rendono interessante e, nello stesso tempo, lo differenziano fortemente da altre realtà locali italiane. In questa provincia, infatti, come in generale in Lombardia, il livello di diffusione delle occupazioni instabili è decisamente elevato e i tassi di disoccupazione sono molto bassi (5,6%) rispetto a quelli medi nazionali (11,4%). Non bisogna dimenticare, pertanto, che la condizione dei lavoratori instabili che verrà analizzata non è direttamente comparabile con quella vissuta da soggetti in condizioni occupazionali analoghe in altre aree d'Italia, soprattutto nel Mezzogiorno.

1. La famiglia come protezione contro i rischi

Uno degli elementi che emergono con maggior chiarezza dalle interviste effettuate è il ruolo svolto dalla famiglia come protezione contro i rischi connessi con l'instabilità lavorativa. La maggior parte dei lavoratori instabili considerati, infatti, fa affidamento sui genitori o sul *partner* per avere un supporto economico in caso di mancanza di lavoro.

La famiglia, quindi, diviene un ambito importante di assorbimento dell'incertezza, attenuando i disagi derivanti ai lavoratori dall'instabilità dell'occupazione. Le situazioni che si presentano sono poi differenti a seconda che il lavoratore instabile viva con i propri genitori, e faccia affidamento a loro in caso di necessità, o che viva e condivida con il *partner* il problema dell'insicurezza economica. Non solo, le strategie adottate dai soggetti per far fronte al problema dell'insicurezza economica si intrecciano con altre decisioni importanti nel loro percorso personale, come la scelta di abbandonare la casa dei genitori e andare a vivere per conto proprio, di mettere al mondo dei figli, di rientrare nel mercato del lavoro, di delegare al *partner* il ruolo di *breadwinner*.

Nonostante siano stati inclusi nella ricerca solamente soggetti per i quali l'attività lavorativa costituisce la fonte principale di sussistenza, una parte consistente dei lavoratori intervistati vive ancora nella famiglia di origine². Questi soggetti probabilmente percepiscono in modo attenuato i rischi connessi con l'instabilità dell'occupazione; a prescindere dalla volontà di essere autonomi, infatti, vivere con i genitori costituisce comunque una garanzia, in quanto la perdita del lavoro non mette a rischio la sopravvivenza stessa della persona ma mina esclusivamente la sua autonomia economica dai familiari. Tale situazione può essere psicologicamente molto pesante, nel caso in cui la mancanza di lavoro si protragga per lungo tempo e sia vissuta con difficoltà, ma – come verrà

(settore editoriale, istruttori sportivi, indagini di mercato, formatori, operai specializzati, cameriere degli alberghi, operatori di Call center, segretarie amministrative, giornalisti ecc.).

² Ciò risulta in linea con quanto mostrano i dati dell'Indagine Multiscopo Istat, secondo i quali quasi il 60% dei giovani con un'età compresa tra 25 e 29 anni vive ancora con i genitori (e la quota sale a 70,7% per i maschi); lo stesso vale per il 29,2% delle persone con età compresa tra i 30 e i 35 anni.

messo un luce in seguito - può anche rappresentare la condizione ideale per un ingresso graduale nella vita adulta³.

Da un lato, tra gli intervistati vi sono persone che hanno iniziato a lavorare perché non volevano più pesare sui bilanci familiari e che però non intendono andare a vivere per conto proprio: il lavoro interinale o le collaborazioni, infatti, possono rappresentare un mezzo relativamente semplice per avere una propria fonte di reddito, mentre il fatto di vivere ancora in famiglia rende meno grave l'assenza di garanzie sulla continuità dell'occupazione. Dall'altro lato, vi sono anche persone che vorrebbero intraprendere una vita autonoma ma restano "bloccate" nella famiglia di origine a causa dell'instabilità del lavoro, che non fornisce loro una sicurezza economica sufficiente.

In particolare, il fatto di non avere un reddito regolare e di non sapere con certezza se e per quanto si continuerà a lavorare, rende difficile decidere di abbandonare la casa dei genitori e assumersi la responsabilità piena del proprio mantenimento e delle spese di un'abitazione autonoma.

"Ho lavorato per la Camera di Commercio con una borsa di studio per un anno e avevo una retribuzione accettabile. E soprattutto una retribuzione che io ero in grado di riconoscere, quantitativamente. Perché invece adesso, dopo due anni che lavoro, io non so ancora dire quanto guadagno. Mentre lì io sapevo che la mia entrata annua era tot, che la tassazione su quell'entrata era tot.. Io con le collaborazioni posso sapere quanto ho guadagnato in un anno solo alla fine dell'anno, ma anche alla fine dell'anno non lo so esattamente perché poi c'è la rata del contratto che ti va a saldo nell'anno successivo, però in quell'anno ti hanno saldato due contratti che avevi acceso l'anno prima... la tua entrata è una variabile aleatoria che stimi al momento del contratto ma che non hai modo di riscontrare oggettivamente".

[Questo cosa comporta?]

"Comporta un'incapacità assoluta di progettazione. Tieni conto che il fatto di non sapere se tra sei mesi lavorerò non mi spaventa più come all'inizio, un po' mi ci sono abituata. Lo stesso il fatto di non essere in grado di quantificare il mio reddito non mi permette di capire cosa mi posso permettere e cosa no. Che investimenti progettuali al di fuori del lavoro io posso fare e quali no. Se posso permettermi di andare a vivere per conto mio oppure no, se posso comprarmi una macchina, se avrò i soldi per ripararla se si rompe. Oppure, io non posso sapere l'anno dopo che l'anno prima mi potevo permettere un corso di formazione, perché il corso di formazione nel frattempo lo hanno fatto" (collaboratrice, 29 anni, lavora per vari istituti di ricerca da 4 anni).

A questi problemi si aggiunga il fatto che, soprattutto in Italia, dove l'uscita dalla famiglia dei genitori generalmente avviene in occasione del matrimonio, il fatto di andare a vivere per conto proprio segna in modo chiaro l'ingresso dei giovani nell'età adulta e rappresenta per questo una scelta importante, in molti casi difficile da compiere. Per fare questo passo, quindi, non serve solamente un reddito sufficiente a coprire le spese ma è necessario avere un progetto per il futuro, aver raggiunto una posizione lavorativa stabile, dal punto di vista del proprio percorso prima ancora che dal punto di vista contrattuale⁴.

³ Non è facile capire, in particolare, in che misura l'assenza di un impiego stabile costituisca una causa, un effetto o un semplice incentivo alla permanenza prolungata in famiglia. A questo riguardo, infatti, rimangono aperti numerosi interrogativi attorno a cui sono state sviluppate diverse ricerche. In particolare, possono i lavoratori instabili decidere di abbandonare il nucleo familiare di origine, che rappresenta una protezione contro la precarietà del lavoro, anche senza avere un reddito stabile? O invece ritardano l'inizio della vita autonoma proprio perché non riescono a trovare un'occupazione stabile? Oppure il fatto di vivere in famiglia permette loro di iniziare a esplorare il mondo del lavoro e chiarirsi le idee su cosa fare in futuro?

⁴ Se, quindi, non è solo l'incertezza riguardo alla continuità delle entrate a frenare l'uscita dalla casa dei genitori, sicuramente per alcuni il carattere temporaneo – o comunque non definitivo – del lavoro impedisce di "guardare

Infine, per alcuni collaboratori, vivere in casa con i genitori significa avere necessità economiche meno stringenti e potersi permettere quindi di accettare retribuzioni inferiori per investire nel proprio percorso professionale o inseguire le proprie passioni.

“Per un certo periodo, finché sono stato in casa, mi sono dato alla passione totale, prendevo poco ma comunque quel poco era già molto, perché stando in casa e guadagnando 1.400.000, quei soldi andavano a finire in pizze, cinema e vestiti. Invece dopo ho cominciato a fare grandi battaglie, grandi liti con chi mi offriva il lavoro per avere retribuzioni migliori. [...] Quando uno vive per conto proprio si trova a fare i conti; prima potevi permetterti anche di prendere solo 50.000 lire per un pezzo, pur di lavorare in un posto, perché tanto mangi e dormi a casa e sei tranquillo, al massimo non vai via nel week-end con gli amici, ma puoi investire sul tuo futuro professionale. Quando invece sei fuori di casa, se un lavoro è pagato molto vai a farlo, anche se il lavoro non ti piace. Il panettiere se ne frega di quello che ti piace, vuole i soldi” (collaboratore, 29 anni, giornalista da 9 anni, vive per conto proprio da due).

Quando si fa riferimento alla famiglia come protezione contro l'insicurezza economica derivante dall'instabilità del lavoro bisogna considerare, accanto ai giovani che vivono ancora con i genitori, anche coloro che hanno costituito un nucleo familiare autonomo e che fanno affidamento sul reddito del *partner* per avere una qualche stabilità economica. Quasi tutti gli intervistati che hanno abbandonato il nucleo familiare di origine, infatti, vivono con un *partner* che ha un lavoro stabile e che può offrire loro aiuto nel caso in cui si dovessero trovare senza lavoro.

Tra di essi vi sono in primo luogo diverse donne che cercano di rientrare nel mondo del lavoro dopo esserne uscite per prendersi cura dei figli. In molti casi accettano un lavoro instabile perché non riescono a trovare un impiego a tempo indeterminato che corrisponda alle loro aspettative, soprattutto se cercano un contratto part time. I contratti di collaborazione, inoltre, possono essere una buona soluzione per le donne che vogliono essere presenti in casa o vogliono avere una certa libertà nella gestione del tempo; paradossalmente, una modalità contrattuale che non dà quasi nessuna garanzia alle donne in caso di maternità fornisce a queste ultime la possibilità di conciliare al meglio il “lavoro di cura” con quello “per il mercato”.

In generale, per molte donne con figli che svolgono occupazioni instabili, la precarietà del lavoro e il problema della sicurezza economica passano in secondo piano perché a) il lavoro del coniuge garantisce comunque un reddito stabile per il nucleo familiare e b) le collaborazioni e il lavoro interinale, per ragioni diverse, offrono l'opportunità di conciliare le attività di cura con quelle di lavoro per il mercato. Quest'ultimo aspetto risulta decisivo per molte donne che accettano un impiego non tanto in base alle loro aspirazioni e ai loro interessi personali, quanto in base alla flessibilità e agli orari richiesti.

Accanto ai casi sopra ricordati, vi sono tuttavia anche donne con occupazioni instabili che dimostrano una forte passione per il proprio lavoro. Esse, quindi, non vedono il proprio lavoro come “integrativo” o secondario a quello svolto dal *partner*, anche se è da quest'ultimo che deriva la sicurezza economica del nucleo familiare; una delle intervistate, ad esempio, ha definito scherzosamente il *partner* come uno *sponsor*. L'uso di questa espressione ironica sembra

lontano”, di fare progetti e compiere delle scelte mentre, dall'altra parte, rende più facile procrastinare la definizione

confermare quanto detto, poiché lo *sponsor* – a differenza del *breadwinner* - è colui che finanzia lo svolgimento di un'attività che ha un valore in sé.

Tra gli intervistati più giovani che vivono in coppia, infine, si nota una certa reticenza a riconoscere esplicitamente l'importanza della protezione contro i rischi derivante dalla posizione occupazionale del *partner*; mentre questo aspetto viene messo in luce chiaramente dagli intervistati di una certa età. Ciò, probabilmente, è dovuto, almeno in parte, all'importanza attribuita dai giovani all'indipendenza economica tra i membri della coppia e al loro modo di vivere la suddivisione dei ruoli al suo interno⁵.

2. La costruzione della continuità

Accanto a chi trova nella sfera della famiglia una protezione contro i rischi, vi sono anche soggetti che cercano nel mercato stesso i mezzi per ridurre l'insicurezza economica derivante dall'instabilità lavorativa. Da una parte, infatti, alcuni collaboratori che hanno una professionalità specifica, attraverso i contatti con i committenti e con gli operatori del settore, riescono a ottenere comunque quella continuità del lavoro che i contratti non garantiscono⁶. Dall'altra parte, i lavoratori interinali che hanno competenze specifiche o che sono disponibili a svolgere qualsiasi tipo di attività, grazie alle agenzie possono contare su un flusso quasi continuo di offerte di lavoro, riducendo molto il rischio di rimanere disoccupati.

2.1 Le garanzie di stabilità al di là del contratto

In molti casi i collaboratori con una collocazione professionale definita, nonostante abbiano contratti di durata limitata, riescono egualmente ad avere una sorta di “garanzia informale” sulla continuità del lavoro. Vi sono fondamentalmente due diverse situazioni in cui ciò si verifica. Da un lato, infatti, vi sono i collaboratori che hanno un unico committente che propone contratti per periodi brevi ma dà la sicurezza che vi saranno continui rinnovi; dall'altro ci sono invece i collaboratori che hanno rapporti con diversi committenti e che riescono in questo modo a reperire facilmente nuovi incarichi.

Nel primo caso, il rapporto di lavoro – sebbene regolato da un contratto di collaborazione occasionale o continuativa – viene percepito come stabile nel tempo. Nel caso, invece, di

del proprio percorso e l'assunzione di responsabilità (Tuorto, 2000).

⁵ Vi sono alcuni casi, inoltre, in cui è la donna ad avere il posto fisso e a garantire la stabilità economica, mentre l'uomo si trova ad avere un contratto di collaborazione o di lavoro interinale. In tali situazioni si può immaginare come sia ancora più difficile per l'intervistato ammettere apertamente che il reddito della *partner* costituisce una fonte di sicurezza economica.

⁶ In realtà, più che i puri meccanismi concorrenziali, spesso sono i rapporti fiduciari instaurati con i committenti e con i colleghi, a offrire margini di sicurezza a coloro che hanno contratti instabili. Vero è, comunque, che alcuni di loro si

collaboratori con più committenti, la situazione è completamente diversa in quanto la continuità del lavoro non viene offerta e garantita – sebbene al di fuori del contratto – dal committente, ma viene costruita dal collaboratore stesso: sono la rete di relazioni tra gli operatori del settore e i rapporti fiduciari esistenti sia con gli altri collaboratori che con i datori di lavoro, infatti, a garantire un flusso quasi continuo di lavoro nel corso dell'anno. A questo riguardo è necessario puntualizzare che il mercato del lavoro di Milano è molto dinamico e caratterizzato da una domanda elevata⁷; probabilmente nelle regioni a più alto tasso di disoccupazione l'inserimento nella rete di contatti tra gli operatori del settore non è sufficiente a garantire una continuità nel lavoro.

Un esempio interessante è quello delle collaboratrici editoriali operanti prevalentemente nel settore scolastico: esse, nel corso delle interviste, sono state unanimi nell'affermare che, una volta entrati nel "giro", ovvero una volta conosciuti alcuni committenti e colleghi e accumulata una certa esperienza, il lavoro si trova sempre⁸. La stessa cosa vale per le intervistatrici, per gli istruttori di nuoto e per i giornalisti.

A questo riguardo, è interessante notare che praticamente tutti gli intervistati descrivono nello stesso modo il progressivo adeguamento all'incertezza relativa al lavoro. Inizialmente, infatti, non avere un lavoro stabile spaventa mentre poi, quando ci si rende conto che si riesce a lavorare in modo continuativo, l'atteggiamento cambia.

"Io lavoro dal '92, anche se non sei assunta il lavoro c'è tutti gli anni, anche se non hai niente di scritto. I primi anni io avevo paura perché non sapevo come funzionava; non sentivo squillare il telefono da maggio alla fine dell'estate ... poi quando capisci che il lavoro ha questi periodi, cominci a conoscere le persone, ti rendi conto che c'è lavoro per tutti. [...] Se sei una persona capace di fare il tuo lavoro ti chiamano l'anno dopo anche se non hai nulla di scritto che te lo garantisce; questo non vale solo con questa casa editrice, anche gli studi editoriali ti richiamano. Una volta che hai capito che il lavoro c'è, vivi tranquillo. Almeno io, devo dirti che la cosa non mi preoccupa, proprio per niente. All'inizio è normale che la cosa ti preoccupi, ma poi ti abitui" (Collaboratrice, 35 anni, nel settore editoriale da 8 anni).

In tutti questi casi, pertanto, in assenza di garanzie formali sulla continuità del rapporto di lavoro definite dal contratto, il collaboratore riesce a costruirsi una rete di protezione alternativa per affrontare il problema dell'instabilità del lavoro e del reddito grazie ai rapporti personali con gli operatori del settore. Ciò, tuttavia, comporta uno sforzo non indifferente da parte dei collaboratori per cui i disagi connessi all'instabilità dell'occupazione non vengono annullati ma si traducono in problemi di natura parzialmente diversa. I lavoratori con contratto di collaborazione, infatti, per potersi garantire un flusso continuo di lavoro devono "investire" nella costruzione di una rete di contatti abbastanza ampia e nella creazione di rapporti fiduciari forti con i propri committenti. Essi

costruiscono all'interno del mercato, e non al di fuori di esso, la rete di protezione contro i disagi connessi con l'instabilità del lavoro.

⁷ Come è stato sottolineato nel secondo capitolo, in Lombardia il numero dei lavoratori dipendenti che dichiarano la propria occupazione come temporanea è inferiore a quello che ci si aspetterebbe considerando tutti i tipi di contratto che non danno garanzia di continuità nel tempo (ISFOL, 1999). Ciò porta a pensare che i bassi livelli di disoccupazione presenti nella regione rendano i lavoratori meno preoccupati dell'instabilità dell'occupazione.

⁸ L'importanza delle relazioni personali e fiduciarie per i collaboratori che operano nel settore editoriale è stata messa in luce anche da una ricerca svolta dall'Ires Lombardia a Milano e a Torino (Zanetti, 1999 e Semenza, 1999).

devono offrire per questo a) disponibilità ed elasticità quando i tempi sono stretti, b) affidabilità e competenza nello svolgimento del lavoro e c) disponibilità ad accettare nuovi incarichi da nuovi committenti, anche con compensi bassi, per poter allargare la rete di relazioni.

Si può concludere, quindi, osservando che alcuni problemi connessi con l'instabilità dell'impiego rimangono, sebbene per molti collaboratori esistano delle garanzie informali riguardo alla continuità del lavoro. Per questi ultimi, infatti, costruirsi una sicurezza economica significa in molti casi lavorare più del necessario e dover fare i conti quotidianamente con l'instabilità. In particolare, l'incertezza sui tempi di pagamento e l'impossibilità di pianificare con anticipo il proprio lavoro possono essere fonte di preoccupazione e spingere i collaboratori a lavorare a ritmi molto sostenuti per accumulare reddito e costruirsi un'assicurazione contro eventuali periodi di mancanza di lavoro⁹.

Per altri, i problemi di gestione del lavoro sono differenti, determinati dal fatto di non sapere esattamente i tempi di svolgimento di un lavoro e non riuscire quindi a programmare bene l'inizio di nuovi incarichi. Spesso i lavori si sovrappongono perché i tempi si allungano e dunque diviene necessario lavorare moltissime ore al giorno per far fronte alle scadenze. D'altra parte rifiutare un incarico è sempre difficile perché non si ha mai la certezza che in futuro arriveranno altre proposte.

La gestione del tempo, comunque venga vissuta, appare spesso problematica per i collaboratori, che si trovano, per questo aspetto, in condizioni totalmente differenti da quelle dei lavoratori dipendenti. Da un lato, come verrà messo in luce più estesamente in seguito, la possibilità di organizzarsi autonomamente il tempo e le modalità di lavoro è un fattore di grande libertà, dall'altro, però, come mette in luce Sergio Bologna, può trasformarsi facilmente in un elemento di vulnerabilità: "una differenza tra lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti riguarda la percezione del tempo inserita nella progettualità dell'esistenza. Il rischio imminente di fallimento è costitutivo dello statuto del lavoratore autonomo, la sensazione di camminare sul filo del rasoio, con la possibilità di passare rapidamente dal benessere del ceto medio all'indigenza, il cosiddetto "rischio povertà" dei lavoratori indipendenti, producono un abito socialpsichico incapace di progettare a lungo termine. [...] Il senso di insicurezza causato dai meccanismi di mercato e dalla totale mancanza di ammortizzatori economici, induce a comportamenti di "risparmio assicurativo", che portano a voler accumulare sempre di più" (Bologna, 1997, p.22). La tendenza a sovraccaricarsi di lavoro per tutelarsi dall'eventualità di rimanere per un periodo senza lavoro è stata riscontrata in modo chiaro anche dalla ricerca dell'Ires Lombardia sui collaboratori del settore editoriale (Zanetti, 1999; Semenza, 1999) ed emerge anche dal racconto di un'intervistata, che ha lavorato per diversi centri di ricerca:

"Prima di iniziare a lavorare per la Provincia avevo fatto un concorso per una borsa di studio alla CCIAA di Milano. Dopo circa un anno che lavoravo, la CCIAA mi ha chiamato chiedendomi se ero interessata ancora alla borsa. E io ho deciso di accettare perché non vedevo prospettive nel lavoro alla Provincia e speravo così di aprirmi una nuova strada. All'inizio però è stato

⁹ I problemi di pianificazione e gestione economica derivanti dall'irregolarità dei pagamenti sono stati messi ampiamente in luce da una ricerca sui collaboratori coordinati e continuativi condotta a Modena (Addabbo e Borghi, 2000).

pesantissimo perché continuavo a lavorare a Varese, dove dovevo concludere un progetto, e poi venivo a Milano alla CCIAA, dove richiedevano una presenza superiore a un part time. Il sabato recuperavo in Provincia quello che non ero riuscita a fare nella settimana. In più ho nettamente percepito dall'ambiente dell'ufficio in Provincia che questa mia diversificazione del lavoro fosse sentita come un tradimento. Ho avuto la percezione nel giro di una settimana da questa scelta, che mi avrebbero velocemente esclusa da altri possibili lavori. Però dovevo rischiare. Così per circa tre mesi ho mantenuto i due contratti, anche se formalmente richiedevano contemporaneamente sei giorni di lavoro settimanali su cinque possibili” (Collaboratrice, 29 anni, ricercatrice).

2.2 La stabilità come flusso continuo di occupazioni temporanee

A differenza dei collaboratori, alcuni lavoratori interinali trovano nell'agenzia una protezione contro l'instabilità dei contratti in quanto essa può garantire un flusso quasi continuo di lavoro. Ciò vale però soltanto per i lavoratori interinali che abbiano competenze facilmente spendibili sul mercato del lavoro o siano disponibili ad accettare qualsiasi lavoro venga offerto loro.

In molti casi, le aziende che si rivolgono alle agenzie non richiedono lavoratori con competenze molto specifiche, per cui i candidati con una preparazione di medio livello trovano facilmente un impiego in tempi molto brevi. A maggior ragione, i soggetti che sono attualmente impiegati in una missione – e che sono quindi in qualche modo già “testati” dall'agenzia - hanno generalmente buone probabilità di trovare un'altra occupazione temporanea, una volta conclusa quella presente, e ne sono consapevoli; ciò li induce ad affrontare con sufficiente tranquillità l'assenza di garanzie sulla continuità del reddito.

“Ora non ho più l'ansia di rimanere senza lavoro, perché ho visto che nel momento in cui mi scade un contratto loro comunque me ne offrono un altro. E poi, con l'esperienza che mi sono creata in questi due anni, comunque ho visto che altre società di lavoro interinale mi chiamano, quindi se non dovessi più ricevere delle offerte da questa agenzia per cui lavoro mi rivolgerei a qualcun altro, accetterei anche di andare in dei posti sperduti. Vivo giorno per giorno, non mi preoccupo più di tanto” (Lavoratrice interinale, 32 anni, lavora con contratto interinale dal 1998).

Così come per i collaboratori, anche per gli interinali intervistati, la situazione del mercato del lavoro a Milano - dove la disoccupazione è bassa e la domanda di lavoro “flessibile” è elevata – rende il rischio di rimanere disoccupati sicuramente meno preoccupante di quanto non accada in altre zone d'Italia.

Accanto ai soggetti disponibili a svolgere qualsiasi tipo di lavoro vi sono altri lavoratori che possono contare su un flusso quasi continuo di offerte di lavoro temporaneo: si tratta di persone con professionalità specifiche molto richieste dalle aziende come, ad esempio, quelle operaie specializzate. Dal momento che la ricerca è stata svolta a Milano, città in cui prevalgono nettamente le attività terziarie, vi è tra gli intervistati una sola persona che rientra in quest'ultima casistica – un saldatore – ma si può presupporre che nelle aree a maggiore concentrazione industriale le situazioni simili alla sua siano più numerose. In una situazione per certi versi simile a quella del saldatore si trovano infine anche alcune donne che lavorano come cameriere ai piani nei numerosi alberghi di Milano, per le quali la domanda di lavoro è sempre molto alta.

3. Un equilibrio complesso e fragile

Dai dati disponibili si rileva che, attualmente, le occupazioni instabili riguardano solo una fascia ristretta di lavoratori, per lo più giovani e donne, per cui solo questi ultimi si trovano a dover affrontare il problema dell'insicurezza economica derivante dalla precarietà dell'impiego. In particolare, quanto descritto nel corso di queste pagine dovrebbe aver messo in luce come attualmente i lavoratori instabili riescono a proteggersi dal rischio di rimanere senza lavoro sia costruendosi - autonomamente o grazie alle agenzie - quella continuità di lavoro che i contratti non garantiscono, sia appoggiandosi alla famiglia per avere maggiore sicurezza economica.

Il ruolo di protezione e supporto svolto dalla famiglia, tuttavia, potrebbe in futuro divenire più difficile nel caso in cui le occupazioni instabili dovessero diffondersi ulteriormente. Infatti, l'equilibrio esistente oggi, che vede i lavoratori instabili trovare nel nucleo familiare la protezione contro l'insicurezza lavorativa ed economica - che viene loro imposta dal mercato del lavoro e che non è in nessun modo attenuata dal *Welfare* - si basa sul fatto che, in ogni famiglia, esiste un soggetto che ha un'occupazione stabile e garantisce, con il suo reddito, la sicurezza economica per gli altri. Se, però, in seguito alla diffusione delle forme di lavoro instabile, all'interno dei nuclei familiari venisse meno la sicurezza del lavoro anche per la persona che ha la posizione più forte sul mercato del lavoro, le strategie dei soggetti di fronte all'insicurezza occupazionale cambierebbero. Se i capofamiglia cominciassero a perdere il proprio posto (o se i giovani non riuscissero a raggiungerlo in tempo per poter poi assumere il ruolo di capo-famiglia in un nucleo familiare autonomo), la questione si complicherebbe perché tutto il nucleo perderebbe ogni garanzia sulla continuità delle entrate.

I dati relativi alla diffusione delle forme di lavoro instabile, tuttavia, mostrano solo che si tratta di un fenomeno in forte crescita ma non permettono di formulare delle previsioni relativamente a quanto accadrà nei prossimi anni. In particolare, non consentono di prevedere se e in che misura le occupazioni instabili interesseranno in futuro anche i segmenti più forti della forza lavoro o se rimarranno una prerogativa di giovani e donne¹⁰.

Un altro fattore che potrebbe mettere a rischio la capacità della famiglia di ammortizzare i disagi dell'instabilità lavorativa, è il progressivo indebolimento degli stessi legami familiari. Con la crescita dei divorzi e delle separazioni, infatti, un numero sempre maggiore di soggetti potrebbe trovarsi privo della protezione contro i disagi dell'instabilità del lavoro che è costituita dalla famiglia. Le donne che oggi svolgono un lavoro interinale per integrare il reddito del marito e avere una propria indipendenza, ad esempio potrebbero trovarsi in difficoltà, nel caso in cui dovessero

¹⁰ Come sottolinea Emilio Reyneri, "finora, almeno nel contesto italiano, accadeva che il lavoratore poteva avere un periodo, quello giovanile, ove la precarietà di diritto e/o di fatto era alta. Poi però, ad una certa età, raggiungeva una stabilità o di fatto o di diritto. Ma in futuro cosa accadrà? Quello che dovrebbe preoccuparci non è tanto la precarietà del ventenne, che ha ancora una vita personale e familiare davanti a sé e può farvi fronte bene anche sul piano emotivo. La grande questione è cosa accadrà successivamente nel suo corso di vita, quando si avvierà lungo i suoi trent'anni e avrà sempre più bisogno di sicurezze, sul piano sia economico che emotivo" (Reyneri, 1998, p.127).

divorziare, perché a quel punto l'esigenza di avere un'entrata stabile si farebbe più stringente. Contemporaneamente, per questi stessi motivi, l'aumento dell'instabilità delle unioni matrimoniali dovrebbe determinare un ampliamento della forza lavoro disponibile a svolgere lavori instabili. Le donne che non lavoravano e che, in seguito alla separazione dal marito, cercano un'occupazione, infatti, riescono molto raramente a trovare un impiego fisso per cui, pur di lavorare, sono disposte ad accettare contratti che non danno garanzia di continuità nel tempo.

Sebbene queste considerazioni riguardino un ipotetico futuro più che la realtà attuale, nondimeno esse dovrebbero mettere in luce quanto sia complesso e fragile l'equilibrio creatosi tra fenomeni in atto nel mercato del lavoro, caratteristiche del sistema di *Welfare* e strutture familiari. All'interno di tale equilibrio, gli effetti distruttivi legati alla diffusione delle occupazioni instabili risultano molto attenuati per cui la stessa instabilità lavorativa da vincolo diviene per molti soggetti che si muovono sul mercato, una vera e propria risorsa nella costruzione delle strategie.

4. L'instabilità come vincolo e come risorsa

Dopo aver messo in luce le strategie adottate dagli individui per fronteggiare l'instabilità del lavoro, è necessario prendere in considerazione le loro percezioni soggettive, per capire come agiscono, in che modo prendono le decisioni, come si rapportano al mercato del lavoro.

Le interviste, infatti, mettono in luce che i lavoratori spesso non vedono la diffusione delle occupazioni instabili come una condizione del mercato del lavoro che vincola i percorsi professionali e li rende precari; al contrario, spesso essi considerano il lavoro instabile in modo strumentale, come canale privilegiato di inserimento nel mercato del lavoro o come mezzo per posticipare la definizione della propria identità professionale e sociale. L'elevato livello di mercificazione del lavoro proprio dei contratti instabili, non andando a toccare la sfera della sopravvivenza, diviene per alcuni soggetti uno strumento di liberazione delle opportunità, di spazio per l'auto-definizione. In questo senso, il lavoro instabile appare caratterizzato da una duplice valenza: di vincolo, da un lato, in quanto caratteristica del mercato del lavoro cui è necessario adeguarsi nella costruzione del proprio percorso; ma contemporaneamente anche di risorsa per coloro che sono in grado di utilizzarlo come strumento per il raggiungimento dei propri obiettivi.

La diffusione crescente nelle società occidentali di condizioni di vita e di lavoro instabili, l'aumento generalizzato dell'incertezza e le conseguenze che questi processi hanno sulla vita delle persone sono temi al centro di un ampio dibattito tra gli studiosi di scienze sociali. Per comprendere come l'instabilità del lavoro possa essere contemporaneamente una fonte di ansia e uno strumento di libertà, è utile fare riferimento alla teoria di Beck, il quale sostiene che l'aumento dell'incertezza si traduce in un processo di individualizzazione che costringe gli uomini a fare di sé stessi il centro dei propri progetti e della propria condotta di vita e contemporaneamente amplia le loro possibilità di azione (Beck, 2000a).

Il fatto che i soggetti sentano su di sé tutta la responsabilità della definizione dei propri percorsi (e dei rischi che ne derivano) ha una duplice valenza: da un lato, infatti, con il processo di

individualizzazione, l'incertezza da caratteristica del contesto in cui gli attori si muovono, diviene sempre di più anche una peculiarità dei progetti che essi elaborano, assume, cioè, una dimensione soggettiva. Posto di fronte ad un contesto altamente mutevole, l'individuo si trova dunque a dover compiere scelte sempre più complesse e deve continuamente prendere delle decisioni senza avere un quadro preciso delle loro conseguenze. Proprio in questo, però, si delinea l'altro aspetto del processo di individualizzazione, ovvero l'ampliamento degli ambiti di libertà e di autonomia per i soggetti. L'incertezza, percepita soggettivamente nella definizione delle strategie, è infatti l'incertezza propria dell'attore in grado di compiere delle scelte e di attribuire un senso alle proprie esperienze. In questo senso, l'incertezza è quindi una conquista di "gradi di libertà".

Secondo la teoria della "modernizzazione riflessiva" di Ulrich Beck, ci troviamo attualmente di fronte al passaggio da una società - quella industriale - in cui la logica della produzione della ricchezza domina la logica della produzione del rischio, a una società in cui tale rapporto si inverte.

Osservando i comportamenti dei lavoratori instabili e le loro decisioni riguardo al lavoro, ci si rende conto che, da un lato, le condizioni del mercato e, in particolare, le caratteristiche della domanda definiscono le opportunità e vincolano le strategie di azione dei soggetti che lavorano o che sono in cerca di occupazione. Dall'altro lato, però, le persone elaborano le proprie traiettorie, costruiscono la propria identità professionale e sociale, attribuiscono un senso alle proprie esperienze di lavoro, muovendosi quindi all'interno del mercato e creandosi dei percorsi autonomi al fine di raggiungere la posizione professionale desiderata.

In particolare, analizzando i diversi modi in cui i soggetti affrontano l'instabilità del lavoro è importante mettere in luce come le due dimensioni, vincolante e abilitante, si intreccino e si sovrappongano nella percezione delle opportunità e nella definizione delle strategie. Per alcuni, infatti, l'instabilità dell'occupazione rappresenta un vincolo, una condizione del contesto a cui è necessario adattarsi nella definizione delle proprie strategie; per altri, invece, costituisce una risorsa, uno strumento per inserirsi nel mercato del lavoro o per evitare di identificarsi nel lavoro svolto. A seconda delle situazioni, dei percorsi e degli obiettivi dei soggetti, l'instabilità dell'impiego può quindi essere vissuta in modi molto diversi, come una trappola o come una garanzia di libertà.

4.1 Le rappresentazioni del mercato del lavoro

Una delle conseguenze più importanti della crescente diffusione di contratti di lavoro che non danno continuità nel tempo è la trasformazione delle aspettative degli individui riguardo alle opportunità occupazionali esistenti: sebbene i lavoratori instabili rappresentino a tutt'oggi una quota limitata del totale degli occupati, non bisogna dimenticare che i dati di flusso relativi alle assunzioni mostrano una crescita molto accentuata dell'uso dei contratti atipici, che a Milano vengono proposti a più della metà dei neo-assunti¹¹. Per chi sta cercando un lavoro, pertanto, confrontarsi con la diffusione dei lavori instabili diventa una necessità e porta inevitabilmente a modificare almeno in parte le strategie di ricerca di un impiego.

¹¹ Dati relativi agli avviamenti dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro della Provincia di Milano.

I lavoratori instabili intervistati, ad esempio, affermano che le opportunità occupazionali sono cambiate rispetto al passato e in molti casi paiono convinti che non si possa più aspirare ad un lavoro stabile e che sia necessario adeguarsi alle nuove forme contrattuali meno “sicure”¹².

A questo riguardo, non bisogna sottovalutare la crescente rilevanza data al tema dei lavori instabili dagli organi di informazione – televisione e giornali – che da tempo vanno dichiarando che “il posto fisso non esiste più” e che bisogna essere flessibili per trovare lavoro¹³. Ciò ha un impatto sulla rappresentazione che gli individui si fanno delle opportunità occupazionali e sui modi in cui la flessibilità e l’instabilità del lavoro vengono socialmente percepite per cui, indirettamente, influisce anche sulla definizione delle loro strategie. Ne è un esempio il fatto che, attualmente, soprattutto tra i giovani, il fatto di avere un lavoro instabile è considerato quasi normale. In questo gioca anche il confronto con i pari¹⁴, in quanto - data la forte diffusione dei contratti atipici tra i più giovani - è probabile che una quota elevata di persone tra di essi ne abbia avuto esperienza e che ciò contribuisca a rendere le modalità di lavoro instabili socialmente accettate tra i coetanei.

4.2 Uno strumento per entrare nel mercato del lavoro

Nonostante le idee abbastanza ottimiste sulle opportunità di lavoro esistenti, molti intervistati hanno, in modi diversi, sottolineato le difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro. Da un lato, vi sono soggetti che appaiono evidentemente disorientati e incapaci di individuare le opportunità di lavoro esistenti, dall’altro spesso l’incontro tra domanda e offerta di lavoro viene ostacolato da una reale opacità del mercato, che rende difficile anche per le imprese selezionare la manodopera. Di fronte alla chiusura del mercato del lavoro – che non riguarda solo i giovani ma anche coloro che cercano un nuovo impiego superati i 35/40 anni – i lavori instabili e, in particolare, il lavoro interinale, vengono spesso percepiti come strumenti preziosi per penetrare nella “fortezza del lavoro”. In questo senso, quindi, la diffusione dei lavori instabili viene percepita dai soggetti che si trovano esclusi dal mercato come una risorsa, piuttosto che come un vincolo, perché, nonostante determini una precarizzazione delle condizioni di lavoro e ostacoli il raggiungimento di posizioni occupazionali forti, contemporaneamente crea nuove opportunità di lavoro e facilita l’inserimento lavorativo delle fasce più deboli della forza lavoro.

Uno degli aspetti positivi dell’introduzione del lavoro interinale – secondo gli intervistati – è il fatto che favorisce l’ingresso nelle aziende e offre l’opportunità ai lavoratori inviati in missione di dimostrare direttamente ai datori di lavoro le proprie qualità. Una volta superata la barriera e entrati

¹² Naturalmente bisogna considerare che le persone intervistate, avendo tutte un’occupazione instabile, fanno riferimento alla propria esperienza lavorativa e dunque tendono probabilmente a enfatizzare il numero delle opportunità di lavoro “flessibili” esistenti o ad autogiustificarsi.

¹³ Il ruolo di influenza che i mezzi di comunicazione hanno sui modi di rapportarsi al mercato del lavoro e al problema della precarietà viene sottolineato in particolare da John Vail che lo riconnette alla questione più ampia del potere. Secondo l’autore, “another important prerogative of economic power in defining insecurity is exercised through corporate control over the media (both newspaper and television). The mass media plays a key role in deciding how our society is portrayed and what are critical social problems that exists” (Vail, 1999, p.14).

¹⁴ L’importanza del confronto con i pari viene messo in luce soprattutto da coloro che studiano gli effetti psicologici della disoccupazione (ad esempio Petersen e Mortimer, 1994; Gallie, Marsh e Vogler, 1994) ma non vi è nessuna ragione per non estendere il ragionamento al problema dell’instabilità del lavoro.

nelle aziende, per i lavoratori interinali si apre la possibilità reale di mettere in luce la propria professionalità e di essere eventualmente presi in considerazione per un'assunzione. Bisogna tuttavia fare delle distinzioni: per alcuni lavoratori interinali, infatti, le possibilità di assunzione sono reali, mentre per altri sono molto ridotte se non inesistenti. Le agenzie, infatti, spesso hanno delle filiali specializzate in alcuni settori – come quello delle tecnologie informatiche e delle attività finanziarie - in cui le aziende richiedono manodopera qualificata e usano l'interinale come prova in previsione di assumere. I lavoratori che vengono inviati in missione da queste agenzie - generalmente qualificati o portatori di competenze abbastanza specifiche - hanno pertanto altissime probabilità di essere assunti; l'agenzia facilita loro l'ingresso nel mondo del lavoro perché individua le possibili occasioni e li sostiene nell'ingresso in azienda.

Questi casi, tuttavia, sono abbastanza rari rispetto a quelli – molto più numerosi - rappresentati da soggetti inviati in missione in aziende che non hanno progetti di assunzione e che utilizzano l'interinale per garantirsi lo svolgimento di un lavoro per un determinato periodo. Nonostante le possibilità di assunzione siano quasi inesistenti in modo spesso palese, per alcuni lavoratori interinali rimane la speranza di poter essere notati e assunti, magari per svolgere altre mansioni.

Bisogna considerare, inoltre, che anche quando le possibilità di assunzione sono remote e/o totalmente nulle, l'idea di lavorare in un'azienda, magari conosciuta, risulta egualmente attraente perché riduce il senso di esclusione e permette un inserimento, seppure temporaneo, nell'universo dei lavoratori occupati.

Una fascia di soggetti per cui il lavoro interinale può rappresentare uno strumento particolarmente importante di ingresso nel mercato del lavoro è costituita da coloro che svolgono attività semi o del tutto irregolari. Per questi ultimi entrare in realtà aziendali di grandi dimensioni, avere un contratto scritto, essere inquadrati in un contratto collettivo nazionale è sicuramente un passo importante, in quanto significa entrare nel mercato del lavoro regolare anche se per un periodo di tempo limitato.

Infine, altri soggetti che incontrano difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro e che, quindi, utilizzano il lavoro instabile come porta di accesso privilegiata sono le donne che hanno abbandonato il lavoro – generalmente per prendersi cura dei figli - e che vogliono ricominciare a lavorare. Esse, scoraggiate dalla mancanza di opportunità di lavoro di tipo stabile, iniziano a lavorare con contratto di collaborazione o si rivolgono alle agenzie di lavoro interinale¹⁵.

5. Instabilità come libertà

¹⁵ In quest'ultimo caso rimane aperto l'interrogativo sui possibili esiti del reinserimento nel mondo del lavoro, in quanto per le donne di una certa età le probabilità di essere assunte in modo stabile è molto bassa. Le aziende non hanno vantaggi ad assumere una 40enne rispetto a una 25enne, per cui non si vede per quali ragioni dovrebbero offrire un contratto a tempo indeterminato a una persona di età elevata dopo averla avuta come lavoratrice interinale. Come canale di ingresso, dunque, il lavoro temporaneo sembra funzionare, ma non offre la certezza di una successiva collocazione occupazionale.

Dopo aver messo in luce come il lavoro instabile possa essere uno strumento importante per chi ha difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro, è importante ora focalizzare l'attenzione su altri aspetti che, in determinate situazioni, rendono l'instabilità una risorsa per soggetti.

E' interessante analizzare, in particolare, in che modo l'instabilità del lavoro possa tradursi in un ampliamento dei margini di libertà e di autonomia degli individui che si muovono sul mercato del lavoro. A questo riguardo, risulta cruciale la situazione particolare in cui il soggetto si trova, il percorso che ha compiuto e le sue prospettive per il futuro. L'assenza di vincoli che leghino in modo stabile il lavoratore al datore di lavoro, infatti, per alcuni rappresenta una minaccia in quanto lascia in balia dell'incertezza, ma per molti altri significa avere maggiore libertà - sebbene più in termini psicologici che reali - nella gestione del tempo e dello spazio o nella ricerca di altre opportunità di lavoro.

5.1 La gestione del tempo e dello spazio

Tra i collaboratori intervistati, alcuni segnalano, come aspetto positivo del contratto di collaborazione, il fatto di poter gestire l'attività lavorativa in modo autonomo, organizzarsi le giornate, lavorare un po' a casa e un po' in ufficio e prendersi momenti di pausa dopo lunghi periodi di superlavoro. Per coloro che svolgono realmente un'attività parasubordinata - e che non lavorano come se fossero normali dipendenti - l'assenza di un legame contrattuale a tempo indeterminato con il datore di lavoro e, soprattutto, l'assenza del vincolo di subordinazione, fanno dell'instabilità del rapporto di lavoro una fonte importante di libertà.

Inoltre, se si analizzano con attenzione le affermazioni di alcuni collaboratori, ci si rende conto che il senso di libertà derivante dal lavorare con questo tipo di contratto non riguarda solo la gestione del tempo o l'organizzazione del lavoro, ma riguarda anche aspetti a prima vista meno rilevanti come il potersi concedere un giorno libero senza dover chiedere il permesso o poter esprimere liberamente il proprio modo di pensare. Si tratta, in realtà, di elementi che, nella gestione quotidiana dei rapporti di lavoro, sottolineano l'assenza di eterodirezione e rendono in alcuni casi più piacevole e gratificante lavorare.

“Il fatto di potere lavorare a casa non mi dispiace, invece che dovermi svegliare alla stessa ora ogni mattina, dovere rientrare, e essere sempre lì. Si sta molto più tranquilli a casa, io non so neanche se riuscirei a stare in casa editrice a lungo a lavorare perché c'è un tale putiferio. E poi, per esempio, se ho delle cose da fare il giovedì lo posso prendere come giorno di pausa senza dover chiedere, fare il foglio, implorare, mettermi a fare quelle trattative sgradevoli...”
(Collaboratrice, 38 anni, attualmente segretaria di redazione, con esperienza di lavoro dipendente alle spalle).

A questo proposito, è interessante notare come gli elementi rilevati coincidano con quelli che Sergio Bologna identifica tra i fattori essenziali di differenziazione del lavoro autonomo dal lavoro subordinato: il grado di non-prescrittività delle operazioni da svolgere, la “domestication” del luogo di lavoro e la diversa organizzazione del tempo di lavoro. In particolare, “rispetto al lavoratore salariato, che era abituato a trascorrere la maggior parte della sua vita in uno spazio non suo, ma appartenente ad altri che lo avevano plasmato e organizzato e dove altri avevano scritto le regole da

rispettare al suo interno, il lavoratore autonomo sviluppa un senso di maggiore “proprietà” delle regole vigenti all’interno degli spazi, quindi di minor accettazione delle regole altrui” (Bologna, 1997, pagg.14 e 17).

In realtà spesso le regole sono dettate dalle condizioni esterne, dal mercato o dalle esigenze produttive per cui, come mettono in luce Addabbo e Borghi, “il controllo da diretto diviene indiretto.[...] Le condizioni di autonomia e di dipendenza risultano riconfigurate dal fatto che il lavoro è posto “in presa diretta” con i mutamenti di mercato. Così sono fattori impersonali ed “esterni” – la domanda di mercato, i tempi della commessa – piuttosto che specifiche figure deputate al controllo diretto dei lavoratori, ad imporre ritmi ed intensità del lavoro” (Addabbo e Borghi, 2000, p.60).

Si pensi, a questo riguardo, ai racconti dei collaboratori editoriali sui ritmi di lavoro intensissimi imposti dalla necessità di consegnare le bozze dei libri entro le scadenze o alle testimonianze delle intervistatrici riguardo ai tempi strettissimi imposti dai committenti. In tutti questi casi i collaboratori si trovano a dover sostenere carichi elevati di lavoro che li obbligano per certi periodi a rinunciare al tempo libero, a lavorare di notte e nei week end, per riuscire a concludere il lavoro. Tuttavia, questo fatto non è vissuto tanto come un’imposizione del datore di lavoro quanto come una necessità dettata dalle condizioni di mercato e per questo appare sicuramente meno frustrante.

Probabilmente il fatto di lavorare per obiettivi e di essere messi di fonte direttamente ai vincoli imposti dal mercato e dalle esigenze di produzione pone i collaboratori su un piano molto vicino a quello dei committenti: da un lato sono costretti a sopportare elevati ritmi di lavoro per garantire la competitività ma, dall’altro, sono consapevoli di sostenere parte del rischio imprenditoriale e questo rende il loro lavoro più gratificante.

Chi ha avuto esperienza di lavoro dipendente prima di passare al contratto di collaborazione, inoltre, spesso afferma con sicurezza che non sarebbe disposto a tornare indietro: una volta provato il lavoro senza vincolo di subordinazione – seppure con i suoi lati negativi – l’idea di ritornare a svolgere un’attività eterodiretta sembra un passo indietro e una rinuncia ai margini di libertà conquistati.

“Un lavoro dipendente mai più ... a meno che fosse una cosa talmente interessante che ti lasciano lo spazio per fare quello che vuoi ... altrimenti no. Anche perché alla mia età cerchi qualcosa che ti dà spazio, ti lasci qualche margine di libertà” (Collaboratrice, 46 anni, intervistatrice, con diverse esperienze di lavoro dipendente alle spalle).

“Nel lavorare con contratto di collaborazione c’è questo lato tranquillo del lavoro, di libertà, che mi piace. E’ una cosa che ho scoperto quando sono venuta via dal precedente posto dove ero assunta come dipendente. Ho scoperto che mi piaceva potere decidere” (Collaboratrice, 38 anni, corretrice di bozze, precedentemente impiegata come segretaria in un’azienda industriale).

Come rilevato recentemente da Renata Semenza in una ricerca sul settore editoriale, “l’opzione per il lavoro indipendente o parasubordinato, sia che tragga origine da una scelta autorealizzativa e quindi volontaria, sia da una scelta strumentale come effetto involontario della disoccupazione, diventa nel tempo una scelta di vita che modifica stili di comportamento, valori, aspirazioni e che

allontana quasi “antropologicamente” questi lavoratori dalla logica del lavoro dipendente” (Semenza, 1999, p.163).

Naturalmente quanto detto è valido solo per alcune fasce di collaboratori che possono sperimentare una reale autonomia nello svolgimento del proprio lavoro. Parzialmente diversa è invece la condizione di coloro che sono costretti a seguire determinati orari di lavoro, come fossero regolari dipendenti e devono recarsi sul luogo di lavoro tutti i giorni. Essi probabilmente non rifiuterebbero una proposta di assunzione in quanto lavorano già come se fossero normali dipendenti, senza avere le garanzie e i privilegi connessi al contratto di lavoro subordinato standard.

In realtà, bisogna considerare che l’alternativa tra lavoro dipendente e parasubordinato è una falsa alternativa che non si pone mai in termini netti a chi si muove sul mercato del lavoro. Le condizioni contrattuali, infatti, non vengono scelte di per sé stesse ma fanno sempre parte di una proposta di lavoro i cui contenuti vengono valutati congiuntamente, considerando il tipo di lavoro, le prospettive, la remunerazione, le condizioni di lavoro, ecc. Le opinioni degli intervistati riguardo a un’ipotetica scelta tra lavoro dipendente e lavoro parasubordinato, pertanto, vanno messe in relazione con le condizioni specifiche in cui ogni persona ha preso le proprie decisioni riguardo al lavoro (Addabbo e Borghi, 2000).

5.2 La possibilità di scegliere

Oltre alla possibilità di gestire in modo più o meno autonomo il tempo e lo spazio di lavoro, un altro elemento che contribuisce a rafforzare il senso di libertà dei collaboratori è rappresentato dalla possibilità di decidere quali incarichi accettare e quali rifiutare. Relativamente a questo aspetto, l’instabilità del rapporto di lavoro viene vissuta in modo simile sia dai collaboratori che hanno forti margini di autonomia nella gestione del lavoro sia da coloro che svolgono in realtà un lavoro subordinato. Inoltre, come verrà messo in luce in seguito, un atteggiamento analogo si rileva anche tra i lavoratori interinali che declinano in questa direzione il senso di libertà derivante dall’instabilità del lavoro.

Come già sottolineato in precedenza, rifiutare una proposta di lavoro può essere molto rischioso perché vi è il rischio di compromettere il rapporto con il committente, il quale può sempre decidere di non contattare più il collaboratore. Inoltre, quando vi è un legame forte tra committente e collaboratore quest’ultimo si sente quasi obbligato ad accettare qualsiasi proposta. Tuttavia, come traspare dalle parole degli intervistati, è molto diverso avere un obbligo formale, dettato dal contratto, a svolgere qualsiasi lavoro venga assegnato o avere invece comunque il diritto di rifiutare. Questa differenza viene percepita anche dai collaboratori che svolgono in realtà un’attività di lavoro subordinato, in quanto si sentono comunque meno legati al datore di lavoro. Gli istruttori di nuoto, ad esempio, possono decidere di cambiare centro sportivo se sono scontenti del lavoro mentre una ricercatrice intervistata ha già più volte cambiato lavoro, spostandosi da un centro di ricerca ad un altro, senza sentirsi particolarmente legata ai propri committenti. Un collaboratore editoriale, infine, spiega come per lui l’assunzione sia “una prigionia fortissima”:

“Non mi andava di essere assunto perché volevo avere libertà di andarmene quando ne avessi avuto voglia. [...] E’ anche una questione di avere maggior libertà. Io vivo un rapporto molto vivo e difficile con il mio “capo”, che diventa un po’ un maestro, un po’ un padre, una figura autorevole e allo stesso tempo antipatica certe volte. E allora essere assunto mi sembrava potesse diventare una prigione fortissima” (Collaboratore, 29 anni, collaboratore presso una piccola casa editrice).

Accanto ai collaboratori, anche per molti dei lavoratori interinali intervistati l’instabilità del contratto del lavoro è una garanzia di libertà, in quanto permette di non riconoscersi nell’attività svolta e lascia sempre aperta la possibilità di cambiare lavoro. Bisogna considerare, infatti, che quasi tutti gli intervistati – ad eccezione di coloro che hanno prospettive esplicite di assunzione – svolgono un lavoro che non corrisponde per niente o solo in parte ai loro interessi. Come verrà messo in luce meglio nelle prossime pagine, infatti, alcuni soggetti svolgono un lavoro interinale solo per garantirsi un’occupazione e un reddito in attesa di trovare il lavoro desiderato o in attesa di finire gli studi universitari. Vi sono poi alcune donne che stanno cercando di rientrare nel mercato del lavoro e che fanno fatica a trovare un impiego stabile a causa dell’età. Per tutti costoro, il fatto di essere assunti come interinali dà un senso di “libertà” perché costituisce una garanzia del fatto che l’attività svolta non sarà “per sempre”.

Essi, probabilmente, non avrebbero accettato lo stesso impiego se fosse stato loro offerto come occupazione a tempo indeterminato perché questo avrebbe comportato un’identificazione maggiore con il lavoro svolto. Un’occupazione a tempo indeterminato – a prescindere dalla possibilità di licenziarsi che esiste comunque - costituisce un elemento di forte definizione della propria collocazione sociale e ciò, in alcuni casi, può rappresentare un problema. Inoltre anche il lavoro quotidiano apparirebbe più pesante nella prospettiva di doverlo fare “per sempre”, mentre l’idea che la missione è destinata a concludersi in tempi abbastanza brevi dà la possibilità di “guardare oltre”, anche se i progetti per il futuro sono spesso indefiniti.

“Il fatto che il contratto sia breve per me non è un problema perché ho preso questa esperienza così, come veniva veniva. Per altra gente la situazione è diversa. Dipende dallo spirito e dalla situazione personale. C’è il pro e il contro. Il pro è che dici: va bene questo mese lavoro il prossimo no, c’è come una sorta di.. come dire.. di maggiore libertà. Hai sempre l’idea che dopo – finita la missione - avrai ancora della libertà per cui rendi di più, rendi al meglio. Poi, finito questo mese si vedrà, ritrovo la mia libertà e poi vedremo che altre occasioni avrò...

Quando invece sei sicura che per tre mesi, sei mesi, otto mesi, avrai un lavoro allora subentra l’angoscia dell’obbligo, del lavoro fisso. Per me è così, non è detto che sia così per tutti. Io il peso della routine lo sento” (Lavoratrice interinale, 40 anni, attualmente in missione presso un ufficio in un ospedale di Milano, appena rientrata nel mercato del lavoro dopo un’assenza di alcuni anni).

L’instabilità del lavoro, in questo modo, diviene un mezzo di mobilità, una garanzia contro il rischio di rimanere bloccati in una collocazione occupazionale che non soddisfa. In realtà, per certi versi, si tratta di un alibi più che di una reale garanzia di libertà in quanto anche chi è assunto a tempo indeterminato può abbandonare il proprio posto di lavoro per cercarne uno migliore; il contratto di lavoro interinale, ponendo un termine definito alla missione – seppure prorogabile – e permettendo al lavoratore di abbandonare il posto senza nessun preavviso, appare lo strumento ideale per

impedire l'identificazione nel lavoro svolto e quindi per rendere meno mortificante lo svolgimento di attività lontane dai propri interessi e aspirazioni.

6. Lavoro e identità: le strategie di attesa

Dal momento che la posizione lavorativa è uno degli elementi che maggiormente incide sulla definizione dell'identità sociale, oltre che professionale, delle persone, non è possibile indagare le strategie dei soggetti che si muovono sul mercato del lavoro senza tenere conto di questo aspetto e senza considerare con attenzione in che modo le scelte lavorative si inseriscono nei loro progetti di vita. Come già accennato, infatti, l'instabilità del lavoro diviene un elemento importante per tutti coloro che si trovano a svolgere un'attività lavorativa che non corrisponde alla loro preparazione o semplicemente alle loro aspettative, in quanto rende possibile non identificarsi con il lavoro e continuare a progettare altro per il proprio futuro. L'aspetto "liberatorio" dell'instabilità del lavoro assume qui un'altra dimensione rispetto a quella evidenziata nelle pagine precedenti perché riguarda direttamente la definizione dell'identità: svolgere un lavoro temporaneo, infatti, può essere un modo per posticipare le scelte, per mantenersi aperte più opportunità e garantirsi quindi maggiori "gradi di libertà".

Come diversi autori hanno messo in luce, nel corso degli ultimi anni si è assistito a un processo di progressiva deistituzionalizzazione dei corsi di vita, per cui tendono a sparire tappe precise e momenti predefiniti per i passaggi di status. In particolare per i giovani, l'inizio della vita adulta non è più segnato in modo inequivocabile dall'inizio dell'attività lavorativa e a questo spesso non segue necessariamente l'abbandono del nucleo familiare di origine (Cavalli, 1993; Farina, 1995; Rossi, 1997; Buzzi, 1997).

Il processo di individualizzazione e la perdita di importanza della strutturazione tradizionale dei percorsi di vita sono connessi alle trasformazioni che hanno interessato il mercato del lavoro, in quanto l'occupazione rappresenta un elemento chiave nella definizione dell'identità degli individui. Mentre nella società fordista il lavoro era in sé sufficiente a produrre un'identità stabile e a garantire l'integrazione sociale, con la diffusione delle forme di lavoro instabili ciò non accade più nello stesso modo e lo svolgimento di un lavoro, nella misura in cui può essere transitorio, non determina necessariamente né una definizione della propria identità professionale né il raggiungimento di uno status sociale. Inoltre, come mette in luce Bauman, l'instabilità caratterizza non solo i percorsi lavorativi ma in generale tutta la realtà circostante agli individui, che presenta elevati livelli di incertezza (Bauman, 2000). In queste condizioni, i soggetti preferiscono evitare di fare programmi di lungo periodo, non ipotecare il futuro ma mantenersi liberi di cambiare percorso, di seguire nuove strade quando si aprono nuove opportunità. Ciò porta le persone a concentrarsi sul presente e a porsi degli obiettivi "vicini" per essere maggiormente sicuri di raggiungerli; inoltre, citando direttamente le parole dell'autore, "in such a world it is wise and prudent [...] to be guided in today's choices not by the wish to control the future, but by the reluctance to mortgage it. In other

words, to be provident means now more often than not to avoid commitment. To be free to move when opportunity knocks. To be free to leave when it stops knocking” (Bauman, 1995, pag.266).

L’instabilità del lavoro, in questa prospettiva, fa parte degli elementi che amplificano l’incertezza sul futuro ma, contemporaneamente, è uno strumento che permette di elaborare strategie di breve periodo perché non impone di assumersi la responsabilità e il vincolo della scelta di un impiego fisso. La sensazione di poter cogliere nuove opportunità e l’idea che queste siano molto numerose, anche se imprevedibili, dà un forte senso di libertà nella definizione della propria identità. Chi non ha un lavoro stabile può sempre sperare di trovarne uno migliore, chi non riesce a trovare l’occupazione che desidera può temporaneamente impegnare il proprio tempo in altre attività senza per questo dover rinunciare ai propri progetti, ma in attesa che si presenti l’occasione giusta per realizzarli.

Tra i giovani intervistati vi sono parecchi casi di persone che svolgono un lavoro instabile in attesa di finire gli studi e/o di cercare e trovare un posto di lavoro più adatto alle proprie aspettative. In alcune situazioni, pertanto, il lavoro instabile funziona proprio come riempitivo nel periodo di ricerca del lavoro desiderato, e in questo senso può essere molto utile (dati i lunghi tempi di attesa per i giovani alla ricerca del primo impiego).

“Il mio obiettivo a lungo termine è comunque di finire questi studi tra tre anni e di iniziare una mia professione”.

[E in questi tre anni cosa conti di fare?]

“Senz’altro vorrei riuscire a mantenere questo equilibrio tra lavoro salariato, tra il lavoro interinale e il master... in realtà mi piacerebbe trovare qualche cosa di più gradevole, che più si confà alle mie attitudini. Il lavoro amministrativo alla lunga può essere noioso. Io ora vado bene perché cambio, non ho la prospettiva di rimanere in un’azienda per tanti anni. Altrimenti non so se ce la farei...”

[E se a conclusione di una missione ti arrivasse una proposta di assunzione, che cosa faresti?]

“Bella domanda, mi troverei in grande difficoltà. Magari potrei anche accettare però sarei in difficoltà ... mi ci dovrei trovare.. Posso dire che per fortuna fino ad ora non mi è mai capitato” (Lavoratrice interinale, 29 anni, attualmente in missione come impiegata amministrativa, segue un corso di master in grafologia).

In altri casi, tuttavia, la posticipazione della conclusione degli studi e/o la scelta di lavorare in modo instabile, sembrano essere strategie di attesa mirate a prendere tempo, ad esplorare il mondo del lavoro senza un obiettivo preciso e ad allontanare il momento della definizione del proprio percorso.

Tali strategie - proprie soprattutto degli studenti universitari fuori corso - possono funzionare se i progetti per il futuro ad un certo punto prendono consistenza e trovano realizzazione, ma possono divenire anche molto rischiose se ciò non accade. Le occupazioni instabili svolte nel frattempo, infatti, saltuarie e poco utili per la costruzione di un percorso professionale, divengono allora uno spreco di tempo e possono trasformarsi in una trappola che impedisce il raggiungimento di un lavoro stabile e soddisfacente.

Un altro gruppo di soggetti che utilizza il lavoro interinale in vista di trovare un impiego migliore, è costituita dalle donne che cercano di rientrare nel mercato del lavoro e che accettano un lavoro

instabile perché fanno fatica a trovare un'occupazione più sicura e più adatta alle loro aspirazioni. Per molte donne che hanno dedicato una parte importante della loro vita a svolgere attività di cura, il lavoro per il mercato non costituisce la dimensione primaria di riferimento né l'unica fonte di identità (Drancourt, 1992), per cui le strategie di attesa possono essere protratte per lungo tempo.

Le situazioni sopra descritte possono apparire molto diverse una dall'altra. Vi sono tuttavia degli elementi comuni nel modo di vivere l'esperienza del lavoro instabile, in quanto i soggetti considerati, in modi diversi, utilizzano l'instabilità del lavoro in maniera strumentale, come garanzia di transitorietà e di non-identificazione nel lavoro svolto. Trovandosi in una fase transitoria della loro vita sono in attesa di un'occupazione adeguata alle loro aspirazioni e quindi di un'altra collocazione sociale. Nel frattempo svolgono attività lavorative temporanee - che ritengono comunque non del tutto inutili - mantenendo una sorta di distacco dal lavoro che permette loro di non rinunciare ai progetti originari.

Naturalmente la situazione delle donne che cercano di rientrare nel mercato del lavoro e quella dei giovani che devono ancora definire il proprio futuro professionale sono molto diverse perché nel primo caso le opportunità occupazionali sono molto più ridotte e i progetti di modificare in futuro la propria posizione professionale sono difficilmente realizzabili. Tuttavia, anche in queste situazioni più critiche, l'instabilità del lavoro contiene un potenziale liberatorio, in quanto permette comunque di vivere con meno frustrazione le esperienze lavorative squalificanti.

Per concludere bisogna sottolineare che, se tra gli interinali sembrano essere abbastanza diffuse le "strategie di attesa", per cui la scelta di un impiego è vissuta come temporanea, in vista della ricerca di un'occupazione diversa, per molti collaboratori, la scelta del lavoro è invece una scelta forte e motivata dalla passione per un determinato mestiere (si pensi in particolare ai giornalisti, a chi lavora nel settore editoriale, a chi insegna e a chi lavora nel campo delle arti). In questi casi, diversamente da quanto sottolineato in precedenza, non avere un posto fisso non determina una minore identificazione nel lavoro, anzi a volte i disagi connessi con l'instabilità vengono accettati in nome dell'amore per la professione.

Una ricerca condotta dall'Ires Lombardia sulle collaborazioni nel settore editoriale rileva elementi analoghi: "nonostante queste forme di lavoro di collaborazione sommino in misura più o meno accentuata aspetti di insicurezza e di precarizzazione permanente [...], emerge nel complesso l'immagine di mestieri che producono (ancora) una soddisfazione intrinseca, anche in assenza di adeguati riconoscimenti professionali sul piano economico e non solo economico. [...] Si rileva una sostanziale valorizzazione dei contenuti professionali, anche quando sono prevalenti le mansioni di tipo esecutivo. Sono mestieri a cui viene attribuita una ricchezza intellettuale intrinseca e che in teoria dovrebbero consentire l'espressione di una creatività legata alla ricerca del linguaggio e dell'immagine" (Semenza, 1999, p.37-38).

Bisogna considerare, inoltre, che i collaboratori svolgono spesso professioni di livello elevato che sono sicuramente fonte di soddisfazione e di realizzazione personale. In questi casi, pertanto, si rileva come il lavoro possa essere comunque fonte di identità, anche se caratterizzato da elevata

instabilità¹⁶. In alcuni casi, il fatto che il valore del lavoro non sia riconosciuto dai committenti in termini di contratti a lungo termine e sicurezza economica provoca frustrazione e risentimento ma, di fondo, non riesce a minare la percezione soggettiva del proprio valore professionale.

“ La professione del giornalista è molto ambita per cui tu arrivi a fare una cosa che hai sognato di fare, magari per una testata prestigiosa, però prendi 20.000 lire per un pezzo e ti fanno scrivere 5 pezzi in un mese. Dopo che ti sei compiaciuto per il nome, che è una cosa che conta tantissimo, sia nella considerazione sociale, degli altri, sia nella tua, ti rendi conto che materialmente non hai niente in tasca” (Collaboratore, 29 anni, giornalista).

Come mette in luce Davide La Valle, “lo spostamento dell’identità professionale e della valutazione in una sfera esterna al sistema economico può rendere socialmente accettabili i risultati del mercato proprio perché questi riguardano solo il reddito. [...]Ciò non significa che per queste figure il reddito non conti, ma che, nella misura in cui la valutazione sociale percorre sentieri diversi, la distribuzione del reddito ad opera del mercato diviene socialmente accettabile” (La Valle, 1993, p.92).

7. I percorsi attraverso le occupazioni instabili

Come è stato messo in luce nei due capitoli precedenti, le testimonianze dei soggetti intervistati hanno permesso di indagare come questi ultimi vivono la loro situazione di instabilità occupazionale e quali strategie adottano per affrontarla. Tuttavia, rimane aperto l’interrogativo su come evolverà la loro posizione sul mercato del lavoro nel medio-lungo periodo. In particolare, sarebbe interessante riuscire a capire quali sono i percorsi dei lavoratori instabili che portano a una posizione di reale forza sul mercato e quali invece quelli destinati a trasformarsi in trappole che bloccano gli individui in una situazione precaria.

Innanzitutto è necessario tracciare una distinzione fondamentale che riguarda le modalità di scelta del lavoro da parte degli individui: da un lato, infatti, vi sono soggetti che svolgono occupazioni instabili, non corrispondenti alle loro reali aspirazioni o non adeguate al loro titolo di studio, con l’obiettivo di cambiare lavoro in futuro e trovare un impiego più soddisfacente e più sicuro. Si tratta di persone che hanno difficoltà a inserirsi nel mercato del lavoro, oppure che lo vogliono esplorare o che attendono di definire meglio il loro futuro, o che hanno stringenti necessità di trovare un impiego (**percorsi di transizione**). Dall’altro lato vi sono invece soggetti che apprezzano i contenuti del proprio lavoro, li ritengono adeguati alle proprie aspettative e in linea di massima non intendono cambiare tipo di attività, anche se in alcuni casi aspirano ad ottenere forme contrattuali più stabili (**percorsi orientati**).

¹⁶ Queste situazioni potrebbero rientrare in quella che Paugam definisce “intégration incertaine”, “où la satisfaction dans le travail ne s’accompagne pas d’une stabilité de l’emploi” (Paugam, 2000).

Naturalmente non è sempre chiaro quale sia l'obiettivo dei soggetti; ovvero se essi vivono come transitoria la loro situazione, se scelgono un lavoro solo per motivi strettamente economici, se intendono utilizzare il lavoro instabile per trovare un impiego più sicuro nello stesso settore o se vogliono solo sperimentare un nuovo lavoro. Anzi in alcuni casi, come verrà messo in luce in seguito, è proprio la mancanza di un progetto preciso a porre in una condizione di debolezza le persone. Tuttavia, per comprendere i percorsi intrapresi dai soggetti attraverso le occupazioni instabili è necessario partire proprio dalle loro aspettative e dal loro modo di rapportarsi al lavoro che stanno svolgendo.

7.1 I percorsi di transizione e le difficoltà di uscita dall'instabilità

Per quanto riguarda i soggetti che hanno intrapreso un lavoro instabile non attinente alle proprie aspirazioni con l'obiettivo di cambiare tipo di attività in futuro, si possono delineare due differenti percorsi: da un lato, coloro che hanno un percorso di transizione "di successo" vedono realizzarsi i loro piani e approdano, dopo un periodo relativamente breve, a un lavoro di tipo stabile, in qualche modo attinente ai propri interessi. Dall'altro lato, vi sono però anche percorsi di transizione "bloccati", di soggetti che non riescono a trovare l'impiego desiderato e continuano a lavorare con contratti instabili, svolgendo attività poco soddisfacenti, senza poter uscire dalla condizione di precarietà.

Per coloro che seguono percorsi di transizione l'esposizione al mercato è limitata nel tempo per cui è più semplice da affrontare: grazie all'appoggio della famiglia o alla presenza di un flusso continuo di lavoro, l'instabilità dell'impiego non rappresenta per questi soggetti un problema serio, in quanto caratterizza solamente una fase della loro vita, che è destinata a concludersi con il consolidamento della posizione lavorativa.

Per coloro che si ritrovano in percorsi bloccati nell'universo delle occupazioni instabili, invece, il problema dell'esposizione al mercato assume una certa rilevanza, in quanto le protezioni contro l'instabilità del lavoro e del reddito potrebbero perdere efficacia con il passare del tempo, rendendo la loro condizione molto più critica. Chi basa in modo definitivo la propria sicurezza economica sul reddito del *partner*, ad esempio, può trovarsi in difficoltà in caso di separazione o divorzio in quanto si trova improvvisamente molto più esposto ai rischi provenienti dal mercato; il fatto di non poter raggiungere un impiego stabile diventa a quel punto un problema grave. Per i giovani che vivono in famiglia, d'altra parte, rimanere troppo a lungo senza trovare un impiego sicuro può significare dover posticipare, oltre i propri desideri, l'uscita dalla casa dei genitori e l'inizio della vita autonoma.

Per alcuni segmenti della forza lavoro, la probabilità di rimanere intrappolati in percorsi "bloccati" è molto alta a causa delle segmentazioni del mercato del lavoro. A Milano, in particolare, si trovano in una condizione critica soprattutto le donne che cercano un impiego dopo essere state inattive per alcuni anni e, più in generale, coloro che si trovano a cercare un impiego superata una certa età. Per questi soggetti è quasi impossibile ricevere proposte di assunzione con contratto stabile da parte

delle aziende e la rigidità della domanda in questo senso li costringe a continuare a svolgere attività instabili, rimanendo costantemente esposti al mercato e quindi al rischio di disoccupazione.

E' evidente, quindi, che la diffusione delle occupazioni instabili non determina un ampliamento delle possibilità di azione e di movimento nel mercato per tutte le componenti della forza lavoro nello stesso modo. Al contrario, in alcuni segmenti sembra bloccare i soggetti più deboli in una condizione di esposizione costante al rischio, limitando in modo forte le loro possibilità di raggiungere un'occupazione sicura.

Infine, un altro insieme di soggetti che rischiano di trovarsi in percorsi "bloccati" attraverso le occupazioni instabili, è costituito da persone giovani che, pur avendo le risorse necessarie, non sembrano essere in grado di costruirsi un percorso professionale coerente, che li porti a raggiungere una posizione occupazionale forte.

Come è già stato messo in luce, molti dei lavoratori intervistati – soprattutto tra gli interinali - accettano impieghi non adeguati al loro titolo di studio, né coerenti con i loro interessi e aspettative, perché ritengono di trovarsi in una fase transitoria e sono in attesa di trovare un lavoro migliore. Tuttavia, se occupare il proprio tempo svolgendo attività di basso contenuto professionale per periodi brevi appare un utilissimo strumento per ottenere un reddito in attesa di trovare un lavoro che soddisfi, dall'altra parte può divenire abbastanza in fretta uno spreco di risorse e di tempo nella carriera professionale dei soggetti. Alcuni sono spinti dalla necessità di trovare velocemente un lavoro, ma molti altri, raccontando la propria storia lavorativa, dichiarano spesso di aver accettato le prime proposte di impiego ricevute senza valutare quali opportunità di crescita professionale potessero offrire semplicemente perché le ritenevano transitorie.

Questi comportamenti, tuttavia, non si spiegano semplicemente con l'incapacità dei singoli di individuare adeguate opportunità di lavoro: è quella stessa incertezza e variabilità del contesto – percepita da alcuni come fonte di opportunità e strumento di libertà - che induce molti soggetti ad adottare strategie di movimento sul mercato del lavoro che possono trasformarsi in trappole. Essi, non potendo fare progetti a lungo termine, imparano a muoversi per piccole mosse, perseguendo degli obiettivi di breve periodo e considerando solo gli effetti immediati delle proprie azioni. In questa ottica, investire nella propria formazione o accettare un impiego sulla base delle opportunità di carriera che può offrire, appaiono decisioni troppo rischiose in quanto inducono a compiere delle scelte i cui risultati sono troppo lontani nel tempo e potrebbero non realizzarsi (Bauman, 2000). Non riuscendo a individuare un "canale di accesso privilegiato" al mercato del lavoro, di fronte alle difficoltà di trovare un'occupazione adeguata alla propria preparazione e vicina alle proprie aspirazioni, alcuni individui tendono infatti a rimanere disorientati, non sanno come cercare un lavoro che li soddisfi e come scegliere tra le opzioni disponibili, che sono generalmente a breve termine e senza precise prospettive di sviluppo. Essi adottano allora quella che Stefano Laffi definisce una razionalità "paratattica", ovvero mettono in essere molte azioni simultanee di ricerca, procedono per tentativi, senza un progetto preciso, nell'intento di tenersi aperte molte strade e riuscire a cogliere le occasioni migliori. Questa strategia di ricerca costante, solo debolmente direzionata, con un orizzonte temporale schiacciato sul breve periodo, riduce il disagio derivante dagli insuccessi e permette di posticipare qualsiasi scelta vincolante (Laffi, 1998).

Vi è il rischio, tuttavia, che gli individui che affrontano in questo modo il mercato del lavoro, vedano progressivamente indebolirsi la capacità di sintesi personale e non siano più in grado di riconnettere le varie esperienze lavorative in un percorso coerente che abbia un senso. Tenere sempre aperto il ventaglio delle possibilità, procrastinare le scelte vincolanti, rimanere in attesa delle occasioni migliori senza elaborare un progetto e perseguire un obiettivo preciso, sospendere il giudizio e cercare di non essere selettivi per non chiudersi delle opportunità, infatti, sono tutte cose che, alla lunga, possono indebolire le capacità di autodeterminazione della propria esistenza e rendere difficile la connessione di senso tra le varie esperienze vissute (Laffi, 2000).

Come sottolinea Richard Sennet, la vita del lavoratore flessibile è un collage di frammenti sottoposti ad un incessante divenire, cui quest'ultimo riesce con difficoltà ad attribuire un senso. Il problema centrale, quindi, diviene recuperare la narrazione sul proprio percorso (Sennet, 1999). La diffusione delle occupazioni instabili, pertanto, determinando un aumento dell'incertezza e della variabilità delle prospettive occupazionali degli individui, non solo aumenta il grado di esposizione al mercato ma ha un effetto "distruttivo" più sottile sulla capacità di costruzione dei percorsi. Gli individui hanno davanti a sé un contesto più flessibile, in continuo movimento, che lascia loro ampi margini di libertà ma che, contemporaneamente, indebolisce la loro capacità di elaborazione strategica. Alcuni riescono ad emergere, a utilizzare l'instabilità come una risorsa per definire in modo autonomo il proprio percorso nel mercato e per costruirsi adeguate protezioni contro i rischi, altri invece – privi delle necessarie "capabilities" – non riescono a combinare le risorse a loro disposizione per il raggiungimento di una posizione occupazionale sicura e soddisfacente.

7.2 I percorsi orientati e la vulnerabilità di chi si muove "individualmente" nel mercato

Accanto alle persone che hanno un lavoro instabile che non corrisponde ai loro desideri e alle loro aspirazioni, tuttavia, è possibile identificare un secondo gruppo di soggetti che invece apprezzano il tipo di attività svolta, vi investono energie e non hanno intenzione di cambiare lavoro. Essi possono seguire due diversi tipi di percorso a seconda del loro obiettivo di lungo periodo: da un lato vi sono coloro che hanno un percorso orientato verso il lavoro stabile, cioè aspirano a svolgere la medesima attività all'interno di un'azienda, assunti come dipendenti e, dall'altro, vi sono coloro che hanno invece un percorso orientato verso la stabilizzazione nel mercato, ovvero che non vogliono diventare dipendenti ma preferiscono continuare a lavorare con contratti instabili. In questo secondo gruppo si ritrovano esclusivamente collaboratori mentre nel primo vi sono anche lavoratori interinali che aspirano a essere assunti dall'azienda in cui sono inviati in missione.

Mentre chi riesce a raggiungere un'occupazione stabile in qualche modo riduce al minimo i margini di insicurezza, per coloro che aspirano a continuare a lavorare con contratti instabili esistono due ordini di problemi. In primo luogo, bisogna considerare che tale strategia può avere successo se nel settore di attività esistono opportunità di "carriera" (esterna), ovvero se le competenze e l'esperienza vengono riconosciute dai committenti e accrescono la forza contrattuale del collaboratore. Vi sono dei casi particolari in cui ciò non avviene, come nel settore degli istruttori sportivi o in quello delle interviste domiciliari per indagini di mercato.

Dall'altra parte, coloro che invece hanno di fronte reali opportunità di raggiungere una posizione professionale forte, anche nel caso in cui riescano ad affermarsi sul mercato, non eliminano per questo i rischi connessi con l'instabilità del lavoro. Bisogna considerare infatti che, anche se raggiungono una posizione forte all'interno del settore in cui operano, anche se hanno una professionalità elevata e/o competenze specifiche ricercate dai committenti e magari intrattengono più rapporti di collaborazione nello stesso momento, la loro sicurezza economica deriva esclusivamente dalla loro capacità di continuare a lavorare.

Essi probabilmente si sentono sicuri e percepiscono il mercato più come una fonte di opportunità che come una fonte di rischi: soprattutto in un contesto come quello milanese, caratterizzato da elevata dinamicità e da una forte presenza di lavoratori autonomi e piccoli imprenditori, è probabile che molti collaboratori apprezzino la possibilità di costruirsi in modo autonomo un percorso all'interno del mercato, piuttosto che aspirare ad un rapporto di lavoro subordinato e in qualche modo tutelato dallo Stato. Soprattutto in alcuni settori, come quello editoriale o del giornalismo, dove c'è la possibilità di gestirsi autonomamente il lavoro, alcuni collaboratori trovano maggiori soddisfazioni a entrare nel mercato in prima persona, individualmente, utilizzando la propria professionalità, le proprie competenze e i propri contatti per raggiungere una posizione competitiva forte.

Tuttavia, è innegabile che i collaboratori rimangono soggetti estremamente vulnerabili, in quanto si muovono nel mercato in modo individuale, instaurando rapporti di lavoro/collaborazione che non danno alcuna garanzia di stabilità, seguendo regole informali di comportamento debolmente istituzionalizzate e non avendo altro mezzo di difesa rispetto al committente che la propria capacità di contrattazione. A questo riguardo si può citare un commento di Beck, il quale scrive: "i precari ad alta specializzazione guadagnano bene ma non possono mollare mai, per non essere messi fuori gioco dai concorrenti. Ciò che una volta si escludeva a vicenda, ovvero buon livello di istruzione, buon reddito e una biografia da equilibrista, viene qui a coincidere. [...] L'"autoresponsabilizzazione" sgrava le casse pubbliche e aziendali e trasforma il singolo in "artefice della propria fortuna" (Beck, 2000b, p.152).

9. I rischi dei lavoratori instabili tra vincoli e opportunità

Come è noto, la diffusione delle occupazioni instabili viene interpretata secondo visioni quasi contrapposte dagli autori che studiano le trasformazioni del mercato del lavoro: da un lato, infatti, alcuni sostengono che questo fenomeno renderà più facile l'inserimento nel mercato del lavoro e porterà fasce sempre più ampie di lavoratori a divenire imprenditori di sé stessi, a gestire autonomamente il proprio lavoro e a muoversi autonomamente sul mercato; dall'altro lato vi sono autori, invece, che considerano i contratti instabili sostanzialmente come un elemento di precarizzazione, che porta un peggioramento nelle condizioni di vita di molti lavoratori.

Si tratta tuttavia di una questione che non ha senso affrontare in termini astratti, cercando una soluzione al dilemma che affermi l'assoluta positività o negatività dei fenomeni in atto. L'analisi

dei percorsi attraverso le occupazioni instabili, dovrebbe aver messo in luce chiaramente che elevare il livello di esposizione al mercato, riducendo i vincoli e le tutele contrattuali, influisce in modi diversi sulla condizione dei lavoratori, a seconda dei loro percorsi e del loro modo di muoversi sul mercato del lavoro.

Elevando il grado di instabilità dei rapporti di lavoro e ponendo gli individui in condizioni fortemente instabili sul mercato del lavoro, infatti, si amplificano le differenze che ci sono tra di essi in termini di risorse, capacità di elaborazione strategica e strumenti di difesa contro il rischio. Questi elementi, che risultano fondamentali per la definizione dei percorsi lavorativi, non sono disponibili a tutti nella stessa misura né possono facilmente essere acquisiti strada facendo. Anche in un mercato del lavoro dinamico come quello di Milano, la diffusione delle occupazioni instabili può determinare un approfondimento delle sperequazioni e un irrigidimento delle segmentazioni all'interno della forza lavoro. A questo proposito, le questioni critiche più importanti che sono emerse nel corso di questo lavoro sono sostanzialmente tre.

In primo luogo, come l'ipotesi teorica di Polanyi induce a osservare, aumentare il grado di esposizione al mercato dei lavoratori, rendendo più flessibili i contratti, significa necessariamente porli in una condizione di rischio da cui devono in qualche modo riuscire a proteggersi. Tuttavia essi non sempre sono in grado di farlo. La famiglia, in molti casi, e le reti di contatti con i committenti, in altri, rappresentano strumenti efficaci di assorbimento del rischio, ma non necessariamente tutti i soggetti si trovano nelle condizioni di poterne usufruire, mentre il sistema di *welfare*, a questo riguardo, non sembra offrire reti di protezione alternative. Inoltre, mentre i problemi si risolvono abbastanza facilmente per coloro che raggiungono una posizione forte sul mercato o svolgono un lavoro instabile in modo transitorio, approdando in seguito a un impiego sicuro, la situazione di chi rimane costantemente esposto al rischio appare evidentemente più critica.

L'equilibrio tra le dinamiche in atto nella sfera del mercato del lavoro – dove si sta avviando un processo di amplificazione dei rischi – e le dinamiche presenti nella sfera sociale – in cui trovano spazio i meccanismi di protezione dall'insicurezza economica – appare dunque come un equilibrio fragile, che non trova sostegno nel sistema di *welfare* e che potrebbe incrinarsi qualora le sinergie presenti si indebolissero.

Inoltre se - come affermano i sostenitori del processo di flessibilizzazione – la riduzione dei vincoli relativi alla durata dei contratti e l'elevazione del grado di mercificazione dei rapporti di lavoro determina un ampliamento delle potenzialità d'azione dei soggetti che si muovono sul mercato, tale processo fa contemporaneamente emergere altri due problemi che non vanno sottovalutati. Innanzitutto, come la descrizione dei percorsi degli intervistati ha messo in luce, non bisogna dimenticare che anche in un mercato del lavoro come quello di Milano, dinamico e con livelli di disoccupazione decisamente ridotti, esistono delle segmentazioni, delle barriere che bloccano alcune fasce della forza lavoro in una condizione di debolezza. Per alcuni soggetti le possibilità di movimento all'interno del mercato del lavoro sono fortemente limitate e la diffusione delle forme contrattuali instabili non sembra modificare in modo sostanziale la situazione. L'introduzione delle

occupazioni instabili, infatti, facilita l'ingresso nel mercato a chi ne era escluso, ma non sempre permette di compiere il passo successivo e di raggiungere una posizione occupazionale sicura. Infine, bisogna considerare che con l'aumento dell'instabilità dei rapporti di lavoro e dell'incertezza, il mercato del lavoro è divenuto più opaco, per cui costruirsi un percorso professionale al suo interno è diventato complesso, anche per chi ha le risorse necessarie per farlo. Muoversi sul mercato del lavoro liberi da vincoli e privi di tutele, pertanto, è contemporaneamente una grande opportunità per coloro che occupano posizioni forti (o che sono in grado di raggiungerle), e che riescono quindi a limitare l'esposizione ai processi di mercificazione, e una minaccia per coloro che, invece, si trovano in posizioni deboli nel mercato del lavoro o non sono capaci di crearsi un percorso che li faccia emergere. Mentre per i primi l'instabilità del lavoro è una risorsa importante, per i secondi diviene velocemente un forte vincolo, che impedisce loro di costruirsi delle protezioni e di ridurre il livello di esposizione al mercato e li pone, quindi, in una condizione di rischio costante.

Riferimenti bibliografici

- Addabbo T., Borghi V. (2000), *Lavoratori atipici differenze di percorsi e di genere: il caso del rapporto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nella provincia di Modena*, Rapporto di ricerca, Commissione Pari Opportunità della Provincia di Modena.
- Bauman, Z. (1995) *Life in Fragments*, Blackweel, Oxford.
- Bauman, Z. (2000) *Liquid Modernity*, Polity Press, Oxford.
- Beck U. (2000a), *La società del rischio*, Carocci, Roma (edizione originale 1986).
- Beck U. (2000b), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino (edizione originale 1999).
- Bologna S. (1997), *Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo*, in Bologna S. Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano, pp.13-42.
- Buzzi C. (1997), *Rischio, reversibilità, sfiducia negli altri, disagio*, in Cavalli A, Buzzi C., De Lillo A. (a cura di), *Giovani verso il 2000, Quarto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna, pp.87-102.
- Caniglia P. e Spanò A. (1999), *Unemployed Graduates and the Reflexivity Deficit*, in *Social Strategies in Risk Societies*, SOSTRIS Working Paper, Centre for Biography in Social Policy, Sociology Department, University of East London, pp.39-46.
- Cavalli A. (1993), *Prolungamento della fase giovanile e orientamento al futuro*, in Cavalli A., De Lillo A. (a cura di), *Giovani anni '90, Terzo rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, pp.205-228.
- Drancourt C.N. (1992), *L'idée de Précarité revisitée*, Travail et emploi, n.52, pp.57-70.
- Esping Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Blackwell, Oxford.
- Esping Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford.
- Farina M. (1995), *La famiglia lunga del giovane adulto*, in Scabini E., Donati P. (a cura di), *Nuovo lessico familiare*, Vita e Pensiero, Milano, pp.117-133.
- Gallie D., Paugam S. (2000), *The Social Regulation of Unemployment*, in Gallie D. e Paugam S. (a cura di), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford University Press, Oxford, pp.351-374.
- Gallie D., Marsh C., Vogler C. (1994), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford.

- Hess L., Petersen A. e Mortimer J. (1994), *Youth, unemployment and marginality: the problem and the solution*, in Petersen A. e Mortimer J. (a cura di), *Youth Unemployment and Society*, Cambridge University Press, Cambridge, pp.3-33.
- Iacovu M. (1998), *Young People in Europe: Two Models of Household Formation*, Working Paper, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- ISFOL (1999), *Il lavoro interinale. Indagine esplorativa*, Monografie sul mercato del lavoro e politiche per l'impiego n.7, Roma.
- Laffi S. (1998), *Logiche di comportamento in situazioni di passaggio: mobilità, reinserimento, disoccupazione*, Tesi di dottorato, Università degli Studi di Milano.
- Laffi S. (2000), *Il furto mercificazione dell'età giovanile*, L'ancora del Mediterraneo, Napoli.
- Paci M. (1993), (a cura di) *Le dimensioni della diseguaglianza*, Il Mulino, Bologna.
- Paci M. (1996), *I mutamenti della stratificazione sociale*, in *Storia dell'Italia Repubblicana*, vol. III, Einaudi, Torino.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la precarité*, PUF, Paris.
- Peterson A.C., Moritmer J.T. (1994), *Youth Unemployment and Society*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Reyneri E. (1998), *Le nuove forme di lavoro fra rischi di precarietà e bisogni di autonomia: note introduttive alla situazione italiana*, in La Rosa M. e Meda D. (a cura di), *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, Sociologia del Lavoro n.69, pp.121-130.
- Reyneri E. (1999), *Unemployment Patterns in the European Countries: a Comparative View*, Diritto del Mercato del Lavoro On Line, n.1, sito web <http://www.lex.unict.it/dml%2Donline/archivio/numero1/online/reyneri/reyneri.htm>
- Rossi G. (1997), *Quando i giovani restano a lungo nella famiglia di origine: il caso italiano*, in Scabini E., Rossi G. (a cura di), *Giovani in famiglia tra autonomia e nuove dipendenze*, Vita e Pensiero, Milano, pp.45-68.
- Semenza R. (1999), *Nuove forme di lavoro autonomo. Il caso delle collaborazioni editoriali a Milano*, Rapporto della ricerca condotta per iniziativa del Sindacato Lavoratori della Comunicazione della Lombardia, Milano.
- Sennet R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano (edizione originale 1998).
- They M. (1998), *Nuove forme di lavoro: flessibilità e sicurezza*, in La Rosa M., Méda D. (a cura di), *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, Sociologia del Lavoro n.69, pp.101-119.
- Tuorto D. (2000), *Da grande vado a vivere in famiglia. Cause e conseguenze della lunga permanenza a casa dei giovani*, Tesi di dottorato, Università degli studi di Trento.
- Vail J. (1999), *Insecure Times: Conceptualigins Insecurity and Security*, in Vail J., Wheelock J., Hill M. (a cura di), *Insecures Times*, Routledge, London, pp.1-22.
- Zanetti M. (1999), *Nuove forme di lavoro nel settore editoriale tra subordinazione e autonomia. Un approfondimento nell'area Torinese*, IRES Lombardia.