

Q

Storie di ordinario precariato

Francesca della Ratta-Rinaldi, Patrizio Di Nicola,
Ludovica Ioppolo, Simona Rosati*

Tra maggio e giugno 2012 la Cgil, in collaborazione con il settimanale *Internazionale*, ha promosso la realizzazione dell'indagine *Storie precarie*, finalizzata a comprendere e descrivere le esigenze e le difficoltà dei lavoratori precari. La ricerca è stata realizzata mediante un questionario on line costituito da diverse risposte aperte, che hanno permesso di raccogliere vere e proprie testimonianze di vita precaria. Nel periodo di rilevazione sono stati ricevuti 470 questionari completi.

Il contributo sviluppa i seguenti contenuti: la distinzione tra i concetti di flessibilità e di precarietà; la consistenza e la morfologia del lavoro precario in Italia; le caratteristiche socio-demografiche dei 470 intervistati e un focus sui loro tragitti di precarietà; i principali risultati dell'analisi semantica, condotta sui testi delle loro risposte, in termini di aspettative e paure per il futuro, contesto lavorativo e percorso formativo, problemi materiali e stati d'animo relativi alla condizione di precarietà; le strategie politiche e sindacali da mettere in atto per contrastare la precarietà.

1. La flessibilità e il suo doppio: come il «paese del posto fisso» è diventato una landa di precarietà

A partire dagli anni ottanta, e ancor più dalla metà del decennio successivo, la flessibilità del lavoro è stata invocata da più parti come bisogno urgente e inevitabile, connaturato allo sviluppo del nuovo sistema economico, produttivo e organizzativo post-fordista. Quasi fosse una formula magica, la flessibilità avrebbe permesso alle imprese di superare le congiun-

* Francesca della Ratta-Rinaldi è ricercatrice all'Istat; Patrizio Di Nicola è docente di Sistemi organizzativi complessi nell'Università La Sapienza di Roma; Ludovica Ioppolo è ricercatrice presso Libera; Simona Rosati è ricercatrice all'Istat.

ture economiche globali rispondendo tempestivamente all'instabilità dei mercati, contribuendo in tal modo all'aumento generalizzato del benessere¹. I sostenitori della flessibilità – in verità spesso detentori di ottimi lavori a tempo indeterminato – si sono avventati sul mercato del lavoro, ritenuto troppo rigido e per questo afflitto da varie disfunzioni, quali un'elevata disoccupazione giovanile di lunga durata, nonché una bassa partecipazione delle donne e degli over 50.

Al fine di contrastare tali fenomeni, molti paesi europei hanno portato a compimento importanti riforme nei meccanismi di funzionamento e regolazione dei rispettivi mercati del lavoro. In Italia, il processo di flessibilizzazione ha comportato una profonda ridefinizione del quadro normativo che regolava l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'obiettivo di rendere il mercato del lavoro italiano più fluido e permeabile è stato perseguito sia tramite l'estensione del ricorso a tipologie contrattuali esistenti (come le collaborazioni coordinate e continuative) sia con l'introduzione di nuove fattispecie, prima fra tutte il lavoro interinale. La frantumazione dei rapporti di lavoro ha sortito come effetto la segmentazione dell'occupazione su più livelli, caratterizzati da differenze, anche ampie, nelle condizioni di lavoro, nelle possibilità di carriera, stabilità e crescita professionale, nei livelli di tutela, nonché nei diritti (Accornero, 2000).

Ovviamente *flessibilità* e *precarietà* non sono sinonimi: il concetto di flessibilità racchiude una molteplicità di significati, la cui valenza non è esclusivamente negativa. Secondo l'Istat (2006), la precarietà attiene a un senso di insicurezza sociale derivante da una condizione di lavoro nella quale la temporaneità contrattuale è associata sia a una discontinuità nella partecipazione al mercato del lavoro sia alla mancanza di un reddito continuativo e adeguato, che consenta di avere una progettualità di vita di medio-lungo periodo. La flessibilità diventa precarietà quando l'instabilità del lavoratore diviene tendenzialmente permanente, intrappolandolo in una sequenza di lavori temporanei e condizionandone negativamente identità sociale e professionale, relazioni personali, situazione familiare, colpendo in tal modo l'intera esistenza (Sennett, 1998).

La condizione di precarietà in cui si trovano molti lavoratori si è aggravata dal 2008 a seguito della crisi economica internazionale. Per i precari

¹ Per approfondimenti, vedi Atkinson (1986); Atkinson, Meager (1986); Piore, Sabel (1984); Dore (2004).

la crisi ha costituito un moltiplicatore di rischio: oltre a essere i meno retribuiti e i primi a rimetterci il lavoro, sono anche quelli cui è precluso l'accesso a un adeguato sistema di ammortizzatori sociali, in grado di ridurre i pericoli di vulnerabilità ed esclusione sociale.

2. I numeri del lavoro flessibile

In Italia vi è una crescente attenzione nel tentare di quantificare il fenomeno del lavoro flessibile e precario, e di misurarne la distribuzione tra le diverse fasce della popolazione attiva. Ma parlare di lavoro flessibile e/o precario può essere improprio al fine di produrre una schematizzazione efficace delle forme contrattuali oggi presenti nel nostro sistema giuridico. È quindi preferibile partire dalla distinzione tra lavoro *tipico* e *atipico*. Il primo è costituito essenzialmente da contratti di tipo *subordinato, a tempo pieno e indeterminato*. È lavoro tipico qualsiasi forma di lavoro che si differenzi per una delle tre caratteristiche che lo contraddistinguono: l'essere *subordinato*, l'essere *a tempo pieno*, l'aver *durata non prefissata* (ovvero l'essere *a tempo indeterminato*). Seguendo tale impostazione l'Istat, nella *Rilevazione sulle forze di lavoro*, definisce come *standard* il lavoro dipendente o autonomo, a tempo pieno e indeterminato; con *parzialmente standard*, invece, identifica i lavoratori dipendenti e gli autonomi a tempo parziale; negli *atipici* ricadono i collaboratori e i dipendenti a tempo determinato.

Secondo l'Istat, nel 2011 i lavoratori atipici sono 2 milioni 719 mila, rispetto al 2004 sono cresciuti del 13 per cento (Tab. 1). Di essi, 2 milioni 303 mila (poco meno dell'85 per cento del totale) sono dipendenti a tempo determinato, la restante parte collaboratori. Guardando indietro nel tempo, si nota che il numero di lavoratori a tempo determinato, rispetto al 2004, è aumentato del 20,6 per cento: una variazione ragguardevole, specialmente se si pensa al calo occupazionale intervenuto nel 2009-2010. Ancor più importante la crescita del lavoro part-time, che ha visto un incremento del 40 per cento, pari a 640 mila unità. In controtendenza invece i contratti di collaborazione, che sono diminuiti – falciati dalla crisi economica – del 16 per cento. Ciò è avvenuto mentre l'occupazione standard si è ridotta di oltre 300 mila unità (-1,7).

Francesca della Ratta-Rinaldi, Patrizio Di Nicola, Ludovica Ioppolo, Simona Rosati

Tab. 1 – Evoluzione del lavoro atipico (valori assoluti in migliaia)

OCCUPATI	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
STANDARD	17.791	17.825	17.907	18.022	18.026	17.886	17.590	17.485
Dipendenti permanenti a tempo pieno	12.618	12.784	12.878	12.979	13.086	13.053	12.768	12.707
Autonomi a tempo pieno	5.173	5.041	5.029	5.043	4.940	4.833	4.822	4.778
PARZIALMENTE STANDARD	2.207	2.255	2.362	2.440	2.591	2.591	2.699	2.763
Dipendenti permanenti a tempo parziale	1.590	1.724	1.815	1.919	2.037	2.071	2.159	2.230
Autonomi a tempo parziale	617	531	547	521	554	520	540	533
ATIPICI	2.406	2.483	2.719	2.759	2.788	2.549	2.582	2.719
Dipendenti a tempo determinato	1.909	2.026	2.222	2.269	2.323	2.153	2.182	2.303
Collaboratori	497	457	497	490	465	396	400	416
TOTALE	22.404	22.563	22.988	23.221	23.405	23.026	22.871	22.967

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.

3. La ricerca *Storie precarie*: gli intervistati e i loro percorsi di lavoro

L'indagine *Storie precarie*, promossa dalla Cgil in collaborazione con il settimanale *Internazionale*, con la partecipazione di Smile, era finalizzata a comprendere e descrivere le esigenze e le difficoltà dei lavoratori precari. È stata realizzata mediante un questionario on line, attivo dal 2 maggio al 30 giugno 2012². Per rendere il più possibile aderenti al vissuto degli intervi-

² Va detto che i rispondenti costituiscono un campione autoselezionato, sia per la connotazione sindacale dell'iniziativa sia per via dello strumento di compilazione scelto (un questionario on line), più congeniale agli intervistati giovani e scolarizzati. Sul sito www.storieprecarie.it sono disponibili alcuni materiali informativi relativi all'indagine, tra cui il questionario con le distribuzioni di frequenza e una selezione di storie.

stati le informazioni rilevate nel questionario sono stati previsti ampi spazi testuali, che hanno consentito di raccogliere vere e proprie testimonianze di vita precaria. La prima domanda chiedeva all'intervistato di raccontare la propria storia di lavoro precario; seguivano altre domande aperte, tra cui quelle sulle strategie politiche da mettere in atto per contrastare la precarietà e sulle aspettative in merito alla condizione occupazionale da oggi a due anni.

Nel periodo di rilevazione sono stati raccolti 470 questionari completi. Gli intervistati provengono nel 45,3 per cento dei casi dal Nord, nel 32 da una regione del Centro, nel 21,1 dal Mezzogiorno. L'1,6 per cento degli intervistati risiede invece all'estero. I rispondenti sono soprattutto donne (73 per cento), e nel 73,3 per cento dei casi possiedono un titolo di studio elevato. L'età media è 36 anni; quasi un terzo ha tra 30 e 34 anni (27 per cento), mentre il 21,5 per cento ha meno di 29 anni.

Tra gli aspetti più insopportabili della precarietà, i più citati dagli intervistati sono la ricattabilità presso il datore di lavoro (35,6 per cento), la scarsa continuità della retribuzione (31,7) e il dover ricominciare sempre da capo (28,7). Inoltre, gli intervistati mostrano un atteggiamento generalizzato di scoraggiamento nei confronti del futuro: soltanto il 38,9 per cento si aspetta un miglioramento, mentre il 39,3 pensa che da qui a due anni poco o niente cambierà rispetto alla propria condizione lavorativa e il 21,8 crede che la situazione peggiorerà ulteriormente.

Tra gli intervistati i lavoratori precari sono 286 (il 60,9 per cento del totale), i disoccupati ex precari sono 132 (il 28,1), gli occupati attualmente con lavoro standard sono 24 (il 5) e i restanti 28 sono inattivi o studenti (il 6). Le professioni più diffuse sono quelle del mondo dell'editoria (redattori, giornalisti, grafici, traduttori, pari al 19,1 per cento) o dell'insegnamento (14,6). Seguono le attività esecutive d'ufficio o il *customer care* (9,8 per cento), le professioni tecnico-gestionali e del marketing (8,1) e le attività di ricerca svolte da ricercatori attivi nelle università o negli enti di ricerca (7,2). Tra i precari, circa la metà del campione è composta da collaboratori (49,8 per cento), poco più di un terzo ha un contratto di lavoro dipendente a termine (33,2), il 10 per cento è un professionista o lavoratore autonomo e, infine, una parte residuale è costituita da dottorandi e specializzandi (10,6 per cento).

Se si considerano le ultime tre professioni svolte dagli intervistati, si scopre che solo un quarto dei precari presenta un percorso professionale coe-

rente, caratterizzato cioè dall'aver svolto sempre la stessa professione o professioni molto affini. Il 33,9 per cento ha svolto professioni diverse, ma nell'ambito dello stesso livello di qualifica. Più frammentate le carriere del 25,4 per cento di precari che hanno svolto lavori diversi che richiedevano livelli di qualifica inferiori all'attuale, o del 15,7 che finora ha svolto lavori molto eterogenei tra loro, di cui almeno uno di bassa qualifica. La situazione professionale di elevata qualificazione dichiarata dagli intervistati al momento dell'intervista è stata pertanto raggiunta, in almeno quattro casi su dieci, con un percorso professionale intermittente, costellato da lavori più o meno qualificati.

Per approfondire i contenuti dei tragitti lavorativi vissuti dai nostri precari è stata elaborata una tipologia, partendo da due dimensioni chiave rilevate (Tab. 2). La prima concerne la continuità del percorso professionale in termini di datori di lavoro e di professione svolta; la seconda si focalizza sulla coerenza delle attività lavorative svolte a livello di qualifica ricoperta³. Incrociando tali dimensioni sono state individuate tre categorie di precari che si contraddistinguono per un diverso grado di stabilità sul mercato del lavoro:

– *precari «stabili»*: sono quei lavoratori precari che nel corso del tempo sono riusciti a svolgere lo stesso tipo di professione, in molti casi per lo stesso datore di lavoro, accrescendo il proprio livello di qualifica. Si tratta di lavoratori che, pur in una situazione di instabilità contrattuale, hanno maggiori chance di uscire dalla precarietà. Hanno un profilo professionale solido, continuano a svolgere lavori qualificati, la loro spendibilità sul mercato del lavoro è rafforzata da un bagaglio di competenze distintive;

– *precari «instabili»*: sono i lavoratori precari caratterizzati da un percorso lavorativo altamente frammentato. Hanno svolto lavori differenti, con

³ Tale tipologia è il risultato di un indice costruito incrociando due variabili di rilevazione. La prima è data dalle risposte fornite alla domanda del questionario che chiedeva: «nella tua esperienza di lavoro precario: 1) hai svolto più o meno lo stesso lavoro/professione con lo stesso datore di lavoro; 2) hai svolto più o meno lo stesso lavoro/professione per differenti datori di lavoro; 3) hai svolto diversi lavori/professioni per differenti datori di lavoro». La seconda è una variabile (derivata) costruita sulla base delle risposte fornite alla domanda: «puoi indicare i tre lavori/professioni che hai svolto più spesso negli ultimi anni?». Tale variabile dicotomica suddivide gli intervistati tra coloro che hanno avuto un percorso professionale coerente (hanno svolto sempre la stessa professione o differenti professioni con lo stesso livello di qualifica) e coloro che hanno seguito un percorso professionale non coerente (hanno svolto differenti professioni anche di media o bassa qualifica).

diversi livelli di qualifica, passando da un datore di lavoro a un altro. Presentano il più alto rischio di rimanere intrappolati nella precarietà poiché nel corso del tempo non sono riusciti a costruirsi un profilo professionale definito e solido;

– *precari «in transizione»*: è il caso dei lavoratori precari con una storia lavorativa non propriamente definita. Hanno svolto diversi lavori, a volte coerenti tra loro a volte meno, sia per lo stesso datore di lavoro sia per datori di lavoro diversi. Sono lavoratori cosiddetti in transizione, ossia alla ricerca di una direzione professionale.

All'interno del nostro campione quasi la metà degli intervistati appartiene alla categoria dei precari «stabili», circa un terzo è costituito dai precari «in transizione», infine quasi il 20 per cento rientra nella categoria dei precari «instabili».

Tab. 2 – Tipologia di precari

N. 248	HA SVOLTO PIÙ O MENO LO STESSO LAVORO/PROFESSIONE CON LO STESSO DATORE DI LAVORO	HA SVOLTO PIÙ O MENO LO STESSO LAVORO/PROFESSIONE PER DIFFERENTI DATORI DI LAVORO	HA SVOLTO DIVERSI LAVORI/PROFESSIONI PER DIFFERENTI DATORI DI LAVORO
PERCORSO PROFESSIONALE COERENTE	PRECARI «STABILI» (48,4%)		PRECARI «IN TRANSIZIONE»
PERCORSO PROFESSIONALE NON COERENTE	PRECARI «IN TRANSIZIONE» (31,8%)		PRECARI «INSTABILI» (19,8%)

4. Le storie di vita precaria⁴

Le 470 storie raccolte tramite il questionario costituiscono un testo di circa 130 mila parole, con un vocabolario (insieme di parole diverse) di oltre 15 mila termini e una media di circa 270 parole a storia. Nella Fig. 1 sono visualizzate le parole che compaiono più spesso nell'insieme delle storie secondo la tecnica del *tag cloud*, che consente di visualizzare le pa-

⁴ Viene qui presentata l'analisi testuale relativa alle tre domande del questionario dedicate a costruire la storia di precariato del rispondente, ad approfondire un episodio di precarietà e le proprie prospettive future. Nell'analisi si è scelto di considerare questi tre campi come un unico testo. Da questo punto in poi le parole in corsivo sono quelle effettivamente utilizzate dagli intervistati.

Francesca della Ratta-Rinaldi, Patrizio Di Nicola, Ludovica Ioppolo, Simona Rosati

role presenti in un testo aumentando le dimensioni del carattere per le parole più frequenti.

Tra i termini più utilizzati nelle storie incontriamo quelli che rimandano alla durata dell'esperienza di lavoro precario (*anni e mesi*), ai tipi di contratto più diffusi (*a progetto*), ai percorsi di formazione e ai progetti di *vita* spesso rinviati. Colpisce la straordinaria frequenza dell'avverbio di negazione *non* (ma anche *senza*), utilizzato dagli intervistati per descrivere le privazioni che caratterizzano la loro esperienza di precarietà. Innanzitutto la precarietà è *non* potersi permettere progetti di vita. A mancare sono anche i diritti più elementari (*ferie, malattia, maternità*), insieme alla necessità di doversi mostrare *sempre disponibili*. Ancora, il *non* viene utilizzato per parlare di quello che non ci si può permettere (*casa, automobile, scegliere il lavoro, la vacanza*).

Fig. 1 – Tag cloud (parole tema)



Attraverso il consistente impiego del termine *non*, i precari ci descrivono la loro condizione di generazione «senza», cui sono negati, secondo l'analisi di Guy Standing (2012; pp. 26-27), i diversi tipi di sicurezza del lavoro che sindacati e partiti laburisti o socialdemocratici hanno indicato come «prioritari» in un programma di «cittadinanza industriale»: la sicurezza del-

l'occupazione, del posto di lavoro, del ruolo professionale, della formazione sul lavoro, del reddito e della rappresentanza.

Una prima esplorazione dei contenuti del testo può essere condotta analizzando il lessico utilizzato nell'insieme delle storie. Oltre alle parole più frequenti è possibile estrarre alcuni gruppi di parole statisticamente significative⁵, che consentono di individuare i principali nuclei semantici attorno a cui sono costruite le storie: la *precarietà* e la *paura del futuro*, il *lavoro* e il contesto in cui si svolge, il *percorso di studi*, i *problemi economici* e di sussistenza, i *diritti negati*, i «*sogni proibiti*» e i *sentimenti* legati alla condizione di precarietà.

La *precarietà* è descritta sia menzionando le diverse condizioni contrattuali sperimentate (*a progetto*, *a tempo determinato*, *a chiamata*, *borsa di studio*, *un rimborso spese*, *assegno di ricerca*, *co. co. pro.*, *partita Iva*) sia soprattutto rappresentando l'incertezza per il futuro e i timori per la scadenza del contratto. Tra i termini più significativi incontriamo proprio *futuro*, che compare 216 volte nel testo ed è utilizzato in circa un terzo delle storie. Se c'è chi sembra convinto che in futuro qualcosa migliorerà in modo da rendere possibile l'affermazione dei propri sogni di vita (generalmente una *casa*, una *famiglia* e dei *figli*), la maggioranza sottolinea come la vera essenza della condizione di precario sia proprio la negazione del futuro (Amerio, 2009, cap. VI) e l'impossibilità di fare progetti, sia a breve sia soprattutto a più lungo termine, e che questa incertezza costituisca uno degli aspetti più logoranti della precarietà, che costringe le persone ad «arrancare», vivendo alla giornata.

Qualcuno racconta di essersi trasferito *fuori dall'Italia*, stanco dell'assenza di prospettive, e di aver trovato condizioni di lavoro che – seppur sempre temporanee – sembrano migliori o almeno più adeguate alle aspettative.

Nelle storie è largamente diffusa l'aspettativa di trovare un lavoro all'altezza delle competenze acquisite con lo studio, ma le difficoltà incontrate dai più determinano sentimenti di delusione e scoramento. Uno spazio altrettanto importante è occupato dalla descrizione dei problemi di *sussistenza* determinati dalle scarse e instabili retribuzioni (*euro*, *stipendio*, *mutuo*, *affitto*, *compensi*, ma anche *senza stipendio*, *1.000 euro al mese*, *comprare una*

⁵ Si tratta delle parole chiave, sovrarappresentate nel testo in analisi rispetto a un lessico assunto come riferimento e che possono quindi considerarsi come espressione peculiare di un testo, e dei segmenti ripetuti, quelle espressioni composte da due o più parole in sequenza (ad esempio, *scadenza del contratto*) che consentono di rintracciare concetti definiti. Le elaborazioni sono state effettuate con il programma Taltac2 (www.taltac.it) (Bolasco, 1999).

casa, arrivare a fine mese, tirare avanti, chiedere un mutuo, fare la spesa). In molte storie sono elencati i conti di casa e il (poco) che resta una volta tolte le *spese vive*, con la preoccupazione frequente di non poter fare fronte a spese impreviste o di non riuscire a pagare il *finanziamento della macchina* o la *rata* del mutuo.

I più giovani segnalano lunghi periodi trascorsi passando da uno *stage* all'altro, lavorando *gratis* in attesa di un contratto che non arriva mai; alcuni raccontano l'umiliazione di non aver potuto accedere a un prestito, o di aver dovuto chiedere ai genitori, magari pensionati, di *garantire* per il prestito o per il mutuo. Soprattutto i collaboratori o i titolari di partita Iva ricordano il problema del ritardo nei pagamenti, che arrivano sempre più dilazionati, costringendoli spesso a *elemosinare* quanto semplicemente dovuto. In molte storie appare evidente il ruolo di «ammortizzatore sociale» costituito dalle famiglie di origine, che supportano i giovani precari con aiuti in denaro, garantendo per l'acquisto di elettrodomestici o contribuendo alla compera di un appartamento (Palidda, 2007).

All'incertezza del futuro e all'insoddisfazione per il reddito si associa la consapevolezza di vivere una situazione lavorativa in cui sono negati i più elementari *diritti*: le *ferie* o almeno le *domeniche*, la *maternità*, la *malattia* e le altre *tutele* in generale (*indennità di disoccupazione, cassa integrazione guadagni, tredicesima, andare in pensione, indennità di fine rapporto*). La consapevolezza è particolarmente diffusa tra quanti si trovano a lavorare in contatto con lavoratori dipendenti regolarmente assunti, di cui osservano, con rassegnazione e a volte una punta di sarcasmo, i diritti acquisiti («dipendenti che non è detto che lavorino più e meglio di me»).

Gli intervistati con un contratto alle dipendenze, pur vivendo al pari degli altri precari l'incertezza sul proprio rinnovo, si mostrano consapevoli di essere dei *precari di lusso*, ricordando bene la sensazione di quasi *stordimento* provata le prime volte che hanno fruito dei diritti di base previsti dal contratto di lavoro. Sono soprattutto i collaboratori o le finte partite Iva a denunciare di dover rispettare tutti i *doveri* dei dipendenti (in termini di *orari, presenza, carico di lavoro*) senza poter godere di alcun diritto, ricevendo talvolta una retribuzione inferiore ai colleghi con contratto da dipendente. C'è chi racconta di essersi recato a lavoro con la *febbre*, di aver dovuto negoziare il *permesso* di assentarsi un'ora per andare dal medico, di dover svolgere *straordinari* spesso non retribuiti, di aver dovuto prendere un giorno di ferie per poter partecipare a uno *sciopero*, o ancora di non aver potuto par-

tecipare al funerale del padre «perché c'è una presentazione al cliente importante e tu hai un contratto a progetto e se te ne vai ti lasciano a casa».

Tra i diritti, un tasto dolente è sicuramente quello della *maternità*: alle poche donne che si ritengono *fortunate* perché i datori di lavoro hanno loro «permesso» di affrontare la gravidanza, si affiancano le numerose testimonianze delle donne che affermano di sentirsi più in pericolo in quanto donna giovane e *potenzialmente* madre, o che raccontano di aver perso il lavoro a causa della maternità. Per molte il desiderio di avere figli è allo stesso tempo la cosa più naturale e più «pericolosa» che si possa provare, e spesso la scelta della maternità è rimandata nella speranza di raggiungere prima l'aspirata realizzazione professionale: «vorrei farmi una famiglia, ma se non ho il contratto non posso, da qui la decisione di rimandare... sperando che i miei ovuli facciano altrettanto».

Oltre a non riuscire a mantenere un figlio, il timore è quello di perdere il lavoro in seguito alla maternità, come è capitato ad alcune colleghe o come qualcuna racconta di aver vissuto sulla propria pelle. Molto toccante la testimonianza di un'intervistata che racconta di essere stata «indotta» ad abortire dai responsabili aziendali: «alcuni anni fa ho dovuto rinunciare a una gravidanza perché nel posto in cui lavoro (è già successo) poi non si viene reintegrate. Ti spiegano che un figlio è inconciliabile con i nostri ritmi lavorativi e ti offrono un po' di denaro». Altrettanto disarmanti le testimonianze delle intervistate che, non avendo rinunciato al desiderio di maternità, sottolineano quanto l'assenza di diritti diventi cronica nel caso in cui si debba tirare su un figlio; la presenza di bambini da accudire rende il confronto con i diritti dei lavoratori «garantiti» impietoso: «essere precaria mi suscita senso di inferiorità nei confronti, ad esempio, dei miei amici, che mi parlano di ferie, permessi, congedi di maternità, ore di allattamento». Non manca naturalmente chi ha deciso di privilegiare le scelte di vita, trovando almeno un po' di serenità. Sempre che si abbia alle spalle una famiglia o un partner, naturalmente.

L'insieme delle privazioni e preoccupazioni descritte nelle testimonianze determina una condizione psicologica negativa, ben tratteggiata dai termini più carichi, da un punto di vista emotivo, che ci restituiscono uno stato d'animo in bilico tra rassegnazione e speranza: *frustrazione, paura, dignitosa, speranza, avvilita, delusioni*; o ancora: *sono stanca, nessuna prospettiva, preoccupazione più grave, futuro migliore, paura del futuro, tanti sacrifici e progetti di vita*. Molti sono consapevoli che il problema del precariato riguarda

un'intera generazione, cui vengono tolti opportunità e spazi di affermazione. La consapevolezza di una condizione più generale non attenua però il senso di fallimento che emerge dalle testimonianze, che spesso assume toni decisamente sconcertanti: «l'impossibilità di progettare anche solo due mesi di futuro ti destabilizza e ti butta addosso un enorme senso di fallimento. Hanno rovinato una generazione, che tira a campare su una zattera sfondata senza vedere mai la sponda e sempre sotto il ricatto di affondare; ci hanno resi servi, docili e impauriti, senza diritti, senza dignità e senza futuro».

Particolarmente interessante, a questo proposito, è l'insieme degli aggettivi a connotazione negativa (o positiva) utilizzati nelle storie. Il rapporto tra aggettivi negativi e aggettivi positivi può essere interpretato come un indice di *criticità*⁶, utile per cogliere il «tono» complessivo di un testo. Nelle storie di vita precaria tale indice è pari al 70,4 per cento, un livello piuttosto elevato se si considera che nell'italiano standard, assunto come modello di riferimento, si arriva appena al 40. Molti confessano di essere *stanchi* di dover cercare ancora lavoro, di dover *ricominciare* tutto da capo, di vivere *soltanto nel quotidiano* senza poter fare progetti. Altri ancora sottolineano come nella fase attuale sia ancora più *difficile* trovare lavoro e sopravvivere all'*ansia* per il futuro. È evidente quanto la condizione di precarietà incida anche sulla condizione psicologica, determinando stati di ansia e una sensazione di *inadeguatezza* e *inutilità* difficile da digerire a *trent'anni*. Si conferma quindi una fotografia che rappresenta come le difficoltà materiali che vivono i precari incidano pesantemente anche sul loro stato d'animo (Sennett, 1998), alimentando un pessimismo e una sfiducia che costituiscono un'allarmante ipoteca sul futuro loro e probabilmente anche del paese.

Lo spaccato emerso con le nostre storie ci sembra rappresentativo di una condizione, la precarietà, che non resta limitata alla sfera produttiva e alle problematiche concrete della vita quotidiana, ma costituisce un peso che contamina tutti gli aspetti dell'esistenza, impedendo di assumere le responsabilità della vita adulta, prolungando – per i più fortunati – una situazione di dipendenza dal contesto familiare e rinviando all'infinito un futuro che rischia di non arrivare mai. L'elevata qualificazione degli autori delle no-

⁶ L'indice di criticità si ottiene utilizzando il dizionario di aggettivi positivi e negativi presente nel software Taltac2 (Bolasco, della Ratta-Rinaldi, 2004), che consente sia di descrivere il tipo di aggettivi negativi o positivi utilizzati in un testo sia di valutarne quantitativamente il livello di criticità, attraverso un indice che si ottiene rapportando le occorrenze degli aggettivi negativi a quelle degli aggettivi positivi.

stre testimonianze, inoltre, mette bene in mostra la frustrazione determinata dall'impossibilità di spendere competenze faticosamente acquistate in lunghi anni di formazione.

Il paradosso, come fanno notare alcuni, è che siamo di fronte per la prima volta a una generazione che ha studiato più dei padri e che si trova in una condizione lavorativa molto più instabile e insicura, dal punto di vista dei diritti, del reddito e delle prospettive di vita. Come sottolinea Amerio (2009, p. 75, corsivo nel testo), «la *non stabilità* dell'occupazione può incidere fortemente sulla costruzione della vita [...] e questo aspetto del problema non è così personale come spesso si dice, bensì collettivo, nella misura in cui l'incertezza dei singoli e le modalità di vita cui essa dà luogo si proiettano sull'*incertezza della comunità* e sulla fragilità del tessuto sociale».

Il nostro viaggio dentro le storie di vita precaria ci ha consentito inoltre di riconoscere il linguaggio dei più giovani, ancora non del tutto contaminati dallo scoramento e dal pessimismo dei precari di lunga data, le preoccupazioni delle donne per il tema della maternità, la frustrazione dei più istruiti che non riescono con il lavoro a rispondere alle aspettative maturate nel corso degli studi. Per quelli che sognano un futuro nella ricerca è soppesata spesso (e talvolta scelta) la prospettiva di andare all'estero, vanificando quel poco di investimento che il paese effettua per la formazione dei suoi ricercatori (dottorandi, assegnisti).

Se il gruppo dei collaboratori e delle finte partite Iva descrive le situazioni più gravi dal punto di vista dello sfruttamento e della carenza dei diritti, il gruppo degli insegnanti, che riportano un percorso professionale fatto di ostacoli e sacrifici, si caratterizza per un forte senso di scoramento e pessimismo, particolarmente allarmante se si considera che agli insegnanti è affidato il compito di trasmettere alle nuove generazioni i valori di cittadinanza e gli strumenti utili a conoscere e interpretare il mondo.

Nonostante nei tre tipi di percorsi di precarietà da noi delineati si intreccino esperienze e vissuti, è possibile attribuire a ciascun tipo di precari un canovaccio narrativo prevalente. Sono i precari caratterizzati da una maggiore frammentarietà e instabilità lavorativa, da noi definiti «instabili», quelli che nella loro storia hanno rappresentato soprattutto le *difficoltà materiali* della propria condizione (*reddito, euro, affitto, disoccupazione*) e la conseguente mancanza di *sicurezza* per il futuro per sé e la propria famiglia. I precari «in transizione», invece, dedicano più spesso le loro storie alla *descrizione delle condizioni di lavoro* (*contratto a progetto, call-cen-*

Francesca della Ratta-Rinaldi, Patrizio Di Nicola, Ludovica Ioppolo, Simona Rosati

ter, a tempo determinato, supplenze) e all'ansia di dover decidere *anno per anno* (o mese per mese) del proprio futuro, rimandando all'infinito le responsabilità della vita adulta, costretti ad appoggiarsi ancora sul *sostegno* della famiglia di origine. Infine, i precari «stabili», che sono riusciti a costruirsi una professionalità più o meno definita, mettono l'accento sulle proprie aspirazioni di vita, sottolineando soprattutto la *manca*za di *diritti* associata alla propria condizione (con termini come *malattia* o *maternità, contributi, permessi*). La diffusione in questo gruppo di termini come *famiglia* o *vita* mette inoltre in luce le aspirazioni di vita che si vorrebbero poter realizzare oltre il lavoro. In altre parole, è soprattutto chi ha una professione caratterizzata da contenuti di lavoro gratificanti e di qualità a rappresentare l'«asimmetria» tra contenuti del lavoro e carenza delle tutele (Accornero, 2000).

5. Le proposte contro la precarietà e il ruolo del sindacato

Oltre a chiedere di raccontare la propria storia di lavoro precario, gli intervistati sono stati invitati anche a formulare proposte alla politica e al sindacato, attraverso due quesiti aperti in cui si chiedeva di indicare «quali strategie politiche si dovrebbero attuare per contrastare la precarietà del lavoro» e «cosa dovrebbe fare il sindacato per tutelare i lavoratori precari». L'insieme delle risposte alla domanda sulle strategie politiche per contrastare la precarietà (460 risposte su 470 intervistati nel complesso) costituisce un corpus vario ed elaborato, che ci ha permesso di effettuare una classificazione delle proposte avanzate, nonostante le piccole dimensioni del testo (poco più 18 mila parole, e un vocabolario di circa 4 mila parole diverse). A partire da una prima analisi lessicale dell'insieme delle risposte è stata costruita una classificazione delle tematiche da affrontare, suddividendole in proposte specifiche e in problemi più generali relativi al contesto politico, economico e culturale derivati dalla condizione di precarietà⁷.

La proposta più diffusa tra gli intervistati (28,7 per cento) riguarda la messa a punto di un sistema di *incentivi* e *disincentivi*, tesi a scoraggiare l'utilizzo di contratti precari da parte di aziende e imprese, e a favorire invece

⁷ Per gli aspetti tecnici connessi alla codifica delle domande aperte, vedi della Ratta-Rinaldi (2010).

percorsi di stabilizzazione e continuità lavorativa. Si propongono incentivi di natura fiscale ed economica, ma anche la semplificazione amministrativa e burocratica, il sostegno ai giovani lavoratori e la valorizzazione delle competenze. Se, da un lato, c'è tra i rispondenti una forte sensibilità per i problemi delle aziende, dall'altro si ribadisce la necessità di *controlli* più efficienti sugli abusi e le forme di irregolarità o sfruttamento (14,6 per cento).

Tra le strategie politiche per contrastare la precarietà, gli intervistati attribuiscono grande importanza anche agli *ammortizzatori sociali* (14,6 per cento): l'*indennità di disoccupazione*, la *malattia*, la *maternità*. Ma anche un sostegno per la *casa* e gli *asili nido*. Molti chiedono percorsi di *stabilizzazione* (7 per cento, soprattutto chi lavora nella scuola e nella pubblica amministrazione), attraverso l'obbligo per le imprese di *assumere* dopo un certo periodo di tempo di precariato o attraverso un riconoscimento della centralità del *tempo indeterminato*. Nelle risposte si trovano molti riferimenti al tema della tassazione generale, in relazione al quale si propongono *interventi fiscali* (9,8 per cento) che mirano – oltre che a incentivare il lavoro stabile dipendente – a combattere l'evasione e redistribuire le ricchezze, alleggerendo la pressione fiscale sulle imprese e i lavoratori e aumentandola per i redditi più elevati.

Non mancano, com'è lecito attendersi, richieste nella direzione di una *riforma dei contratti* di lavoro precari (7,4 per cento): le tipologie contrattuali sono troppe e si prestano facilmente ad abusi e irregolarità da parte dei datori di lavoro. Infine, un limitato numero di intervistati (2,6 per cento) avanza l'idea che *lavorare meno, lavorare tutti* – come recita il famoso slogan del movimento operaio degli anni settanta – sia l'unico modo per garantire più occupazione: si propone di favorire il *part-time*, scoraggiare il ricorso agli *straordinari*, ridurre l'*orario* lavorativo.

Passando alle problematiche generali menzionate nelle risposte, un intervistato su quattro pone il tema della *giustizia sociale* (25,2 per cento), intesa come necessità di estendere diritti e tutele a tutti i lavoratori, ma anche come superamento di tutte le forme di sfruttamento e irregolarità. Come emerge anche da altre indagini (Ioppolo et al., 2010), nelle risposte vi è anche un forte richiamo al rispetto della *dignità* del lavoro, dei lavoratori e delle loro condizioni materiali di vita (7,4 per cento): «garantire una vita dignitosa e permettere di rifiutare proposte di lavoro con condizioni indegne». Viene denunciato anche l'abuso di *tirocini* e *stage* (6,7 per cento) e il ricorso da parte dei datori di lavoro a *falsi contratti* (2,6), ovvero a *finte partite I-*

va o a contratti di *collaborazione* che nascondono un rapporto di subordinazione. Al tempo stesso, si rilancia una prospettiva di uscita dalla precarietà – e più in generale dalla crisi – attraverso investimenti in *sviluppo e crescita economica* (9,8 per cento), formazione e *valorizzazione delle competenze* (11,3), *ricambio generazionale e di genere* (13,7).

L'analisi della domanda sul ruolo del sindacato nei confronti della tutela dei lavoratori precari fornisce ulteriori spunti di riflessione. Nel complesso si può affermare che il clima di sfiducia generale viene esteso dai rispondenti anche al sindacato. Tuttavia, a una lettura più approfondita, le critiche al sindacato appaiono come una chiara richiesta di mettere in campo un maggiore impegno nei confronti dei precari e dei giovani, quindi di un forte riconoscimento del ruolo del sindacato per la tutela del lavoro. Si dà grande rilevanza alle tutele e garanzie da rivendicare e alla necessità di ascoltare, informare e formare i giovani lavoratori precari.

Tra i temi che emergono con forza nell'insieme delle risposte è molto interessante quello della *fiducia* nei confronti del sindacato, che c'è o che – nella maggior parte dei casi – va riconquistata: «tornare alla lotta vera, solo con azioni decise e nette, potrà conquistare la fiducia dei lavoratori precari». Allo stesso tempo è importante approfondire il richiamo a una maggiore attenzione da prestare nei confronti dei *giovani*: «favorire un contatto diretto con i giovani, dandoci maggiori strumenti teorici e concreti, magari attraverso una formazione». A gran voce si chiede al sindacato di impegnarsi per *informare e tutelare* i precari: «deve ripensare le sue forme di azione e intervento per tenere insieme un lavoro sempre più frammentato e trovare nuovi luoghi, anche virtuali, per l'azione sindacale, ma soprattutto informare».

Emerge in maniera forte, quindi, la richiesta di un maggiore impegno delle forze sindacali per la tutela dei precari, soprattutto la necessità di organizzare lavoratori che di fatto non sono mai stati socializzati a percorsi di mutualismo e rappresentanza sindacale. Uno degli aspetti più negativi della precarietà è sicuramente l'individualizzazione del rapporto di lavoro (Fullin, 2004), che determina isolamento, frammentazione e competizione tra i lavoratori, sia tra precari sia tra garantiti e non garantiti. Appare per il sindacato fondamentale, quindi, ricostruire le basi per nuove forme di solidarietà e mutualismo tra i lavoratori, individuando risposte universali nei confronti di un contesto sociale e lavorativo sempre più frammentato.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2000), *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Amerio P. (2009), *Giovani al lavoro. Significati, prospettive, aspirazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Atkinson J. (1986), *Employment Flexibility in Internal and External Labour Markets*, in Dahrendorf R., Kohler E., Pietet F. (a cura di), *New Forms of Work and Activity*, Dublino, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Atkinson J., Meager N. (1986), *Changing Working Patterns: how Companies Achieve Flexibility to Meet*, Londra, Nedo.
- Bolasco S. (1999), *Analisi multidimensionale dei dati*, Roma, Carocci.
- Bolasco S., della Ratta-Rinaldi F. (2004), *Experiments on Semantic Categorisation of Texts: Analysis of Positive and Negative Dimension*, in Purnelle G., Fairon C., Diester A. (a cura di), *Le poids des mots, Actes des 7^{es} Journées internationales d'Analyse Statistique des Données Textuelles*, Ucl, Presses Universitaires de Louvain, pp. 202-210 (anche in www.jadt.org).
- della Ratta-Rinaldi F. (2010), *Se pensa al suo futuro, di cosa ha più paura?*, in Bolasco S., Chiari I., Giuliano L. (a cura di), *Statistical Analysis of Textual Data. Proceedings of 10th International Conference 9-10 June 2010*, pp. 917-928.
- Dore R. (2004), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Ioppolo L. et al. (2010), *Le parole della disoccupazione nelle storie inviate a La Repubblica*, in Bolasco S., Chiari I., Giuliano L. (a cura di), *Statistical Analysis of Textual Data. Proceedings of 10th International Conference 9-10 June 2010*, pp. 525-536.
- Istat (2006), *Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro*, Camera dei Deputati, XI Commissione Lavoro pubblico e privato, audizione del presidente dell'Istituto nazionale di statistica Luigi Biggeri.
- Palidda R. (2007), *Più precari, meno figli?*, in Piccone Stella S. (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista*, Roma, Carocci.
- Piore M., Sabel C. (1984), *The Second Industrial Divide*, New York, Free Press.
- Sennett R. (1998), *The Corrosion of the Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism* (trad. it. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 1999).
- Standing G. (2012), *Precari. La nuova classe esplosiva*, Bologna, Il Mulino.