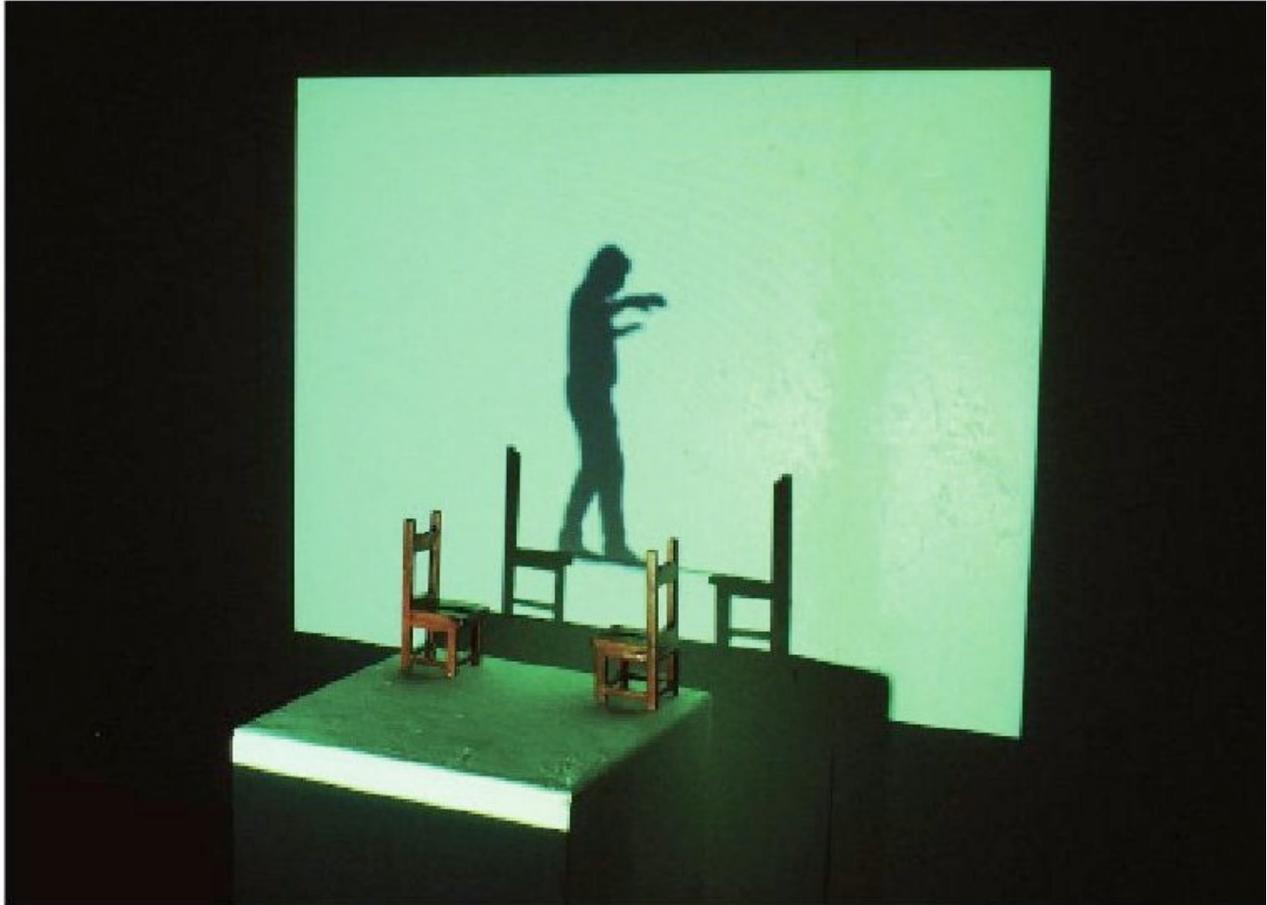


IN BILICO

Come si sentono i lavoratori precari

di Ugo Morelli*, Riccardo Asti**, Silvia Belsito**, Silvia Bertolini**, Riccardo Boschi**, Clara Canali**, Monica Facheris**, Erika Magni**, Michela Modola**, Federica Norbis**, Nicolò Sacchi**, Sara Pontoglio**¹



Micromacromondi (l'equilibrio)

Videoinstallazione, video loop 2 min. oggetti in miniatura, proiettore, dvd. 2010

La capacità di stare nell'incertezza può essere una condizione densa di potenzialità e la via per vivere una vita sufficientemente compiuta. Il grande poeta John Keats, in una lettera del 21 dicembre 1817 indirizzata ai fratelli, chiama, com'è noto, quella capacità: "capacità negativa". Per poter vivere quella condizione in modo almeno in parte efficace sembra necessario un certo livello di contenimento dell'ansia che l'incertezza comporta. Ognuno di noi può essere capace di attendere e di sostare nell'ansia che un progetto o una ricerca procurano, ma a certe condizioni e fino a un certo punto. Per quanto riguarda il rapporto con il lavoro, le giovani generazioni che stanno sperimentando la crisi di opportunità lavorative di questi anni, sembrano prese da due problemi, due cerchi concentrici che vincolano la loro espressione esistenziale e la loro progettualità individuale e sociale. Il primo problema riguarda la trasformazione del senso e del significato del

¹* Docente di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni; **Allievi del corso di Psicologia delle organizzazioni, Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Clinica; Università degli Studi di Bergamo.

lavoro in corso in questi anni. Sottrarsi al principio di prestazione è un aspetto costante del modo contemporaneo di intendere il lavoro da parte di un elevato numero di giovani. La stanchezza di una società che ha l'ossessione dell'iperattività e del cosiddetto *multitasking*, con esiti problematici in termini di disturbi depressivi e nevrotici, allontana le giovani generazioni da un'etica del lavoro stabile, unico, per tutta la vita, nello stesso posto. Mentre si misurano con questa trasformazione di cui sono i principali portatori, i giovani incontrano il senso di impotenza che deriva loro dalla crisi del lavoro e dal rarefarsi delle opportunità rispetto alle capacità per le quali hanno investito e alle proprie aspettative di autorealizzazione. Questo secondo problema si intreccia con il primo e disegna una condizione esistenziale e sociale inedita, di profondo disagio: contenere in sé e da soli un "tutto senza prospettiva": il tempo, lo spazio e la ricerca del progetto di una vita. Un indicatore peculiare di quel disagio è il numero crescente dei cosiddetti *Neet* (*Not in education employment or training*): per effetto della crisi quei giovani non sono impegnati né in attività educative, né formative, né cercano lavoro. Secondo il Centro Studi della Banca d'Italia, con il rapporto "Economie regionali", nel 2010 in Italia il numero di giovani in quella condizione ha raggiunto i 2,2 milioni, ovvero quota 23,4%. Nell'anno successivo l'Istat indica il fenomeno in crescita. In altre parole, quasi un ragazzo su quattro tra i 15 e i 29 anni non lavora e non studia. La crescita del fenomeno è più marcata nel Nord e al Centro, mentre nel Mezzogiorno è stata meno pronunciata. Ma nell'Italia meridionale l'incidenza dei giovani 'Neet' era vicina al 30% già prima della crisi. In particolare, dei 2,2 milioni di under 30 che non studiano e non lavorano ben 1,2 milioni, ovvero più della metà, si trova nel Sud e nelle Isole. Marcate risultano anche le differenze tra la componente femminile e quella maschile (20,5% tra gli uomini e 26,4% tra le donne); la crisi ha in parte ridotto questo divario, soprattutto nel Mezzogiorno. Questa punta dell'*iceberg* del disagio ha un'ampia base sommersa di difficoltà connesse alla condizione di precarietà, come emerge da una ricerca condotta con le studentesse e gli studenti all'interno del corso di Psicologia delle organizzazioni, nella Laurea magistrale di Psicologia clinica presso l'Università di Bergamo². Il lavoro precario attacca in primo luogo la progettualità sociale, come si vedrà dall'analisi dei risultati. La "capacità negativa" dei giovani risulta così tanto sollecitata da mostrare segni di rinuncia e di ripiego, ma anche di rassegnazione. Gli effetti sulle possibilità di innovazione sociale sono particolarmente problematici e la disposizione a investire in discontinuità è limitata dall'impegno a cercare condizioni anche minime di opportunità lavorative. La solitudine di fronte al lavoro è frutto sia della concorrenza tra chi cerca e vede nell'altro un rivale, sia della crisi di forme di "terzietà" e mediazione che potrebbero svolgere una funzione di sostegno e contenimento. Se in due si finisce sempre per competere, o per osteggiarsi, tendendo in qualche modo a rifugiarsi nell'uno, il legame sociale potrebbe cominciare solo a partire dall'entrata in scena di una terza persona o di altri con cui allearsi per condividere una condizione comune: questo è ciò che non accade se non in rari casi. Alla crisi di progettualità si combina così la crisi del legame sociale. A segnalare con evidenza la difficoltà di costruire appartenenza e di riconoscersi in gruppi di

² La ricerca "Effetti psichici del lavoro precario" è stata svolta nell'anno accademico 2011 - 2012, mediante un impegno di cooperazione tra allievi e docente e ha permesso di realizzare un'esperienza di particolare valore prima di tutto relazionale e poi metodologico e scientifico, con alcune presentazioni pubbliche dei risultati che si sono mostrate ulteriori e proficue occasioni di approfondimento. Alla formulazione delle ipotesi desunte dal quadro teorico di riferimento elaborato in aula, ha fatto seguito la costruzione di una traccia di analisi del fenomeno. I protocolli dei colloqui clinici sono stati elaborati secondo i criteri dell'analisi del contenuto, per giungere alla stesura di una relazione di ricerca.

riferimento, è l'emergere dell'indifferenza come tratto caratterizzante del rapporto con il lavoro e con gli altri che vivono esperienze simili. Fare un lavoro qualsiasi diviene l'unico scopo perseguibile e divengono, in molti casi indifferenti le condizioni, la remunerazione e la durata. Raramente si parla di corrispondenza tra investimento in istruzione, titolo di studio e lavoro e se se ne parla è solo per esprimere una impossibilità o una nostalgia di un tempo di cui si ha un vago sentore nelle narrazioni familiari. Persino i linguaggi con cui i lavoratori precari parlano della propria esperienza risultano saturi. Tutto sembra sia già stato detto e nulla di nuovo si può aggiungere alla descrizione della situazione in atto. Né vale la pena insistere a cercare un modo di emergere in una situazione che si presenta immobile e senza via d'uscita o almeno così è vissuta. Ne scaturisce una situazione di conformismo passivo, di adattamento all'esistente, in cui è vissuta come pericolosa qualsiasi idea che possa far rischiare di essere identificati come portatori di qualche aspettativa e, perciò, far preferire chi mostra un maggiore spirito di adattamento. Dall'analisi delle interviste svolte ai lavoratori a tempo determinato che si sono gentilmente prestati a partecipare alla ricerca, sono emersi diversi aspetti molto rilevanti riguardo all'esperienza di precarietà. I risultati che sono stati successivamente raggruppati in quattro ambiti essenziali corrispondenti alle ipotesi principali della ricerca.

La precarietà mette in crisi il senso e il significato del lavoro

La prima delle quattro ipotesi su cui la ricerca si è concentrata esplora se e quanto il precariato metta in crisi il senso e il significato del lavoro.

Per questo è risultato importante partire dalla domanda: "Cos'è il lavoro nella tua esperienza di vita. Che rapporto ha con la creazione del tuo futuro".

L'art. 4 della Costituzione asserisce che "la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società". Alcune ricorrenze empiriche, emergenti dalle risposte di più partecipanti, relative al significato attribuito alle varie forme di contratti oggi esistenti, evidenziano i contrasti con i diritti costituzionali. Per alcuni intervistati, infatti quanto espresso dall'art.4 sarebbe minato dalla legge Biagi del 2003 che ha introdotto nuovi tipi di contratti, tutti precari. Inoltre spicca una visione del lavoro stravolta a causa delle condizioni a cui i lavoratori sono costretti, tra cui ricordiamo l'impossibilità di progettualità, l'ansia, la frustrazione, l'incertezza e l'instabilità.

La problematica che però viene espressa con più forza dai partecipanti è quella relativa all'incertezza per il futuro. Questo aspetto viene vissuto in modo differente a seconda della fascia d'età a cui il soggetto appartiene: la difficoltà vissuta dalle persone più adulte, con una famiglia a carico per esempio, è maggiormente incisiva rispetto alle fasce di età più giovani. Per i giovani le difficoltà pesano in maniera più lieve perché il precariato offre la possibilità di sperimentare lavori nuovi, autofinanziarsi gli studi, non essere vincolati, aver maggiore tempo libero, imparare ad arrangiarsi e ad accontentarsi di poco, crescere e modificarsi. Nonostante alcune accezioni positive che soprattutto i più giovani attribuiscono al precariato, è però sensazione comune che a lungo termine "il precariato è un danno alla persona".

Per quanto riguarda la sfera economica i punti critici sono relativi all'impossibilità di

crearsi una propria indipendenza, la quale vincola ogni progetto futuro. Dal punto di vista pratico quindi *“essere precario significa essere escluso dal mutuo”, “non essere in grado di dare garanzie a chi te le chiede, né garanzie alle banche, né niente”*. Il senso del lavoro sembra inevitabilmente assumere per i partecipanti una connotazione negativa; la percezione comune è quella che il lavoro stia assumendo la caratteristica di mera sussistenza economica e non solo; i lavoratori hanno altresì espresso il disagio dato dall'impossibilità di vedere le proprie aspirazioni concretizzate (*“non è il lavoro che sogni”*) e sostengono infatti che, se da una parte è problematico trovare un'occupazione qualsiasi, dall'altra trovare il posto di lavoro a cui si è sempre aspirato viene percepito come qualcosa di impossibile.

L'aspirazione di una professione, vissuto come motore di spinta nell'investimento di tempo ed energie, ormai sembra solo un miraggio; viene sempre maggiormente avvertita la difficoltà ad inserirsi nel mondo lavorativo e il valore del titolo di studio viene conseguentemente percepito con scetticismo in quanto spesso non è sinonimo di garanzia né di una buona retribuzione né tanto meno di un lavoro: sembra che tutti siano *“sulla stessa barca, laureati e non laureati; laurea o non laurea è uguale adesso”*.

I giovani si devono inoltre proiettare in un futuro non solo prossimo (*“avere l'ansia per tutte le scadenze, i pagamenti [...]”*), ma anche in un futuro lontano che preoccupa sempre di più. *“Io non riesco a pensarmi tra 10 anni, non mi vedo, non mi vedo tra 10 anni, non mi vedo come vorrei essere, magari mamma, magari moglie, magari anche sola come un cane, non mi ci vedo!”*. Scatta inoltre il problema pensionistico, che è parte della vita quotidiana di ogni fascia d'età (*“tra dieci anni, con questi contratti, non avrò versato un contributo”, “le nuove generazioni, già col precariato non so se prenderanno le pensioni. Quindi diciamo che devono provvedere con delle pensioni integrative, ma come fanno se non riescono neanche a vivere?”*). L'insieme di tutte queste problematiche riapre la strada al sempre attuale sogno/mito dell'Estero: pare infatti che lo sfruttamento del lavoratore precario sia tipico del Bel Paese: *“all'estero non è così. Tu hai un contratto fisso, cioè, ci sono due tipi di contratto, fisso o precario, solo che il precario prende quattro volte tanto”*. Il confronto con altri Stati e una crescente insoddisfazione, portano i lavoratori a riflettere anche sulle condizioni che hanno portato all'aumento esponenziale di tali forme contrattuali. I giovani precari giungono a crearsi spiegazioni persino giustificative della situazione attuale. Pare che siano gli alti costi che le aziende si troverebbero a pagare per assumere a tempo indeterminato a causare il moltiplicarsi dei contratti precari: *“Perché lo Stato non ti permette, cioè non dà la possibilità ai datori di lavoro di assumerti perché il costo è troppo elevato. Quindi ne prendono 300 e poi li licenziano perché loro ne hanno vantaggio”*. Il vantaggio delle imprese dunque si tramuta nello svantaggio del lavoratore, che si trova ad affrontare una serie di problematiche psicologiche necessariamente legate alla situazione precaria. Tra queste si distinguono ad esempio l'insoddisfazione, la paura, la frustrazione, lo stress, la perdita di motivazione e l'umiliazione. Le persone avvertono l'*“impossibilità di vivere serenamente la propria vita”*, e inoltre percepiscono quanto lavorare sotto tali condizioni *“mina veramente il grado di autostima e di consapevolezza che ognuno ha di se stesso e delle qualità che uno sa di avere e che vorrebbe mostrare agli altri”*. Frasi come le seguenti esprimono, in modo significativo, il fragile equilibrio psichico del lavoratore precario: *“mi sento di vivere in quello che Leopardi chiama «pessimismo cosmico»”, “il lavoro precario per me significa un profondo mal di vivere”*,

“ecco perché mi definisco un’ombra invisibile in questa società sempre di corsa”, “è un po’ come lavorare a cottimo, ci si sente sempre appesi ad un filo”, “è pesante, pesantissima come situazione!”. Oltre ai temi trattati fino ad ora e che, come precedentemente specificato, sono sostenuti da quasi tutti i precari, ne emergono altri che costituiscono opinioni esclusive seppur sono sempre facilmente ricollegabili agli stati emotivi e psicologici già affrontati. In primo luogo un confronto tra lavoro indeterminato e determinato. Solo per pochi, in termini pratici, non vi è alcuna differenza: *“l’esperienza del lavoro precario per me significa un lavoro come gli altri, non guardo se ho un contratto determinato o indeterminato, l’importante è lavorare”.* Altri hanno invece riferito come il passaggio da lavoro determinato a indeterminato non abbia portato cambiamenti (*“sinceramente sono passata quest’anno a tempo indeterminato ma non mi è cambiato niente”*). Queste frasi, estrapolate dalle interviste, sembrano contrastare con il pensiero comune, eppure, gli stessi lavoratori che le hanno citate, così continuano: *“chi firma un contratto a tempo indeterminato non lo fa con la certezza che rimane tutta la vita; forse con la prospettiva, ma non la certezza”.* La sicurezza quindi viene meno anche nel lavoro a tempo indeterminato, questo perché: *“non è più come un tempo, bisogna rimboccarsi le maniche”.* L’incertezza ritorna prepotente a fare sentire la sua voce e non solo, subentra un altro tema: il confronto con la generazione precedente. Tale confronto sembra evidenziare maggiormente l’instabilità dell’attuale mondo del lavoro; oggi manca la possibilità di mettere da parte ciò che si guadagna, *“mentre prima, uno andava a lavorare a 14 anni, a 24 usciva di casa e da 10 metteva via lo stipendio”.* Dal punto di vista dell’intervistato che ha citato questa frase, la vecchia generazione ha conosciuto la miseria, la povertà a differenza di quella attuale che *“è nata con il cuiletto sugli allori”, “siamo stati tutti serviti e riveriti dalle madri”.* Si evidenzia così un vero e proprio cambiamento nel mondo del lavoro ormai saturo in ogni ambito professionale: *“negli anni ’90 comunque lavoro ce n’era e vivevi più tranquillo, finalmente la gente forse ha aperto un po’ gli occhi”;* le persone hanno inoltre molta più paura nel correre dei rischi e nel fare delle rinunce.

Riassumendo i temi trattati sino ad ora, notiamo come le aree tematiche evidenziate siano il confronto fra lavoro a tempo determinato e indeterminato, tra lavoro precario e lavoro tutelato, i confronti generazionali e le aspettative future e pensionistiche. Dall’analisi di queste aree, si è iniziata a delineare una risposta alla domanda posta nell’ipotesi di partenza: il senso ed il significato del lavoro quanto vengono messi in crisi dal lavoro precario?

Innanzitutto sia i più giovani che i più adulti evidenziano le difficoltà che conseguono dall’essere precari: solo una minima percentuale afferma infatti che il precariato, in giovane età sia una possibilità, mentre per gli altri esso rappresenta solo un vincolo. Tutti invece si ritrovano a guardare con nostalgia al passato nonostante solo alcuni si riferiscano esplicitamente alla generazione precedente e propongano un confronto con la nostra, definendola come *“la prima generazione a vivere questo passaggio”.* Il confronto con il passato comunque pervade ogni intervista, assumendo quasi il ruolo di filo conduttore. Adesso non c’è la possibilità di trovare il lavoro per cui si studia, per cui si investono soldi, tempo ed energie. Prima invece la situazione era diversa, e anche se molte persone non possedevano un titolo di studio avevano la possibilità di crescere da un punto di vista lavorativo. Mostrando le proprie capacità e la voglia di fare si poteva imparare un mestiere e vivere con quello, si poteva pensare a creare una famiglia e ad allargarla, a comprare

una casa, si poteva investire per il proprio futuro e per quello dei propri figli, si poteva sperare in una pensione che permettesse di vivere l'anzianità in modo dignitoso. Ecco cosa manca oggi: voltandosi indietro questi lavoratori vedono solo ciò che è stato, che non potranno avere, ed è questo che causa parte della frustrazione da loro fortemente vissuta. La loro ansia, la loro insoddisfazione e il loro sconforto risultano quindi ancora più marcati dalla loro idea di serenità e tranquillità di una situazione che ormai, come già accennato, non appartiene al loro presente.

Nonostante il lavoro sia idealmente percepito come qualcosa che “*permette di creare il tuo futuro*” emergono una serie di posizioni tra cui alcune molto forti come “*il lavoro precario è l'inizio della fine*”, che non solo confermano l'ipotesi della crisi del senso e del significato del lavoro, ma mostrano anche quanto i lavoratori da noi intervistati siano stati spinti verso una situazione limite con cui è estremamente difficile confrontarsi.

Il lavoro precario genera effetti di conformismo sociale.

La crisi del senso e del significato del lavoro si combina con i contenuti emergenti dall'analisi dei risultati relativi alla seconda ipotesi, riguardante il tema del conformismo sociale, ossia quel vissuto emozionale che si esprime a livello sociale e che consiste nel senso di impossibilità di autodeterminazione: si tratta di un notevole blocco della facoltà immaginativa, cioè di quella capacità creativa di individuare le alternative più coerenti col proprio desiderio e attuare comportamenti per perseguirle.

L'analisi qui svolta parte dalla ricerca della continuità empirica tra le emozioni espresse dai precari e la relazione che esse intrattengono con il fenomeno del conformismo sociale. Le emozioni riportate nelle interviste, come già abbiamo iniziato a notare nell'analisi precedente, si connotano generalmente come negative. Di esse le principali rilevate sono: ansia, incertezza, paura del domani, accompagnate dai sentimenti di inadeguatezza e senso di colpa. Vi è una piccola minoranza di soggetti che, nonostante riporti emozioni non del tutto positive, argomenta comunque positivamente la propria situazione lavorativa.

Ora vediamo più nel dettaglio come sono state analizzate le interviste in relazione al tema chiave del rapporto tra precariato e conformismo. I soggetti sono stati raggruppati per fasce di età in sottogruppi. Il primo di età compresa fra i 18 e i 24 anni, quasi tutti studenti che ancora vivono nella casa genitoriale e dunque possono contare sul mantenimento dei genitori; generalmente vivono il precariato come l'opportunità di fare diverse esperienze e/o di viaggiare. La grossa fetta dei soggetti partecipanti era compresa nella fascia tra i 25 e i 35 anni; sono soprattutto questi soggetti ad argomentare l'impossibilità di scelta data dalla mancanza di alternative. Il motto per loro è “*mi accontento, accetto la situazione facendomi andare bene le cose perché non ho scelta*”. Infine, per quanto concerne i soggetti tra i 36 e i 50 anni, ciò che emerge prepotentemente è l'angoscia e la frustrazione di non essere in grado di mantenere la propria famiglia adeguatamente. Questa è la fascia in cui le persone, oltre a vivere le frustrazioni più grandi, si rendono altresì conto dell'enorme svantaggio determinato dalla propria età nel mercato del lavoro.

Attraverso la riflessione sulle emozioni, è stato possibile leggere due tipologie fondamentali di conformismo, la prima in un certo qual modo consapevole e meno forte, l'altra meno consapevole e più tenace. Vediamo come è stato possibile arrivare a questa

constatazione. La gran parte dei soggetti dice di accettare la precarietà consapevole di non poter cambiare un sistema: per alcuni la “scelta” è l’adattamento, mentre altri dicono di “subire” una situazione che non possono modificare direttamente. L’immediata conseguenza è la rinuncia ad esprimere il proprio dissenso. Il cambiamento di un sistema infatti non può prescindere da una certa unità di intenti e tale unità è resa impossibile perché il precariato investe in maniera diversa tutti i settori lavorativi e tutte le fasce d’età e favorisce la solitudine.

Il conformismo risulta essere, in base alle ricorrenze empiriche, più uno stato di necessità che una scelta, che si collega in ultima analisi alla questione della solitudine sociale vissuta dai precari: fino a che punto infatti un individuo si può adattare? quando sceglierà di dire no? La disgregazione della società del lavoro, rimettendo alla particolare situazione individuale la risposta a questi quesiti, rende la coordinazione delle forze dissenzianti impraticabile. “*L’essere tutti sulla stessa barca*” in concreto non stimola azioni volte a un qualunque cambiamento: la responsabilità critica viene abbandonata o delegata al sistema stesso. L’individualismo paradossalmente non è dunque estraneo al fenomeno del conformismo: in questa “*società precaria*” ognuno deve trovare da sé le motivazioni positive per affrontare la condizione di grave incertezza, avvilente e deficitaria. Come evidenziato da un soggetto intervistato “*i lati negativi di un lavoro precario sono oggettivi, mentre i lati positivi vanno cercati e bisogna cercare di... motivarseli*”. Normalmente ciò ha come risultato l’adeguamento di ogni singolo allo stato di cose, in una condizione di equilibrismo nella speranza di un cambiamento. In altri casi questo meccanismo può portare a un eccesso di conformismo in cui i soggetti spesso ripetono frasi e modi di dire ridondanti nel discorso televisivo. Qualcun altro sostiene che “chiunque di noi lo farebbe [usare la formula del precariato] se fossimo degli imprenditori”. In questi casi i soggetti riportano anche esperienze personali in cui hanno dovuto elaborare emozioni fortemente frustranti e la relativa disillusione rispetto a ciò che il mondo può effettivamente offrire.

Ne deriva che la motivazione può sorgere da quelle risorse strettamente individuali che entrano in interazione con tutte le emozioni in gioco attraverso il concetto di flessibilità. È evidente però che questa possibilità è direttamente dipendente dall’età anagrafica dei soggetti e dunque dalla condizione sociale che generalmente viene vissuta a vent’anni piuttosto che a quaranta. Se, infatti, nella fascia che va dai 18 ai 24 anni tendenzialmente la preoccupazione per il futuro si manifesta in maniera più lieve, forse anche perché le esigenze individuali non coprono un lungo raggio temporale, e nella fascia dai 36 ai 50 anni prevale la rassegnazione e la frustrazione, questo discorso incontra il proprio nodo critico nella fascia di soggetti che vanno dai 25 ai 35 anni. Questi ultimi, sebbene siano giovani che sentono che ancora “tutto è possibile”, iniziano anche a coltivare il naturale desiderio di indipendenza rispetto alla famiglia di origine: chi volendo uscire dalla casa genitoriale, chi progettando la costruzione di una propria famiglia, chi semplicemente volendo coltivare la propria professionalità in un ambito di lavoro gratificante e stabile. Le esigenze da loro vissute coprono un raggio temporale più ampio nel tempo futuro. Sono pertanto questi soggetti a sentire maggiormente il peso della frustrazione legata al compromesso e alla rinuncia alla propria soggettività, “accontentandosi” di fare molti lavori diversi tra loro purché garantiscano una certa continuità in termini di entrata economica. Ciò che accomuna gran parte dei soggetti di questo sottogruppo è il ripiegamento

dell'impossibilità di "fare progetti a lungo termine" sulla mera preoccupazione economica; necessariamente passa in secondo piano la preoccupazione per la propria soddisfazione professionale. Le affermazioni più ricorrenti ed emblematiche fra questi soggetti sono: "ti trovi ad accettare lavori e a sperare che ti rinnovino contratti di lavoro che magari ti fanno schifo"; "ti adegui un po' a quello che c'è, quello che ti offre il mercato"; "ho scelto di fare un lavoro qualsiasi per avere un'entrata qualsiasi"; "per ora stai facendo questo lavoro però gli anni passano e non sai se è quello che vuoi fare davvero, comunque lo fai per necessità".

Nonostante sia fortemente presente nei discorsi sia della prima che della seconda fascia d'età, è però in quest'ultima che la parola flessibilità assume una particolare rilevanza. Termine che viene solitamente usato dai *mass-media* come equivalente di lavoro precario, facendo assumere a quest'ultimo un significato dinamicamente positivo, *flessibilità* è così entrato velocemente a far parte del parlato collettivo come suo sinonimo.

Secondo l'analisi il termine flessibilità costituisce il perno semantico principale sul quale poggia il fenomeno del conformismo sociale nel precariato, perché riesce a mantenere viva l'oscillazione fra le emozioni negative e la speranza necessaria per guardare oltre i disagi presenti.

È di particolare importanza per il secondo sottogruppo perché è in esso che sono in gioco una maggiore varietà di emozioni, anche contrastanti fra loro, in virtù delle aspettative che ancora sono aperte sul futuro. In effetti, come ci fa ben notare un intervistato, questo perno "gioca su un sottile confine di senso" sul quale il conformismo fa leva garantendo in tal modo una certa adesione allo stato delle cose. Grazie alla sua connotazione dinamica e positiva la flessibilità non è generalmente messa in discussione, né quando viene considerata un aspetto positivo del precariato né quando viene fatta coincidere *tout court* con esso. Anzi, quanto più il conformismo si fa radicato nelle persone, tanto più il termine flessibilità viene da loro menzionato.

Il lavoro precario influenza la natura del legame e delle relazioni sociali

Conformismo e flessibilità; conformismo e indifferenza. Se la prima polarità semantica risulta caratterizzata da una sorta di diretta proporzionalità (all'aumentare del conformismo sociale aumenta l'uso del termine flessibilità), la seconda diventa invece necessaria per verificare la terza ipotesi che sostiene come il lavoro precario possa influenzare l'emergenza di indifferenza sociale.

Dall'analisi sono stati riscontrati diversi denominatori comuni rispetto a questa dimensione, tutti riconducibili alla polarità Individualità *versus* Unione o meglio, citando gli intervistati, "O mangio io o mangi tu" *versus* "Mal comune, mezzo gaudio".

Al fine di elaborare in modo adeguato queste tematiche, emerse in maniera preponderante e filo conduttore di tutte le interviste, sono stati presi in esame i differenti elementi riscontrabili che compongono ed approfondiscono la dicotomia sopracitata.

Nonostante i partecipanti abbiano mostrato di essere per lo più concordi nel ritenere che la situazione di lavoro precario dovrebbe generare una condizione di unione, è altresì emerso che nella realtà lavorativa questo comportamento è generalmente utopico. "La realtà non è un mondo tutto rosa e fiori ma fucili e cannoni, dove sopravvive il più forte..." con queste parole, l'intervistato esplicita perfettamente un pensiero condiviso ma difficilmente esprimibile. L'idea del più forte, chiarisce una condizione di "egoismo sociale" che genera

inevitabilmente individualismo, in quanto la divisione risulta essere l'unica via possibile per mantenere un lavoro, benchè basato sull'incertezza. *"Salvo io, salvi tutti"* diviene, perciò, il caposaldo su cui si strutturano la maggior parte delle situazioni relazionali negli ambienti di lavoro precario. Prepotentemente s'insinua l'idea che non ci sia tempo per occuparsi delle difficoltà altrui, incrinando fin dall'inizio la possibilità di cooperazione volta a cambiare e/o migliorare la situazione perchè, in fondo, ogni stipendio è a sé stante e non aumenta nonostante la collaborazione. Si può inoltre notare, dalle testimonianze degli intervistati, come spesso per ottenere un lavoro si attuino dei comportamenti anche eticamente scorretti, facendo crescere una competitività che risulta essere malsana per i partecipanti ma non per l'ambiente lavorativo. Emerge, infatti, la figura del datore di lavoro come soggetto che ottiene il maggior guadagno: traendo vantaggio da questa situazione egli ha a disposizione forza lavoro pronta a tutto, o quasi, nonché facilmente rimpiazzabile. Per meglio spiegare questo concetto, riportiamo le parole di una delle partecipanti: *"Io, per fare un esempio, col mio lavoro, ho portato letteralmente via il posto ad un'altra ragazza, e mi vergogno un po' di questa cosa, però cos'altro potevo fare? Il mio capo mi ha chiamato e mi ha detto o stai a casa o passi al posto di quell'altra che tanto comunque nel giro di un paio di mesi avrei lasciato a casa, poi sono venuta a sapere che non era vero, io non è che mi sono sentita tanto bene quando è successa questa cosa, però cosa facevo? Rinunciavo allo stipendio? Ho dovuto scavalcare un'altra persona che moralmente... altre due persone han fatto la stessa cosa e loro non hanno avuto gli stessi sensi di colpa che ho avuto io..."*. Da queste parole emerge anche un nuovo aspetto che è quello morale: trovandosi di fronte a situazioni eticamente scorrette ma necessarie alcuni precari preferiscono convivere coi sensi di colpa oppure imparare ad non averne nei confronti di altri nella loro stessa condizione. La seguente esperienza, al contrario, enfatizza come la competizione comporti una perdita quasi totale di sentimenti empatici verso eventuali "concorrenti"; infatti, una ragazza racconta di come durante il suo lavoro di hostess a fiere e convegni, possa continuamente assistere a situazioni in cui *"per prendere 7, 8 euro all'ora"* alcune colleghe, che sanno in anticipo quando avverranno gli eventi, *"si facciano in quattro"* per essere chiamate al posto di altre ed avere così *"ogni mese un'entrata fissa... per cui non c'è un minimo di squadra"*.

Questo spirito di squadra fatica ad emergere anche perchè alcuni lavoratori precari si percepiscono come *"lavoratori autonomi che devono spartirsi la torta"* non avendo però qualcuno che tagli per loro le fette in maniera equa. Ognuno deve accaparrarsi la propria parte anche divorando le possibilità dell'altro. Tale condizione impedisce l'instaurarsi di una fiducia reciproca necessaria per un ambiente lavorativo sano. Anche la fiducia nei confronti dello stato italiano sembra venir meno, in quanto risulta per lo più incapace di *"riformare a monte il modo di vedere le leggi e la politica"*. I partecipanti alla ricerca mostrano di sentirsi lasciati in balia di un sistema incapace di tutelare e comprendere sia l'interesse dei singoli che del gruppo dei lavoratori precari in generale.

Dopotutto, alcuni ritengono che sia inutile essere compresi da persone che condividono la stessa esperienza, poichè sembra impossibile che una situazione così possa cambiare per il meglio, a meno che non siano persone con ruoli adeguati ad apportare cambiamenti come manager e politici: *"perchè (loro) non vivono proprio come vivi te"*.

Solo alcuni partecipanti ampliano questa critica alla gestione del mercato del lavoro, sottolineando come la noncuranza di queste condizioni si sia palesata lasciando che ad occuparsi della gestione di una parte del lavoro precario siano le agenzie interinali: *"Perchè"*

lo stato ha scaricato il problema". Da queste posizioni degli intervistati si evince come queste società che si occupano di lavoro, invece che favorire la flessibilità del mercato, condizionino la vita del precario ponendolo in condizione di preferire un qualunque lavoro a lui proposto pur di non perdere l'opportunità lavorativa a vantaggio di qualcuno che potrebbe sostituirlo in graduatoria. In conseguenza di ciò, la competizione è accresciuta insieme alla separazione tra precari.

Altri intervistati fanno fortemente emergere una volontà di non appartenenza all'interno del gruppo di analisi in quanto ritengono, per loro esperienza, che alcuni precari si mettano in condizione di restare tali affrontando il proprio ruolo lavorativo in maniera superficiale e svogliata: *"vedo gente che da dieci anni si lamenta del fatto che non gli viene rinnovato il contratto e lavora tre ore su otto che dovrebbe lavorare... [...] essere considerati alla stregua di quelle persone... ti fa ancora più incazzare"*.

In conclusione dall'analisi risulta che una delle cause principali di divisione e della difficoltà di creare gruppi sodali sembra data dal fatto che *"vince sempre la paura di essere soli e quindi il gruppo si sgretola e si rimane sempre lì da soli a combattere con la propria situazione"*.

L'altra faccia della medaglia si contestualizza all'interno della polarità denominata "Unione", *"mal comune mezzo gaudio"*. Alcuni partecipanti mostrano come il loro clima lavorativo sia *"ottimo senza competizione e basato sulla collaborazione"*; è emerso, infatti, che le prospettive per il futuro lavorativo, sono una discriminante essenziale per l'instaurazione di un clima positivo o negativo. Spesso la condivisione della condizione di precariato genera tra i lavoratori una sorta di unione, di legame, creando solidarietà e collaborazione tra chi condivide lo stesso vissuto. Qualcuno però spiega che *"se fossimo meno soli in questa condizione ti sentiresti un po'... la pecora nera, invece siccome... ce ne sono tanti, forse..."* e che questa unione non serve per un miglioramento comune della situazione lavorativa ma *"c'è semmai una condivisione della situazione, ci si sente un po' meno soli insomma"*. Stare insieme aiuterebbe quindi a vedere il *"bicchiere mezzo pieno"*, al punto di trovare aspetti positivi in una situazione oggettiva di crisi ed avere così la forza di proseguire nella propria vita anche in condizioni non ideali perchè *"avere un qualcosa in comune di disorientamento è rassicurante"*. Essere capaci di non vedere il bicchiere mezzo vuoto può essere spesso necessario per limitare l'angoscia derivante da una condizione problematica; aiuta, inoltre, a non mettere continuamente in discussione sé stessi e le proprie competenze rispetto a quelle degli altri. *"Quindi non sono io la scema che non è in grado di ottenere un posto di quel tipo"*, perchè anche persone con qualificazioni migliori o differenti non riescono a farsi assumere.

Il pensiero comune di due partecipanti esprime la possibilità di instaurare un legame positivo con i colleghi: l'ambiente lavorativo non è necessariamente un luogo conflittuale, ma passibile di relazioni basate sulla voglia di fare e sullo scambio d'opinioni, che aiutino la crescita personale anche del precario in quanto soggetto necessitante di aiuti esterni da altri. Comunque, nei contesti extralavorativi, ad esempio in situazioni di non competizione, come possono essere state quelle dei colloqui di gruppo per la ricerca, sembra più semplice instaurare un rapporto di complicità e comprensione: è più facile fare gruppo. In questo caso il legame non viene creato dal rapporto di lavoro, ma dalla condizione di precariato vissuta come comune denominatore di esperienze eterogenee.

L'unione sembra manifestarsi, in modo più forte, nei partecipanti che sono inseriti in contesti pubblici, in ambiti scolastici e ospedalieri. Nel primo, prevale una sorta di unità volta alla realizzazione di determinati progetti, nonostante il *“momento di delirio quando ci sono le chiamate”*; per quanto concerne il contesto ospedaliero, risulta essere ancora oggi una condizione differente di precariato, sia perchè le competenze soggettive portano ad una difficile mobilità programmata dai vertici, sia perchè è comunque possibile spostarsi da un settore all'altro per scelta se si è disposti a fare aggiornamenti e corsi di formazione. È interessante notare come questa condizione rappresenti una precarietà atipica poiché, nonostante il lavoro continui a variare, il lavoratore si ritrova sempre all'interno dello stesso sistema e non è necessariamente costretto a cambiare di continuo ambiti per necessità, riuscendo così a mantenere ed approfondire i rapporti con i colleghi.

Una possibile soluzione proposta dai partecipanti alla ricerca al fine d'ottenere una tutela ed una maggiore consapevolezza delle proprie potenzialità consiste nell' *“allearci e forse se tutti ci rifiutassimo di essere trattati come esseri indeterminati, forse qualcosa cambierebbe”*. Se la *“soluzione”* fosse concretizzata potrebbe e dovrebbe attivare le coscienze di coloro che sono ancora disillusi rispetto all'attuazione di un ideale che, ora come ora, è ancora utopico. Secondo alcuni intervistati, infatti, si può giungere ad obiettivi perseguibili solo se si è un gruppo organizzato con fini realistici e determinazione. Da questa analisi dicotomica derivano aspetti diametralmente opposti che potrebbero generare confusione circa l'emergere o meno di indifferenza sociale determinata dalla precarietà. Qual è quindi la discriminante che condiziona lo sviluppo di una o dell'altra situazione? Fondamentalmente, abbiamo potuto riscontrare una discriminante nell'ambiente lavorativo e nelle persone in esso inserite.

Un caso emblematico è il seguente: *“ [...] la mia prima esperienza è stata...dovevamo riparare x telefoni eravamo tutti ragazzi di vent'anni e dunque tra noi ci si dava una mano e dunque...bisognava fare trenta telefoni? Chi arrivava a trenta poi gli altri li chiudeva a nome di qualcun altro...o almeno io lo facevo e...per aiutare altri...che eravamo. Poi quando io ho cambiato, sono andato in questa nuova azienda ho trovato una realtà totalmente diversa, ma totalmente diversa, dovuta al fatto che era un regime, dunque ognuno veramente guardava al suo orto e basta. Ma anche perché c'era la possibilità che il capo passasse in reparto ti vedeva col telefono in mano, ti vedeva in pausa, ti vedeva che...non avevi la maglietta sua...o cose del genere, era in grado di girarsi e dirti “te domani sei a casa!”, col contratto che finiva tra due mesi, il contratto che finiva tra un mese, tra un giorno era uguale, si girava, ti diceva “domani vai in agenzia e digli di trovarti un altro posto lavoro”. Dunque li è imposto che ognuno debba guardare nel suo orto.”*

Dai contenuti delle interviste, sembra essere confermata l'ipotesi di partenza, ossia che il lavoro precario influenza l'emergere di indifferenza sociale. Le risposte degli intervistati, infatti, non solo sostengono tale ipotesi, ma sottolineano ulteriormente i vari aspetti di solitudine ed indifferenza derivanti dalla marcata divisione interpersonale che risulta l'unica via possibile per il mantenimento di uno *standard* economico accettabile. Sembrerebbe però che da alcune testimonianze, una predisposizione degli individui alla cooperazione e un ambiente favorevole alla stessa possano permettere in alcuni ambienti di poter vivere la condizione di precariato come una possibilità formativa e un'opportunità di solidarietà sociale.

Il lavoro precario genera forme di saturazione psicosociale

Come è effettivamente una società in cui prevale il lavoro precario? Per rispondere a questa domanda, che rappresenta parzialmente la quarta e ultima ipotesi (se è presente saturazione psicosociale in tale società), bisogna riprendere i motivi dell'espansione delle forme contrattuali che danno vita alla precarietà.

La condizione del precariato oggi in Italia sembra essere caratterizzata da un intreccio di numerosi fattori. Differentemente da quanto succede in altri Paesi la condizione italiana di incertezza economica è aggravata anche dalla tendenza all'assegnazione di contratti a tempo determinato, dalla maggiore convenienza nel pagamento in nero piuttosto che in forme regolamentate e dalla forte tassazione. L'assenza di pagamenti regolamentati rappresenta uno svantaggio per il lavoratore e per l'intera società ma, paradossalmente un vantaggio per il datore di lavoro. La situazione attuale di grave incertezza economica e di mancato riconoscimento, che si ripercuoterà in un futuro anche nell'ambito pensionistico e sull'intera società, sembra derivare da un susseguirsi di errate scelte politiche delle quali oggi si pagano le conseguenze.

Ci troviamo di fronte ad una proporzionalità inversa tra il livello di specializzazione di un individuo e la probabilità che trovi un lavoro coerente con la propria formazione. Ciò sembra essere l'esito di una saturazione apparentemente dovuta ad anni in cui le passate generazioni hanno spinto le nuove generazioni ad un livello di studio e di preparazione sempre maggiore, mossi dall'idea che un alto profilo formativo avrebbe garantito un lavoro di pari livello ed a tempo indeterminato. Queste aspettative oggi vengono disilluse generando, soprattutto nei giovani, frustrazione, demoralizzazione e sfiducia nella società. La soluzione è cercata contemporaneamente in un cambiamento della società imposto dal governo ed in un cambiamento dal basso per valorizzare i lavori non specializzati. In questo panorama di una società individualista ed incerta, si rende evidente però un diverso rapporto tra i datori di lavoro ed i lavoratori nell'ambito dell'artigianato rispetto a quello industriale, in cui i lavoratori artigianali sembrano essere più aperti di quelli specializzati. In via definitiva, sebbene tutto il mondo del lavoro stia attraversando una fase di incertezza, sembrano esserci più possibilità di realizzazione personale e sociale nel lavoro poco specializzato.

La società odierna si presenta con un'altissima percentuale di lavoro precario. È opinione comune dei giovani d'oggi definirla negativamente come una società di "vecchi". Le persone più anziane, spesso sono coloro le quali godono di un contratto a tempo indeterminato, dal momento che il loro rapporto di lavoro è stato deciso in anni precedenti a quelli attuali. Essere precario significa vivere in una condizione disagiata, poiché limita l'autonomia, l'indipendenza, le potenzialità e possibilità di sviluppo. Il quadro che è stato dipinto rappresenta una società che non investe sulla crescita dei giovani e sul loro futuro. Sensazione unanime è avere timore, ansia e paura che tra vent'anni tale condizione resti immutata. Il primo passo verso una possibile risoluzione del problema, è la presa di coscienza della situazione in generale, e dei problemi concreti in particolare. Un esempio su tanti è il reddito minimo a partire dal quale i figli non sono più a carico dei genitori nella dichiarazione dei redditi. Nonostante con il *budget* guadagnato il figlio è ben lontano dal potersi mantenere da solo, ai genitori vengono tolti i soldi per il suo sostentamento. Lo strumento che si ha a disposizione per cercare di cambiare il panorama del nostro Paese

è il poter parlare e confrontarsi con gli altri, anche se non sempre si trova terreno fertile nell'interlocutore. Questo perché il problema è fondamentalmente individuato nella politica e, soprattutto, nella mentalità della gente, nella mentalità italiana.

Attraverso il nostro lavoro di analisi, ci siamo focalizzati sui vincoli e le possibilità che non emergono dal contenuto immediatamente esplicito delle interviste condotte. Possiamo ritenere un sentimento comune quello di *“essere ombre invisibili in questa società in continua trasformazione”*? In parte potremmo dire di sì e, infatti, diversi soggetti durante le interviste hanno mostrato il loro sentire con queste espressioni: *“non sono indispensabile”*; *“non riesco a mantenermi da solo”*; *“non riesco a portare a casa niente”*; *“sono un peso per la mia famiglia”*; *“umiliato e frustrato per non riuscire a mandare avanti la propria famiglia”*. Inaspettatamente ci siamo resi conto che alcuni soggetti si contrappongono nettamente al negativismo conformante supportando e valorizzando la positività e le opportunità insite nel precariato. A dimostrazione di questo dualismo riportiamo letteralmente alcune espressioni particolarmente rappresentative: *“società più formata e flessibile, anche più pronta al cambiamento”*; *“grazie al lavoro precario si arriverà ad una società più formata in termini di competenze”*; *“l’esperienza di precariato, non solo nel lavoro ma anche nella vita, ci permette e ci insegna ad essere più flessibili nella vita, valorizzando tutto ciò che ci viene offerto, tanto o poco che sia”*; *“l’Italia si sta un po’ affacciando a quella che forse può essere una visione molto collettiva, europea, un po’ più ampia”*.

A fronte di una spaccatura così netta nelle opinioni raccolte, è sorto in noi in modo deciso un dilemma: precariato, Bellerofonte o Chimera? Una possibile spiegazione a fronte anche dell’età anagrafica dei soggetti che supportano le due differenti visioni è secondo noi rintracciabile in una fondamentale dicotomia che vede il contrapporsi dei *“temporary employment natives”* ai *“temporary employment immigrants”*. Con questo nostro neologismo vogliamo evidenziare come l’approccio e l’interpretazione della condizione di lavoratore precario siano fortemente determinati dall’appartenenza generazionale dell’individuo. Infatti, i *“temporary employment natives”*, che comprendono la fascia di giovani che fin dalla prima esperienza lavorativa si sono dovuti confrontare con un realtà professionale precaria, accettano in modo meno critico e più creativo questa condizione, anche perché, rispetto ai *“temporary employment immigrants”*, non sono vissuti nell’epoca del mito del lavoro sicuro e sono quindi privi dell’insicurezza e dell’instabilità profonde che caratterizzano questi ultimi. Esempificando queste due categorie potremmo dire che la prima fa riferimento principalmente agli studenti lavoratori e ai lavoratori che hanno appena concluso un percorso formativo universitario, mentre la seconda si riferisce prevalentemente a uomini e donne maturi, che avvertono anche responsabilità maggiori, come per esempio il mantenimento di una famiglia ed il rispetto di importanti impegni economici, come per esempio un mutuo per una casa.

Un altro fattore, che secondo noi bisognerebbe sondare più a fondo, è l’influenza dei *mass media* sulle opinioni delle persone, vale a dire come la visione espressa dai mezzi di comunicazione influenzi il pensare della gente. La tendenza dei *mass media* è sempre quella di estremizzare le notizie e, nel farlo, riflettono, supportando o contraddicendo, le visioni dei differenti partiti politici. L’influenza politica è una delle due principali ragioni, insieme alla mentalità fissista del nostro Paese, a cui gli intervistati imputano l’esistenza e l’approccio negativo verso il precariato. Una componente da non sottovalutare è il divario,

mostrato ogni giorno in televisione e sui giornali, che c'è tra gli stipendi ed il lavoro dei nostri rappresentanti politici, rapportato a quello della gente comune. Diventa estremamente facile, a questo punto, scatenare ire e diffidenza verso coloro che ci governano, che ci propongono una tipologia di lavoro, senza però adottarla per primi essi stessi. Questo divario lo si può ritrovare anche in un'altra realtà, quella delle rappresentanze sindacali, che spesso non sono viste dai lavoratori come punti di riferimento o possibili sostegni. Anche questi organi sono formati per lo più da persone che hanno sperimentato e hanno tuttora posti di lavoro a tempo indeterminato e che non hanno quindi la possibilità di calarsi appieno nei problemi che un posto precario porta con sé. Oltretutto è cambiata la realtà dei lavoratori che, come abbiamo visto in precedenza, non fanno più gruppo per fronteggiare un problema comune ma, al contrario, sono sempre più individualisti. Quindi la funzione di catalizzatore svolta in precedenza dal sindacato che è sempre intervenuto per risolvere i problemi del lavoro, adesso non può più essere attuata perché il sindacato si trova a dover fronteggiare richieste singole e che richiedono di venir risolte nel breve periodo. Il sindacato stesso si trova nella difficoltà di dover cambiare l'approccio ed il metodo d'intervento adeguandosi alle nuove esigenze del lavoratore. Questo per ora non è stato fatto e quindi la conseguenza è il venir meno del rapporto di fiducia e l'indicazione del sindacato come "un cubo di ferro vecchio, arrugginito ed impolverato". È così che viene meno un ulteriore ed a volte decisivo supporto per i lavoratori in difficoltà. Il divario e l'incomprensione contribuiscono, in maniera determinante, ad abbassare il morale delle persone, a farle sentire sminuite nella loro occupazione e, quindi, nel loro essere persone, fino a dire che *"ti tolgono il diritto alla vita"*, e portandole così ad utilizzare espressioni come *"società di merda"*, *"società che guarda più al suo orto"*, e a giustificarsi quando si fa un lavoro precario dicendo *"anch'io lo faccio, ma non è che sono uno stronzo"*. Tutto ciò, a maggior ragione a fronte di un clima culturale che storicamente non si è mai caratterizzato in modo significativo per una decisa apertura alla novità ed un slancio verso la giustizia sociale, come può accadere, invece, in altri Paesi europei. Bisogna segnalare però che spesso nella realtà attuale, a causa dell'influenza *mass-mediatica*, si assiste inoltre ad un fenomeno paradossale: sono scambiati per primari quelli che sono bisogni secondari e viceversa. In questo modo, la persona confonde i significati ed i livelli: il senso del Sé diventa il senso delle cose e le responsabilità sociali diventano fallimenti personali.

Il modo di intendere il lavoro influenza la nostra psiche. Già nel 1800, Marx sosteneva che il lavoro è ciò che caratterizza l'uomo "particolarmente". Attraverso il lavoro, l'uomo migliora le proprie condizioni di vita materiale; in esso, l'uomo riflette tutto se stesso, ciò che pensa, ciò che sente. Attraverso il lavoro, l'uomo ribalta il rapporto con la natura, la trasforma e la piega a fronte dei suoi scopi. Costretto in questa situazione, non potendo soddisfare i bisogni primari che gli permettono di organizzare e ideare il proprio futuro (l'autonomia, la scoperta, la progettualità, l'affettività), l'uomo corre il rischio di rimpiazzare questi bisogni con altri, più immediati e meno impegnativi, ma che rendono più fragile l'idea di Sé, più esposta alla conformità. La massa può ingoiare l'individuo e farne dimenticare le peculiarità, dunque l'individuazione perde i suoi confini e diventa sempre più sfumata ed indefinibile. La precarietà lavorativa è come il Re Mida, ma con risultati ben diversi: il primo trasformava in oro tutto ciò che toccava, la seconda rende tutto precario,

anche l'identità.

Possiamo concludere riportando il risultato più stupefacente ed interessante dell'analisi interpretativa effettuata su tutti i dati a disposizione, analizzati secondo precisi e rigorosi *standard* testuali statistici. Ciò che sembra emergere è che all'esplicito vissuto di chiusura individuale, caratterizzato dalla frustrazione, si contrappone un vissuto di apertura in ambito sociale, mosso anche dalla rabbia. Quando si creano condizioni favorevoli, le persone possono uscire dai loro vissuti di individualismo generati dal precariato, attraverso una presa di coscienza che rappresenta il primo passo verso un'opposizione a queste condizioni di vita incerte. Questa presa di coscienza può portare ad un incontro con l'altro ed all'aggregazione, fondamentali per poter uscire da questa saturazione psicosociale. In alcuni casi è anche realmente accaduto, come per alcune proteste che hanno visto grandi gruppi di persone unirsi per un fine comune poi raggiunto con successo. La natura fondamentale dell'essere umano, sia dal punto di vista biologico che culturale, è creativa e sociale.

Considerazioni conclusive

Le parole prevalenti con cui si sente parlare del lavoro in questi ultimi tempi sono due: individuo e impresa. Anche alla luce dei risultati della ricerca il lavoro appare ridotto ai minimi termini: una questione individuale, riguardante strettamente chi lo offre e chi lo richiede. Anche dove le cose vanno relativamente meglio dal punto di vista occupazionale, è difficile individuare le componenti di una cultura del lavoro all'altezza del nostro tempo. Cosa intendiamo per cultura del lavoro? Qualcosa di molto elementare: così come, nonostante tutta l'attenzione all'immateriale e al simbolico nella nostra società, il cibo che mangiamo continua ad essere prodotto dalla terra, allo stesso modo è il lavoro vivo delle donne e degli uomini a generare la produzione e la riproduzione sociale e civile. Possiamo assistere, come di fatto assistiamo, alla delocalizzazione, all'ossessione per l'abbattimento dei costi del lavoro, alla finanziarizzazione dell'economia, allo sfruttamento dei migranti o all'esplosione del precariato, ma sempre del lavoro come fonte della nostra vita stiamo parlando. Se le macchine e le tecnologie riducono l'incidenza del lavoro fisico, la nuova organizzazione del lavoro richiede una maggiore capacità di lavoro mentale ad elevato contenuto di conoscenza. Allora è difficile confermare la riduzione al binomio individuo-impresa, quando si parla di lavoro. Anzi, è importante e urgente considerare quali effetti problematici e gravi quella riduzione generi nel nostro tempo. In primo luogo essa trascura la rilevanza di tutti i processi di mediazione che intervengono tra chi investe per formare le proprie capacità e chi di quelle capacità ha bisogno per fare impresa. Le agenzie intermedie come la famiglia, il sindacato, gli enti di orientamento, mostrano di svolgere, quando va bene, un ruolo di riparazione dei danni o di contenimento dei disagi. Non siamo stati capaci finora di uscire da logiche binarie: posto fisso per tutta la vita-precariato senza alcuna protezione. La concezione di forme innovative in grado di contenere e organizzare la complessità che il lavoro assume oggi, merita un'attenzione maggiore a quella finora dedicata. In secondo luogo, la riduzione alla logica individuo-impresa, lascia le persone sole di fronte alle difficoltà di avere l'opportunità di esprimersi nel lavoro e crearsi un percorso di vita significativo, e lascia le imprese nella posizione di ritenere il lavoro un costo o una variabile secondaria. Ne deriva, come terza e forse più importante questione,

la crisi del lavoro non solo come base di sussistenza, ma come fonte della partecipazione alle relazioni sociali e del significato stesso dell'individuazione e della cittadinanza. La libertà individuale di sentirsi parte del legame sociale e di concorrere responsabilmente alla creazione di una civiltà all'altezza del nostro tempo, proviene in buona misura dal lavoro e dal suo riconoscimento sociale e culturale. Per questo è importante una cultura del lavoro che ne evidenzi il significato civile e umano, come condizione per riconoscerne anche la rilevanza pratica.