

Genere e precarietà tra lavoro e famiglia: percezioni, aspettative e strategie delle giovani donne.

Sonia Bertolini

Università di Torino

sonia.bertolini@unito.it

1. Introduzione

Questo paper si propone di analizzare attraverso due indagini empiriche le percezioni, le aspettative e le strategie delle giovani donne che lavorano con forme contrattuali flessibili e come la dimensione lavorativa incida ed interagisca sulle loro scelte familiari e sulla transizione alla vita adulta.

La flessibilizzazione del mercato del lavoro avrebbe dovuto, secondo coloro che la sostenevano, rendere più veloce e facile l'accesso al mercato del lavoro per i giovani e le donne, anche dopo interruzioni per motivi familiari favorendo la conciliazione. In questo senso per queste ultime avrebbe potuto essere complementare alle strategie familiari. Dall'altra parte la diffusione del lavoro atipico rende spesso difficile accedere alle tutele sociali e questo specialmente per le donne può essere un problema.

Le ricerche che qui presentiamo mostrano che il modo il cui il lavoro atipico viene vissuto dalle giovani donne in gran parte dipende dal posto che il lavoro assume nella loro identità e sotto questo aspetto il titolo di studio sembra assumere particolare rilevanza. Inoltre, il lavoro risulta essere una dimensione che influenza i tempi e i modi delle scelte familiari.

La prima ricerca si focalizza su un campione di donne sotto i trent'anni iscritte ai Centri per l'Impiego di Torino che hanno lavorato o lavorano con forme contrattuali atipiche. E' stata condotta attraverso focus groups ed interviste sul tema del senso lavoro, del rapporto lavoro-famiglia e dell'instabilità lavorativa. La ricerca mette in evidenza l'importanza della variabile *titolo di studio*, rispetto alle loro aspettative, ai loro percorsi di lavoro e alle loro protezioni informali.

La seconda ricerca analizza un campione di 50 giovani donne, residenti a Torino e a Napoli; con un'età compresa tra il 25 anni e i 40 e con titoli di studio medio-elevati, due terzi delle quali lavorano con forme contrattuali atipiche e un terzo con tipiche. Si focalizza su come la forma contrattuale incide sulla transizione alla vita adulta e sulle scelte familiari ed economiche¹.

¹ I risultati di questa ricerca sono contenuti più in dettaglio nel saggio: Bertolini, S. (2006), "La conciliazione per le lavoratrici atipiche", in "Economia e lavoro", Anno XL, n. 1, gennaio-aprile

1. Flessibilizzazione del mercato del lavoro e genere: un'analisi sintetica del dibattito

Un'altra delle ragioni invocate a sostegno della flessibilizzazione del mercato del lavoro è il fatto che il lavoro atipico dovrebbe permettere di meglio conciliare² la vita lavorativa con quella familiare. Il problema della conciliazione dovrebbe riguardare sia gli uomini che le donne, ma tutte le ricerche in Italia evidenziano il fatto che per ora i compiti di cura alla persona sono ancora appannaggio tipicamente femminile. Per questo motivo una delle ipotesi sulla diffusione del lavoro atipico è che, favorendo la conciliazione, avrebbe dovuto contribuire ad aumentare il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro, che in Italia è il più basso d'Europa.

Ci sono almeno due dimensioni dell'atipicità che teoricamente possono favorire la conciliazione (Bertolini, 2005). La prima si riferisce all'*atipicità dell'orario*, e quindi o alla durata limitata (come nel part-time), o all'orario flessibile (come quello previsto dai contratti di collaborazione). L'atipicità di orario può potenzialmente *aiutare a conciliare il tempo di lavoro quotidiano con quello di vita privata*. Certo è che bisogna verificare se il part-time, o altre forme di durata limitata del tempo di lavoro, sono scelti o subiti e se l'orario flessibile del contratto di collaborazione viene rispettato o meno.

La seconda dimensione dell'atipicità ha a che vedere *con la durata limitata del contratto*. Molte delle forme introdotte recentemente non prevedono la continuità lavorativa e hanno una durata limitata predeterminata dal contratto. L'atipicità di durata del contratto può rendere *più flessibile le entrate e le uscite dal mercato del lavoro* e in questo senso *aiutare a conciliare alcune fasi del proprio corso di vita*. I sostenitori della flessibilità argomentano che è utile ai giovani per trovare più facilmente il primo impiego e che può aiutare a rientrare sul mercato del lavoro dopo un interruzione lavorativa, come in caso di assenza dovuta alla maternità o ai carichi familiari.

Volendo sintetizzare, dunque, possiamo dire che il lavoro atipico potrebbe favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli di vita privata, ed anche tra i percorsi di lavoro e quelli familiari. D'altra parte, però, lavorare con forme contrattuali atipiche significa avere minore accesso alle tutele sociali per tutti gli eventi che impediscono temporaneamente di lavorare e che sono probabili nella vita di un soggetto, come la malattia e, per le donne, la maternità (Reyneri, 2004). Questo avviene talvolta perché il contratto stesso prevede minori tutele, altre volte perché quando si applicano contratti molto brevi è difficile che il lavoratore possa usufruire delle protezioni sociali³.

² Ad esempio, la Regione Piemonte nel 2003 aveva fatto una campagna pubblicitaria attraverso grossi manifesti affissi nelle principali città che evidenziavano il messaggio: "lavoro flessibile più conciliabile".

³ Berton, Ricchiardi, Sacchi (2009) mostrano che solo un terzo degli atipici riesce effettivamente ad accedere alle tutele a cui avrebbe diritto.

La protezione è, inoltre, bassa non solo a livello di reddito, ma anche per quello che riguarda la garanzia del posto di lavoro (Saraceno, 2002, 2005). Occorre tener presente che nel lavoro atipico è sempre in gioco uno scambio tra aspettative e impegni ridondanti, cioè che vanno al di là dei termini contrattuali, tra datore di lavoro e lavoratore (Bertolini, 2005): ad esempio una maternità potrebbe anche significare un mancato rinnovo del contratto o la sua mancata trasformazione in tempo indeterminato. In questo senso se molte donne lavorano con forme contrattuali flessibili, sono poste in una condizione di debolezza.

Alcune ricerche sottolineano, inoltre, il fatto che le reti familiari, sia la famiglia di origine sia la nuova famiglia, e in generale i legami forti, possono costituire una forma di protezione economica e sociale per sostenere i giovani nella fase di accesso al lavoro e nei periodi di inattività tra un contratto instabile ed un altro. Esse permettono loro di praticare la “strategia dell’attesa” (Reyneri, 2005, Fullin, 2005) ovvero di avere tempo per “scegliere” la migliore opportunità lavorativa e non dover accettare “qualsiasi” lavoro, cioè lavori poco renumerati o di bassa qualità. Questa questione assume connotazioni rilevanti rispetto alle donne, in quanto il modello tradizionale di famiglia negli ultimi 30 anni in Italia era quello basato sul “male bread winner” e il lavoro femminile in molti casi veniva considerato accessorio. In questo senso lavorare con forme contrattuali atipiche per le donne non dovrebbe costituire un nuovo problema.

Ma allora il lavoro atipico ha aiutato a conciliare e ad aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro? Le risposte in merito derivanti dalle evidenze empiriche sono contrastanti.

Uno dei cambiamenti di maggior rilievo degli ultimi 30 anni, infatti, è l’aumento della presenza femminile nel mondo lavorativo. Le donne oggi sono più attive sul mercato del lavoro e hanno titoli di studio più elevati, ma lavorano di più con forme contrattuali atipiche. Infatti, le donne più giovani si presentano sul mercato del lavoro con tassi di istruzione più elevati delle coorti precedenti e dei loro coetanei (Reyneri, 2009). I dati del censimento del 2001 (Istat, 2001) mostrano che il numero dei laureati è notevolmente aumentato rispetto alla precedente rilevazione, attestandosi attorno al 7% e che al loro interno uomini e donne per la prima volta hanno raggiunto la stessa percentuale. D’altra parte è in continuo aumento la presenza femminile nelle forme di lavoro atipico: le donne sono il 49,7% dei lavoratori a tempo determinato, ma sono il 30% degli occupati in generale (Istat, 2004). In particolare, le donne sono in costante aumento nelle co.co.co. e nelle co.pro: nel 2002 erano il 46,2% (Ires, 2002) e nel 2004 sono salite al 61% (Istat, 2004).

Inoltre, tra i lavoratori atipici le donne sono molto presenti nella classe di età 30-39 anni, piuttosto che in quella sotto i 25 anni (Ires, 2002, Barbieri, Scherer, 2005, 2009). I dati mostrano, dunque che

per loro spesso il lavoro atipico non è solo una fase di transizione, ma rischia di diventare una caratteristica costante del ciclo di vita (Saraceno, 2002).

Effettivamente negli ultimi anni e specialmente nella decade 1996-2006, che rappresenta il periodo in cui in Italia si è flessibilizzato il mercato del lavoro, si è avuto un notevole incremento di partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne, ma il tasso della loro partecipazione al mercato del lavoro rimane di 13 punti percentuali inferiore a quello europeo (Istat, 2007). Se si guarda al tasso di occupazione femminile della fascia 15-24 anni è inferiore alla media europea, anche se negli stessi anni il tasso in esame è aumentato di circa 8 punti percentuali. Sia il rapporto ISTAT (2006) sia l'indagine PLUS (Isfol e ministero del Lavoro, 2007) individuano proprio nell'irrisolto problema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tenendo presente che l'attività di cura rimane un'attività al femminile in Italia, la ancora bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Per rispondere alla domanda da cui siamo partiti, e cioè se il lavoro atipico aiuta a conciliare, una risposta parziale può derivare dalla ricerca di Pacelli *et al.* [2007] che si basa sull'analisi dei dati EWCS in Europa. I risultati mostrano che tanto più l'insicurezza lavorativa oggettiva è elevata, quanto più è difficile conciliare attività lavorative e familiari. Detto in altri termini quanto più è bassa l'aspettativa di durata del rapporto di lavoro⁴, sulla quale incide anche la forma contrattuale con la quale si lavora è bassa, tanto più è difficile conciliare tra vita lavorativa e vita privata. Dunque avere un contratto a termine sulla base di questa ricerca rende più complicato conciliare. Come mai?

Il problema risiede nella difficoltà o l'impossibilità di programmare la propria carriera lavorativa, in un'ottica di lungo periodo. Dover sospendere la programmazione rispetto al proprio lavoro, porta a un atteggiamento simile anche nelle altre dimensioni della propria vita privata. E dunque a non volersi impegnare in progetti quali il matrimonio o fare un figlio ma a mantenere un atteggiamento di tipo "open-end" garantendosi sempre una via di uscita. La conciliazione dunque può avere le sue trappole (Poggio, 2009)

Da questo punto di vista una delle conseguenze del permanere dei giovani-adulti in forme di lavoro atipico è la posticipazione delle scelte importanti della propria vita privata (Cesareo 2005; Schizzerotto 2002). L'instabilità lavorativa e la minore tutela alla maternità che alcune forme contrattuali prevedono va a incidere sui percorsi di vita, costringendo: "molte giovani donne a procrastinare *sine die* le loro scelte riproduttive, spesso inducendole a rinunciare definitivamente al diritto primario alla maternità" (Bianco, 2003, p. 10). Una ricerca (Censis, 2000) rileva che il 15,8%

⁴ L'aspettativa di durata del rapporto di lavoro nella ricerca viene stabilita sulla base di elementi oggettivi quali: tipo di contratto, settore, grandezza dell'impresa ecc...

delle donne che lavorano con contratti atipici sarebbe disposto a rinunciare ad avere figli per un lavoro soddisfacente.

Studi comparativi mostrano che il permanere nel sistema di istruzione e la mancanza di lavori a tempo indeterminato contribuiscono a rimandare le convivenze e i matrimoni (Blossfeld, 2005). Bernardi e Nazio (2005) e Bratti *et al.* (2004) mostrano come questo fenomeno sia presente oggi anche in Italia. Di conseguenza è anche possibile che venga posticipata la nascita del primo figlio. Una ricerca comparativa tra Inghilterra e Italia (Schizzerotto e Lucchini 2002) mostra che tale rinvio è più lungo in Italia a causa della situazione economica meno favorevole e di un sistema di *welfare* più lacunoso. Secondo Schizzerotto (2002), il peggioramento delle condizioni economiche associate all'instabilità lavorativa in Italia allunga il periodo di tempo necessario a raggiungere la piena indipendenza economica e di conseguenza il benessere necessario a effettuare le transizioni alla vita adulta.

Si può dire, nel complesso, che i contratti di durata predeterminata inducono a posticipare le scelte riproduttive, ma, dopo una temporanea uscita del mercato del lavoro, favoriscono il reingresso delle donne? Effettivamente in alcuni casi le forme di lavoro atipico permettono a donne adulte di rientrare, più facilmente di una volta, sul mercato del lavoro dopo un'assenza legata ai figli o alla famiglia (Addabbo e Borghi 2001). Alcune ricerche condotte in Lombardia e in Emilia Romagna mostrano, però, come ciò avvenga spesso a costo di un declassamento professionale, anche tra le donne con livelli di istruzione più elevati (Trifiletti 2000). Inoltre, entrare nel mercato del lavoro con contratti atipici sembra aumentare le possibilità lavorative per soggetti con bassi titoli di studio e per le donne a 35 anni di essere inclusi nel mercato del lavoro, sebbene non in lavori sicuri (Barbieri, Scherer, 2009).

Rispetto alla seconda dimensione individuata, ovvero l'atipicità di orario dei contratti di lavoro, diverse ricerche mostrano che molte delle opportunità offerte dalle nuove forme contrattuali per la conciliazione, come la mancanza di un orario prestabilito delle collaborazioni, non vengono utilizzate o per scarsa conoscenza della normativa da parte delle lavoratrici o perché il committente impone comunque un orario fisso [Addabbo e Borghi 2001]. Dove invece i contratti che prevedono orari flessibili sono utilizzati in maniera corretta, essi costituiscono effettivamente un buono strumento per la conciliazione.

La ricerca di Samek e Semenza [2005] esplora l'effetto del lavoro part time. Se da un lato esso è stato visto come la strada maestra per risolvere il problema dell'integrazione femminile e della conciliazione della sfera lavorativa con quella familiare, «questa non rappresenta tuttavia l'unica soluzione ai complessi problemi della complementarità della sfera lavorativa e non lavorativa, e non è necessariamente quella ottimale in tutte le circostanze» (p. 205); in caso contrario, si rischia

di ribadire l'idea della marginalità e dell'accessorialità del lavoro femminile, producendo effetti di segregazione occupazionale. Le autrici suggeriscono che per l'offerta di lavoro il part time potrebbe essere un buono strumento se utilizzato per permettere di meglio conciliare certe fasi del ciclo di vita, come la maternità o le cure familiari nei primi anni di vita dei figli, con il carico lavorativo. In questo senso, diventa importante che poi possa essere convertito in full time quando le esigenze familiari si modificano nuovamente.

Concludendo, rispetto alla due dimensioni, i risultati non sembrano evidenziare una relazione sempre positiva tra lavoro atipico e conciliazione in generale. Non sono le forme contrattuali atipiche in sé a favorire la conciliazione, quando una loro applicazione che non generi insicurezza lavorativa, accompagnata da un rispetto dalla normativa sulla flessibilità dell'orario di lavoro dove prevista

2. Percezioni, aspettative e strategie delle giovani donne: i risultati di due ricerche empiriche.

Ma quali sono i micro-meccanismi alla base delle decisioni delle donne tra la sfera familiare e quella lavorativa? Come impatta la flessibilità su queste scelte? Nell'ambito di due⁵ indagini svolte sul territorio torinese nel corso delle quali sono stati realizzati 6 focus groups e 50 interviste sui temi del lavoro a giovani donne e uomini sotto i trent'anni e tra i 30 e i 40 anni. Tale metodologia ha permesso di mettere in evidenza alcuni meccanismi legati alla percezione del lavoro atipico da parte delle donne e aiuta a spiegare i risultati talvolta contraddittori che le indagini quantitative forniscono.

Per esempio, una variabile che sembra diversificare i comportamenti delle giovani donne è stata quella del *titolo di studio*, che in Italia rimane fortemente legata a quella della condizione socio-economica della famiglia di origine. Sono emerse delle importanti differenze in relazione alle loro aspettative e ai percorsi di lavoro. Esse derivano primariamente dal differente *senso* che le lavoratrici a basso e ad elevato titolo di studio attribuiscono al "*lavoro*" e a quanto contribuisce a definire la *loro identità*.

Dai risultati emerge che per le lavoratrici a bassi titoli di studio⁶, che spesso provengono da famiglie di classe sociale bassa o medio-bassa il lavoro è principalmente una *necessità economica*. Si tratta di giovani che vivono il lavoro in un'ottica strumentale e poco realizzativa (Di Nicola, 2009), anche perché terminati gli studi necessitano di un'entrata monetaria immediata. Non hanno

⁵ Si tratta di due indagini svolte sul territorio della Provincia di Torino i risultati delle quali sono contenuti nei reports: Bertolini, Di Pierro, Richiardi (2007), e Bertolini S., Cappellato V., Parpaglione S., Rossi G., Fortunato (2008). Sono state finanziate dalla Fondazione CRT e dalla Provincia di Torino.

⁶ Medie inferiori o superiori senza altri corsi di formazione.

un'occupazione a cui ambiscono e nella quale si identificano, l'importante per loro è “lavorare per portare a casa un reddito”.

La maggiore difficoltà che hanno incontrato è stata quella di trovare un lavoro. L'instabilità contrattuale è vista come un ulteriore ostacolo da superare. Le intervistate sono tutte contrarie alle nuove forme contrattuali, tranne una, e alla ricerca del contratto a tempo indeterminato. D'altra parte secondo loro il lavoro serve a procurare un reddito, meglio se sicuro, e le forme contrattuali a termine non le rassicurano completamente su questo punto. Quando finalmente, dopo molti tentativi riescono a trovare un'occupazione, il problema della precarietà le costringe a ricominciare tutto da capo, a ricercare un impiego: “mi piace lavorare, ma il problema è quello che offrono oggi sul mercato del lavoro, ti dicono: *mi spiace è scaduto il contratto*”

Le loro carriere sono frammentate e incoerenti, infatti passano da un contratto di lavoro a termine ad un altro, maturando esperienze lavorative molto diverse tra di loro, ma che comportano sempre l'utilizzo e lo sviluppo di competenze medio-basse. Il risultato è un profilo professionale eterogeneo e poco appetibile per poter costituire una reale opportunità per il mercato del lavoro.

Le giovani oggi si trovano infatti di fronte a carriere che spesso non sono più di mercato interno, come nel periodo fordista, con stadi predeterminati e ascendenti, in cui ad ogni livello corrispondeva una aumento di salario e di qualifica professionale, ma a dei *percorsi lavorativi*, che sono un “un racconto delle successione delle posizioni professionali, occupate nel corso del tempo, senza postulare che le regga un ordine” (Paradeise, 1998). Questo sposta, il rischio sulle capacità dell'individuo che deve essere in grado di costruire un percorso *coerente* e nello stesso tempo *ascendente* a livello di reddito e di competenze, evitando il più possibile i periodi di disoccupazione tra un contratto e l'altro. Le ricerche mostrano che queste donne a basso titolo di studio e di provenienza sociale bassa non hanno le risorse e le capacità per potersi progettare e costruire un loro percorso di lavoro di questo tipo.

Un esempio sono le esperienze lavorative di Nicole che ha 29 anni, è una ragazza madre con due figli e vive da sola. Ha avuto un percorso di lavoro fatto di molte esperienze in campi diversi: ha cominciato a lavorare con i suoi genitori al mercato (banco di casalinghi), per due volte ha lavorato nei cantieri di lavoro ed ha fatto l'operatrice scolastica per quattro mesi. Dopo aver vissuto per un po' con un sussidio, ha lavorato in una cooperativa per un mese come addetta alla pulizia dei mercati. Adesso lavora in un'altra cooperativa con un contratto di quattro mesi a tempo determinato e si occupa della raccolta differenziata.

Giovanna, invece, ha 23 anni e attualmente è disoccupata. In passato, dopo un tirocinio di tre mesi, è stata disoccupata, poi ha avuto un contratto a tempo determinato per sei mesi presso un supermercato e, infine ha fatto volantinaggio. Da poco tempo convive con il ragazzo ed è alla ricerca di una lavoro.

Per queste donne la famiglia non costituisce una possibile fonte di protezione sociale ed economica. Se vivono con la famiglia di origine nella maggior parte dei casi i genitori non hanno le risorse per mantenerle. Anche la protezione del partner con un lavoro stabile diventa una risorsa scarsa. Infatti, è più difficile che i loro compagni/mariti abbiano raggiunto un'occupazione protetta, perché anche

loro rischiano di essere instabili. Gli impieghi a bassa qualifica, ma garantiti e a tempo indeterminato che avevano permesso alla generazione dei loro genitori di andare avanti con uno solo stipendio solo in famiglia, non si trovano più. In secondo luogo, anche se il loro partner ha un lavoro protetto, quasi mai ha anche uno stipendio che può garantire a tutta la famiglia di sostenere le spese:

“Se lui ha un contratto a tempo indeterminato ben venga...ma non è che vivi tranquillamente con uno stipendio...cioè è difficile andare avanti con uno stipendio se sei in due, figuriamoci per una famiglia con quattro persone” (Miriam).

Anche perché gli stipendi che hanno sono mediamente sotto i 1000 euro al mese:

“e chi li prende 900 euro...io ne prendevo 500 per 8 ore come apprendista” (Rosanna).

Paradossalmente, quindi, in questa fascia di popolazione più debole per capitale economico e umano, anche la protezione della famiglia diventa una risorsa scarsa.

In questo caso le vicende lavorative precarie si mescolano a storie di assistenza sociale, di povertà, di problemi di integrazione sociale, per cui sembrerebbe che il lavoro precario alimenti un vero e proprio *circolo vizioso*. La possibilità di integrazione professionale e sociale attraverso il lavoro, che una volta era garantita dal “posto fisso” viene a mancare. E può avere preoccupanti ripercussioni nella società. Come sostiene Paugam (2003) l’integrazione professionale passa attraverso la stabilità e la soddisfazione lavorativa: se entrambe queste condizioni sono basse, il rischio è una scarsa integrazione professionale che ha degli effetti negativi anche sull’integrazione sociale. In questa fascia, dunque, la precarietà lavorativa mette i soggetti in condizione di vulnerabilità sociale.

Inaspettatamente, il problema della conciliazione tra gli orari di lavoro e quelli familiari non è emerso come tema prioritario per queste donne, per le quali la maggiore difficoltà è trovare lavoro. Si lamentano perché negli orari di lavoro e dei servizi non tengono conto della gestione dei figli e l’unica soluzione è il ricorso alla famiglia allargata, prima fra tutti i nonni. Come vedremo, bilanciare famiglia e lavoro sarà, invece, un argomento molto centrale nelle discussioni tra le donne ad elevata istruzione.

Un’altra differenza riguarda il fatto che secondo questo gruppo di donne la transizione alla vita adulta deve avvenire significativamente prima rispetto alle donne con elevati titoli di studio. Significativa in tal senso è la testimonianza di Miriam, 22 anni:

“bisogna anche pensare che qualsiasi persona vuole andare fuori di casa prima o poi...soprattutto quando hai 20, 21, 22 anni, ma se non hai un contratto a tempo indeterminato non hai proprio niente”. Secondo lei solo un contratto a tempo indeterminato può garantire una vera autonomia.

Molto diverso è il profilo di chi possiede un titolo di studio elevato. Si tratta di lavoratrici per le quali il lavoro costituisce una parte rilevante della definizione della propria *identità*. Un risultato

inaspettato è che maggior parte delle donne di questo gruppo sta perseguendo l'obiettivo di ottenere un lavoro che reputa "ideale", consono al proprio percorso educativo, e per questo è disponibile a anche a lavorare con forme contrattuali instabili. Il lavoro desiderato spesso non è facile da raggiungere e per questo motivo, alcune di loro hanno intrapreso percorsi lavorativi tortuosi e hanno adottato *strategie multiple*. Per esempio alternano lavoro e formazione, oppure svolgono due lavori insieme, uno di solito poco retribuito ma che corrisponde alle proprie aspirazioni, e un altro per integrare il reddito.

La maggior parte delle donne con elevata istruzione preferirebbe il lavoro fisso, ma è disponibile ad accettare le forme contrattuali atipiche a condizioni di una *continuità di fatto* e di avere *accesso al credito*.

Tendenzialmente il ricorso all'aiuto della famiglia di origine è considerato dai giovani "normale", soprattutto se provengono dal ceto medio. La percezione può, però, cambiare all'aumentare dell'età, quando la propria situazione lavorativa e reddituale continua ad essere precaria. Vi è, allora, il rischio che l'aiuto dei genitori non si profili più come transitorio e si inizi a percepire tale situazione come esplicativa di un proprio fallimento umano e professionale. A questo vissuto si accompagna la consapevolezza di stare contribuendo ad un graduale depauperamento delle risorse accumulate dai propri genitori. Per alcune di loro avere un partner con un lavoro stabile costituisce una possibilità di maggiore scelta nella sfera lavorativa. Tale funzione di protezione è stata richiamata esplicitamente dalle donne sposate.

Si tratta di donne orientate anche alla famiglia, oltre al lavoro, di cui si vogliono occupare personalmente. La maggioranza di loro pensa che debba essere principalmente la donna a doversi (ma anche a volersi) occupare delle faccende domestiche e soprattutto dei figli. Dunque, sono giovani per le quali il reale problema non è più la scelta lavoro o famiglia, ma come conciliare i due aspetti.

Infine, sono emerse significative differenze nelle carriere lavorative in base al genere. Se confrontati con i loro pari maschili, i percorsi lavorativi al femminile appaiono più frammentati e meno orientati. Le donne impiegano più energie e più risorse, investono maggiormente nel lavoro nei primi anni della loro carriera, ma in maniera più caotica. Non hanno quasi mai periodi di disoccupazione, piuttosto svolgono mansioni di basso profilo e questo anche in presenza di famiglie di origine che possono sostenerle. Tuttavia, i percorsi delle donne sono mediamente meno ascendenti di quelli degli uomini sia in termini di professionalità che di reddito. Inoltre, la maternità, come abbiamo visto, è rimandata anche se desiderata, e può essere causa di percorsi discendenti in termini di reddito e di professionalità

I percorsi lavorativi maschili sono più coerenti e meno dinamici: gli uomini tendono ad individuare più facilmente la professione che vogliono svolgere, e una volta individuato obiettivo tendono ad aspettare la proposta lavorativa confacente alle proprie aspirazioni. Sono più propensi a mettersi in proprio, tuttavia per molti la libera professione è stata una scelta obbligata per poter continuare a lavorare.

Gli uomini vivono però con maggiore stress la condizione lavorativa atipica, in particolare si sentono poco affidabili nella costruzione di un progetto di vita familiare. L'essere ancora in una posizione instabile dopo una certa età è sentito con maggiore ansia dagli uomini rispetto alle donne per l'indebolimento e l'assenza di assolvimento del loro ruolo di *male breadwinner*. Tendono, inoltre, a isolarsi dai loro amici nei periodi di non lavoro perché non possono praticare lo stile di vita desiderato.

Sia negli uomini sia nelle donne un inserimento instabile nel lavoro si riflette in una situazione psicologica di stress, che porta a forme di disagio e vulnerabilità, anche per chi proviene dal ceto medio, se si protrae nel tempo. Per molti l'incertezza, l'assenza temporanea di lavoro infatti ha comportato il vivere un periodo di isolamento relazionale.

3. La posticipazione delle scelte familiari ed economiche

Possono essere utili per approfondire il problema i risultati di una ricerca¹ su un campione costituito da 50 giovani donne con un'età compresa tra il 25 anni e i 40, con titoli di studio medio-elevati, per lo più laurea o specializzazione post-laurea, in discipline umanistiche, residenti a Torino e a Napoli. Si tratta di donne che lavorano nel settore dei servizi alle imprese (formazione come coordinatrici, docenti e tutors, scrittura progetti europei, consulenze organizzative alle imprese ecc...). I due terzi hanno attualmente forme contrattuali atipiche, co.co.co. o co.pro. e un terzo sono lavoratrici tipiche a tempo indeterminato.

Nell'analisi (Bertolini, 2006) sono state ricostruite, attraverso l'approccio dei corsi di vita, le carriere lavorative, economiche e familiari delle partecipanti: i risultati mostrano che esistono delle *età critiche* tra le lavoratrici atipiche, delle tappe simili nel modo di vivere il lavoro atipico e nella sua influenza sulle scelte economiche e familiari. Le transizioni alla vita adulta (uscita dalla famiglia di origine convivenza, matrimonio, primo figlio ecc..) avvengono in età ben prestabilite all'interno del gruppo delle lavoratrici atipiche e in quello delle tipiche, ma vi sono delle diversità tra i due gruppi. Le lavoratrici atipiche sotto i trent'anni sono proiettate sul presente quotidiano, sul miglioramento delle capacità professionali e sono soddisfatte; a trent'anni molte di loro vivono da sole, se non sono state assunte cominciano a preoccuparsi e a cercare di diversificare i committenti; i 35 anni sono un'età critica, in cui molte di loro

convivono o sono sposate, hanno o pensano di avere un figlio, ma hanno forti difficoltà a conciliare tra la vita lavorativa e quella familiare.

Coloro che lavorano con forme contrattuali tipiche sono in anticipo di 3 o 4 anni nelle diverse transizioni rispetto alle atipiche e sono mediamente più soddisfatte lavorativamente. Vi è, dunque, un'interdipendenza tra le carriere: la forma contrattuale con la quale si lavora, a parità di altre variabili, incide sulla progettualità di vita privata, scandendo le tappe del percorso di vita privata e facendo posticipare le scelte importanti.

La ricerca sottolinea la criticità del lavoro atipico oltre i 30 anni specialmente per le donne, anche quelle più istruite .

Si tratta di soggetti per cui il lavoro non è solo una fonte di reddito, ma contribuisce a ridefinire la loro *identità*. Lavorando con forme contrattuali che le proteggono poco dal punto di vista delle tutele e dell'assicurazione di una continuità lavorativa e di reddito, hanno attuato delle *strategie di protezioni informali*. Hanno diversificato il numero dei committenti e investono molto in capitale umano, per costruirsi una solida professionalità spendibile sul mercato. Si tratta di strategie che consumano molto tempo e per questo quando superano una certa età crea dei grossi problemi in termini di conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare. Il rischio è quello di posticipare una transizione familiare desiderata oppure nel lungo periodo rinunciare ad un lavoro ad elevata professionalità per accontentarsi di un lavoro di bassa qualità, ma stabile.

Un punto fondamentale che si osserva è l'interdipendenza tra le diverse carriere. Le lavoratrici parasubordinate che hanno partecipato al corso sottolineano la difficoltà o l'impossibilità di programmare la propria carriera lavorativa, e di conseguenza la propria vita privata, in un'ottica di lungo periodo. Il problema non è tanto entrare nel mondo lavorativo con forme contrattuali flessibili quanto, se tale condizione si protrae nel tempo, l'incertezza verso il futuro. Una delle conseguenze del permanere dei giovani-adulti in forme di lavoro atipico è la posticipazione delle scelte importanti della propria vita privata. La forma contrattuale incide sul tipo di progettualità della vita privata (Cesareo, 2005 Schizzerotto, 2002). Dover sospendere la progettualità rispetto al proprio lavoro, porta a un atteggiamento simile anche nelle altre dimensioni della propria vita. Se si può programmare il proprio futuro lavorativo di sei mesi in sei mesi, è difficile imbarcarsi in progetti che durano tutta la vita come sposarsi o, soprattutto fare un figlio. Dunque si vive con una progettualità di breve periodo:

“Mi ritrovo abbastanza nelle considerazioni di Caterina relative ai lavoratori atipici: fragilità economica.. trattati come consulenti, ma pagati forse anche un po' meno degli altri rende difficile ogni previsione per il futuro, la sensazione di un continuo barcollare e secondo me anche delle insicurezze psicologiche”(Paola, 33 anni, agenzia di formazione, co.co.co., Laurea in Scienza Educazione, Torino)

Il modo in cui soggettivamente vengono vissuti i mutamenti tra uno stato e l'altro è molto simile tra le lavoratrici tipiche e tra le atipiche e varia in funzione dell'età:

“Se penso a quando ho iniziato a lavorare ...Disponibile a spostamenti che poi non si sono resi necessari, più propensa a lavorare in azienda che ad essere lavoratrice autonoma. Avevo ipotizzato programmi ben scanditi temporalmente sia dal punto di vista professionale che personale, erano programmi un po' utopici per inesperienza! Ora non sono affatto certa del mio futuro lavorativo”(Luisa, 33 anni, Laureata, co.co.co. cooperativa, Napoli)

La carriera lavorativa.

Una regolarità rilevata tra le lavoratrici atipiche che hanno preso parte al corso è la correlazione tra età anagrafica/anzianità lavorativa, l'atteggiamento verso il lavoro e il numero di committenti. Infatti, le giovani (sotto i 30 anni) lavorano tendenzialmente con un unico committente, con il quale hanno contratti di co.co.co. di breve durata, che in alcuni casi sono stati rinnovati più volte. Si riscontra in loro un atteggiamento rilevato anche da altre ricerche: sono tendenzialmente proiettate sul presente e sulla dimensione lavorativa. Soddisfatte per i contenuti del loro lavoro e perché sentono di imparare una professione, sono ancora poco consapevoli dei rischi lavorativi e delle tutele che offrono le diverse forme contrattuali. Alla domanda se sarebbero disponibili a scambiare una minore retribuzione pur di lavorare meno ore le monocommittenti rispondono quasi tutte di no, mentre qualcuna dichiara che non saprebbe.

Le “giovani-adulte” (oltre i 30 anni o più), invece, che lavorano da più anni sono tendenzialmente pluricommittenti. All'inizio della loro carriera preferivano lavorare con un unico committente, adesso hanno deciso di diversificarli. Nel tempo queste giovani donne hanno maturato una consapevolezza della loro condizione lavorativa che le ha portate ad attuare delle strategie di protezione contro l'incertezza e il rischio di rimanere senza lavoro per un periodo. Tale strategia è facilitata dal fatto che esse hanno già acquisito una professionalità, fatta sia di competenze sia di abilità a gestire più progetti contemporaneamente, che possono spendere con più committenti.

Sono meno soddisfatte delle loro colleghe più giovani monocommittenti perché sentono il problema della precarietà e molte vorrebbero una forma contrattuale che offrisse loro maggiori garanzie di sicurezza lavorativa e maggiori tutele. In alternativa vorrebbero almeno un maggiore reddito, che probabilmente cercano di raggiungere attraverso la pluricommitenza. Lavorare in questo modo comporta però dei ritmi piuttosto elevati. Infatti, molte di loro sarebbero disponibili a ridurre il loro orario di lavoro e la loro retribuzione pur di avere maggiore tempo libero.

“Ho sempre pensato che avere un lavoro fisso, una casa una famiglia fossero cose noiose, e ho sempre aspirato ad una vita in movimento e fatta di eventi sempre nuovi ed emozionanti. Forse perché ho sempre pensato che in realtà, nel momento in cui l'avessi desiderato, sarebbe stato facile rientrare nei binari, e invece mi sono scontrata con una realtà molto difficile. Sembra quasi che, adesso che a 30 anni compiuti ho deciso di costruire qualcosa di stabile, tutto il mondo che mi circonda voglia darmi: flessibilità, instabilità, movimento) (Fabiana, 30 anni, collaboratrice a Progetto, Agenzia di progettazione, Laurea, Torino)

La strategia di protezione dall'incertezza lavorativa che alcune corsiste meno giovani consigliano alle altre è la costruzione di una professionalità rivendibile sul mercato. In tal senso è necessario fare scelte molto consapevoli sia rispetto a quali lavori accettare, sia di investimento nella propria formazione:

“Non mi fido più tanto delle "certezze" attuali, ma penso che costruirsi una professionalità ripaghi comunque anche se a costo di molti sacrifici, spesso”(Giovanna, 35 anni, educatrice co.co.co, Napoli).

La variabile territoriale, inaspettatamente, non sembra influire particolarmente sul modo di lavorare e sul tipo di attività svolta da giovani donne con titoli di studio medio alti che operano nel settore dei servizi. I bisogni e le strategie delle collaboratrici del nord e del sud Italia sono simili. L'unica differenza è che in linea con quanto mostrano i dati a livello nazionale (Ires, 2002, Istat, 2004), le lavoratrici napoletane tendono ad essere maggiormente monocommittenti.

La carriera economica

Instabilità lavorativa, inoltre, significa incertezza sulla continuità di reddito. Per i co.co.co. e i co.pro. a questo problema si somma quello dell'irregolarità delle retribuzioni: spesso infatti essi vengono pagati in un'unica soluzione a fine contratto, mentre il contesto istituzionale in cui vivono è organizzato per scadenze mensili.

In mancanza di protezioni di tipo istituzionale e nell'impossibilità di accedere agli strumenti classici di finanziamento, come il credito, le lavoratrici atipiche attivano delle strategie di protezione individuali. Esse sono essenzialmente di due tipi: primo il risparmio precauzionale; secondo il ricorso all'aiuto della famiglia di origine. Il primo consiste nell'accumulare denaro per paura di eventuali periodi in cui non si avranno entrate, senza né spenderlo, né investirlo:

“Non avendo una situazione lavorativa stabile (co.co.co., per giunta in scadenza), preferisco anche io non prendere degli impegni di pagamento troppo impegnativi, ma alla lunga mi sono resa conto che le cose tendono ad andare troppo per le lunghe... alla fine, la soluzione che ho adottato è fare delle rinunce momentanee, mettendo da parte un po' di soldini e ricorrere a un prestito da parenti, se possibile, a cui ridare piano piano i soldi che mettono loro” (Carmela, 28 anni, tutor d'aula, Napoli).

Talvolta il risparmio precauzionale può essere eccessivo rispetto alla reale possibilità di rimanere “senza soldi” per un certo periodo. Tuttavia, la situazione di incertezza reddituale che deriva sia dalla mancanza di garanzia di continuità lavorativa, sia dai possibili ritardi di pagamenti, molto spesso blocca l'azione di queste lavoratrici, che procrastinano le loro scelte di investimento. Tra queste anche quella della pensione integrativa, anche se, come abbiamo visto, si tratterebbe dei soggetti che avrebbero maggiormente necessità di attivarne una. La ricerca a questo proposito ha mostrato che solo quando i 40 anni si avvicinano, le lavoratrici atipiche acquisiscono una vera

consapevolezza della propria posizione lavorativa e mettono in atto ulteriori strategie di protezione contro il rischio presente e futuro: fanno investimenti finanziari, stipulano forme di previdenza integrativa o ci stanno pensando. Inoltre, qualcuno tra loro ha contrattato un fido con la banca per far fronte ai ritardi di pagamento.

Ricorrere all'aiuto della famiglia di origine in caso di necessità finanziarie è considerato "normale" dalla maggior parte delle partecipanti al corso:

"Sto cercando casa con il mio ragazzo e vogliamo comprarla quindi ci stiamo interessando ai mutui. Al momento siamo solo all'inizio anche perché (forse) abbiamo trovato casa e che prezzi, per fortuna che possiamo accendere un mutuo senza chiedere ipoteca alla casa dei genitori che ci aiutano con una bella sommetta iniziale....ma che fatica! " (Eleonora, 31 anni, educatrice co.co.co., Torino)

Alcune di loro, dopo essere state sollecitate, hanno sollevato il fatto che in questo modo si rimanda l'entrata nella sfera adulta.

Il rischio, inoltre, è che aumentino le disuguaglianze sociali tra coloro che hanno alle spalle una famiglia che può sostenerli nell'acquisto di una casa o nella stipula di un mutuo e chi non ce l'ha.

La variabile territoriale incide sulla carriera abitativa: tutte le napoletane, indipendentemente dall'età, vivono ancora nella famiglia di origine. Non sembrano però appoggiarsi alla famiglia di origine per il sostegno economico più delle loro colleghe del Nord. La modalità prevalente con cui rimediano alle irregolarità di pagamento è l'accumulo di risparmi e solo a seguire il sostegno della famiglia.

Riguardo alla gestione del denaro nella coppia, sembra decisamente affermarsi nelle coppie giovani con elevata istruzione un modello in cui le decisioni di carattere finanziario vengono prese insieme nella coppia. Tuttavia, i due partners mantengono conti separati e si suddividono le spese, quasi a voler mantenere un certo margine di autonomia.

Il convivente o il marito non vengono visti come una protezione contro le discontinuità lavorative e economiche, forse perché le corsiste sono abbastanza giovani e tante non convivono ancora o forse perché sono donne in cui la soddisfazione per il lavoro è centrale nella propria vita e una dimensione di tale soddisfazione è quella del poter fare affidamento su un reddito che le sostenga. L'atteggiamento è diverso da quello di altre donne, magari meno istruite, che: "accettano un impiego non tanto in base alle loro aspirazioni e ai loro interessi personali, quanto in base alla flessibilità e agli orari richiesti" (Magatti, Fullin, 2002 pag.136). In quest'ultima situazione il lavoro stabile del partner rappresenta una protezione per molte donne.

La carriera familiare

Parallelamente si rimandano le scelte di vita familiare. Sotto i 30 anni le lavoratrici atipiche tendono a vivere con la famiglia di origine nella maggior parte dei casi o a dividere la casa con degli amici.

A 30 anni vanno a vivere da sole e cominciano a preoccuparsi per l'incertezza della sua condizione contrattuale. Oltre i 35 anni sono sposate o conviventi e stanno pensando di avere un figlio o lo hanno già avuto. Hanno forte difficoltà a conciliare la vita privata con quella lavorativa.

Le lavoratrici dipendenti del corso, che possono contare su una regolarità e continuità di reddito, sono in anticipo in confronto alle loro colleghe atipiche: nessuna di loro vive ancora con la famiglia di origine, si sposano o vanno a convivere con qualche anno di anticipo, fanno figli leggermente prima, investono in pensioni integrative quando sono più giovani:

“Lavoro in un'agenzia formativa e mi piace anche il lavoro che faccio, ma ogni anno in estate mi chiedo se lavorerò ancora l'autunno successivo. La mia attività è legata ad alcuni corsi finanziati e, di anno in anno, se il finanziamento non arriva, qualcuno di noi è costretto a cercarsi un'altra attività per pagarsi l'affitto. Il fatto di non sapere mai se l'anno successivo si lavorerà pesa sicuramente su scelte tipo quella di accendere un mutuo e metter su famiglia” (Marinella, 32 anni, agenzia di formazione, co.co.co., Laurea in Scienza Educazione, Torino).

In particolare, il rimandare la maternità per coloro che hanno fatto un grosso investimento nel lavoro può significare rinunciare ad essa per via del limite biologico di età ad avere figli, se le condizioni lavorative pongono in condizioni di dover scegliere. La sfida oggi è quella di permettere alle lavoratrici atipiche di conciliare le tappe della vita privata (maternità, impegni familiari...) con quelle della vita lavorativa, non solo senza perdere il lavoro, ma anche senza essere declassate professionalmente, senza dover rinunciare a un percorso di lavoro ascendente.

4. Ripensando le politiche per gli atipici

A una decina d'anni dalla flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia, è possibile cominciare a tracciare alcune considerazioni su quali sono state le sue conseguenze e quali possono essere le ricette correttive a livello nazionale e locale. Gli effetti del lavoro atipico dipendono in larga misura dal modello socio-economico ed istituzionale in cui viene inserito. Dal lato dei datori di lavoro il lavoro flessibile è servito ad abbassare i costi fissi del lavoro e/o a selezionare la forza lavoro migliore da assumere. Dal lato dei lavoratori alcune ricerche concordano sul fatto che il modo in cui è stata introdotta la flessibilizzazione in Italia ha prodotto risultati per la maggior parte negativi (Barbieri, Scherer, 2009). Di fronte alla discontinuità lavorativa delle nuove forme contrattuali e ai nuovi rischi da affrontare per chi si affaccia sul mercato del lavoro, in Italia non sono state introdotte finora adeguate forme di protezioni sociali di tipo istituzionale, come invece è avvenuto in altri paesi europei (si pensi alla flexsecurity dei paesi del nord Europa). I giovani e le giovani atipiche hanno allora messo in atto *strategie di protezioni informali*, che tuttavia sono *deboli*. La famiglia svolge spesso un ruolo di sostegno nella fase, talvolta lunga, di stabilizzazione nel mercato del lavoro del giovane, sia essa quella di origine o il partner con un lavoro fisso. Non bisogna dimenticare che questo aspetto rischia, però, di riprodurre le iniziali condizioni di *disuguaglianza* sia a livello di *classe sociale*, sia di *genere*. La nostra ricerca ha esplorato alcuni meccanismi e conseguenze della flessibilizzazione sulle carriere lavorative, sui corsi di vita e sulle scelte familiari delle giovani donne evidenziando le differenze e le disuguaglianze rispetto al genere. Dai dati emerge, inoltre, che poiché l'Italia è un paese in cui l'omogamia è elevata, le variabili ascritte, come il capitale economico, sociale e culturale della classe di origine hanno un forte ruolo nel determinare gli esiti dei percorsi lavorativi instabili (o precari). Il capitale economico della famiglia di origine, che protegge nei periodi di attesa lavorativa, ma anche quello culturale che fornisce le risorse metacognitive (Villa, 2007, Franchi, 2005) e quello sociale, influiscono sui modi e i tempi in cui si trova lavoro e sulla transizione verso un lavoro stabile e di buona qualità. I figli precari di classi sociali basse rischiano l'intrappolamento, anche a parità di titolo di studio (Bertolini, Parpaglione, 2009). Da questo punto di vista: "Cospicue sono le evidenze empiriche sulla persistenza dell'importanza delle classi sociali nel modellare opportunità e vincoli degli individui nel mercato del lavoro anche nell' 'epoca della globalizzazione'" (Reyneri, 2009, p. 15).

Per progettare le politiche per i lavoratori/trici atipici occorre riflettere su di loro come su un universo non omogeneo, in cui i bisogni variano a seconda del genere, del titolo di studio e dell'età, come hanno mostrato le ultime ricerche sul lavoro atipico (Chicchi, 2009, Di Nicola,

2009). Rispetto alle giovani lavoratrici, la nostra analisi ha mostrato che il modo in cui il lavoro atipico viene da loro vissuto dipende in gran parte dal posto che il lavoro assume nelle loro identità e sotto questo aspetto il titolo di studio sembra assumere particolare rilevanza. L'investimento in capitale umano è una strategia di protezione nell'attuale mercato del lavoro. *Un'istruzione elevata*, per esempio, sebbene non garantisca più l'accesso immediato ad un lavoro stabile e di buona qualità, *continua a giocare un forte ruolo sulla capacità dell'individuo di tenere insieme le esperienze lavorative*. La differenza consiste nel fatto che essi hanno maggiori capacità di ricollocarsi sul mercato del lavoro, sia perché possono convertire più facilmente le loro competenze, sia perché posseggono maggiori possibilità di rielaborare le esperienze effettuate (Luciano, 2002). Questo permette loro di affrontare meglio un contesto lavorativo instabile dove bisogna dimostrare le proprie qualità ogni giorno: ogni volta sembra di dover ripartire da capo (Sennet, 1998, Ranci, 2002).

I risultati della nostra ricerca mostrano che i giovani lavoratori/trici con *elevato titolo di studio* sono disposti a costruirsi percorsi di lavoro instabili, purché siano protetti da malattia, maternità ecc.. che li potrebbero far scivolare in condizioni di vulnerabilità economica e/o sociale. In questo senso occorrerebbe, prima di tutto, una riforma del sistema di Welfare State che ridisegni un nuovo equilibrio che passa anche attraverso la tutela degli "eventi spiazzanti", sia per i lavoratori/trici tipici/tipiche che per gli/le atipici/piche. Questo è un punto fondamentale per evitare disparità tra lavoratori/trici che svolgono lavori simili, ma sono discriminati solo sulla base della forma contrattuale e dunque per rendere la flessibilità sostenibile a chi è favorevole a percorsi di lavoro instabili.

Occorre, inoltre, investire nello sviluppo di *adeguate politiche attive del lavoro*, che sono fondamentali in un sistema del lavoro flessibile. Esse si dovrebbero declinare in due direzioni. Si tratta prima di tutto di sviluppare l'*orientamento al lavoro*; in secondo luogo di garantire un più *efficace e rapido incontro tra domande e offerta di lavoro*.

Riguardo alla prima direzione, si è rilevato un generale *disorientamento dei giovani e delle giovani rispetto a un mercato del lavoro sempre più incerto*, in cui è diventato più difficile rispetto al passato stabilire "cosa farò da grande". Per i più giovani che sono alle prime esperienze potersi sperimentare sul mercato del lavoro senza contratti che pongano grossi vincoli può anche essere un'opportunità, che li aiuta a definire meglio i loro obiettivi. La situazione, cambia, però dopo i primi anni e le prime esperienze lavorative che si concludono negativamente. La sperimentazione può assumere i tratti di una *vagare senza meta*, di una *collezione caotica di esperienze di lavoro* talvolta molto brevi e mal pagate e che non portano ad alcuna professionalità rivendibile successivamente sul mercato del lavoro. Per chi non ha la

protezione della famiglia, talvolta, si tratta anche di accettare per necessità qualsiasi offerta di lavoro pur di guadagnare qualcosa. Si tratta, quindi, di orientare i giovani/le giovani non tanto aiutando a trovare la singola opportunità di lavoro, ma indirizzando e fornendo loro gli strumenti necessari per la costruzione di un percorso di lavoro coerente e ascendente nel tempo tra impieghi instabili. In un mercato del lavoro come quello attuale, *è necessario orientare i giovani a un'ottica lungo periodo*, insegnandoli per esempio a rifiutare un'offerta che sembrano offrire grossi guadagni temporanei, ma non li aiuta a *rendersi occupabili* in futuro sul mercato del lavoro.

Per molte donne l'orientamento al lavoro sarebbero fondamentale per evitare che disperdano le energie in percorsi lavorativi troppo tortuosi, pur di non avere periodi di disoccupazione, e accettino lavori di bassa qualità. Infatti, abbiamo visto come premi di più la strategia maschile maggiormente riflessiva. In questo senso è necessario investire in corsi che insegnino come si cerca e si trova lavoro, come si scrive un curriculum vitae, insegnino a definire il proprio obiettivo, la proprie mete lavorative, abbiano un orientamento acquisitivo pur nell'instabilità contrattuale. Questo eviterebbe il deupaperamento di capitale umano: la perdita di capitale umano in cui si è investito è un problema della società italiana attuale, si pensi alla “fuga dei cervelli”.

La seconda direzione verso la quale le politiche attive del lavoro dovrebbero svilupparsi è agire sul sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro: perché la flessibilità sia sostenibile occorre poter cambiare spesso lavoro e, dunque, occorre che le informazioni sui posti disponibili circolino velocemente e siano accessibili a tutti i lavoratori, così come occorre ottenere la disponibilità dei datori di lavoro a non utilizzare i legami forti di fiducia come principale canale per selezionare i lavoratori, come è oggi in Italia. In questo senso i Centri per l'Impiego e le altre istituzioni locali possono avere un ruolo privilegiato e di primaria importanza.

Per rendere sostenibile una carriera flessibile è anche necessario non dover ricominciare sempre da zero allo scadere di ogni contratto. In tal senso si potrebbe sviluppare un sistema di certificazione delle competenze, ovvero stabilire delle regole affinché le competenze maturate nel percorso lavorativo pregresso, anche se in contratti a termine, vengano riconosciute e obblighino nella stipulazione del successivo contratto a una posizione lavorativa superiore e a un reddito crescente. Altrimenti ogni negoziazione contrattuale viene lasciata interamente alla capacità dell'individuo di contrattare.

La forma contrattuale con la quale si lavora risulta essere una dimensione che influenza i tempi e i modi delle scelte familiari. Un lavoro precario e la necessità del sostegno della famiglia di

origine rallenta le carriere familiari, obbligando le giovani donne alla posticipazione di transizioni alla vita adulta desiderate. D'altra parte un forte desiderio di transizione alla vita adulta, come ad esempio andare a vivere con il pater o volere un figlio, può comportare, specialmente per le donne, la rinuncia alle loro ambizioni di carriera per cercare un lavoro che assicuri maggiore stabilità. In questo senso occorre agire sul problema della conciliazione lavoro-famiglia, per evitare l'abbandono del lavoro e delle prospettive di carriera da parte delle donne alla nascita del primo o del secondo figlio. Se non sostenute nei loro sforzi, queste donne sotto i 30 anni possono decidere di accontentarsi di un lavoro "qualunque" dopo i 30-35 anni, rinunciando alla realizzazione delle proprie aspettative. Per (i giovani meno professionalizzati) e per le donne che si avvicinano ai 30 anni sarebbero necessarie strategie di stabilizzazione, come incentivi alle imprese che assumono stabilmente questi due target di lavatore una volta che hanno avuto rinnovati un certo numero di contratti.

Un'altra politica che potrebbe essere trasversale che risponderebbe ai bisogni di tutti i lavoratori atipici è il *sostegno all'accesso al credito e/o la creazione di forme di microcredito* da un lato e dall'altro ripensare a strategie di sostegno al reddito per i giovani atipici più svantaggiati. Questo permetterebbe ai giovani e alle giovani atipiche di classe media basse di non dover accettare la prima occasione di lavoro, ma di poter "scegliere". La dimensione temporale appare infatti importante: chi può resistere di più approda a condizioni migliori (Palidda, 2009).

E' sentita molto fortemente la necessità che si creino dei luoghi per l'incontro tra lavoratori atipici. Questi soggetti non si riconoscono più nel sindacato né in altre istituzioni, si sentono isolati percependo come unica la loro condizione lavorativa. Occorrerebbe che le istituzioni intervenissero attraverso la creazione di uno spazio fisico (per esempio all'interno dei centri per l'impiego) o di momenti di incontro (convegni, seminari). Si tratta del problema dell'atomizzazione del processo produttivo, soprattutto nel settore terziario, che ha individualizzato la percezione lavorativa soggettiva, eliminando la componente collettiva, che costituiva una delle forme aggregative per l'integrazione nella società.

Bibliografia

- Addabbo, T. e Borghi, V. (2001), *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione*, Milano, Franco Angeli
- Barbieri, P. e Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia*, in *Stato e Mercato*, n.74
- Barbieri, P. e Scherer S., (2009), Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy, in “European Sociological Review, vol.25, n.6.
- Bertolini, S. (2005), *Strumenti concettuali per l’analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca*, in S. Bertolini e R. Rizza (a cura di), “Atipici?”, in “Sociologia del Lavoro”, Milano, Franco Angeli
- Bertolini, S. (2006), “*La conciliazione per le lavoratrici atipiche*“, in “Economia e lavoro“, Anno XL, n. 1, gennaio-aprile
- Bertolini, S., Di Pierro, D. e Richiardi, M. (2007), *Giovani e nuove forme di lavoro. Un’indagine sugli utenti dei CPI*, in *Le nuove forme di lavoro in Italia e in Piemonte: nuove opportunità o discriminazione?*, Rapporto di Ricerca per la Fondazione CRT e la Provincia di Torino.
- Bertolini S., Cappellato V., Parpaglione S., Rossi G., Fortunato M. (2008), *La vulnerabilità sociale ed economica delle lavoratrici e dei lavoratori atipici a elevata istruzione*, Quaderno di Lavoro, Centro Risorse e Servizi Pari Opportunità – Mercato del Lavoro, Provincia di Torino.
- Bertolini S., Parpaglione S., (2009), La vulnerabilità sociale e il lavoro atipico: un rapporto eterogeneo, ERE Emilia-Romagna, n. 3, dicembre
- Blossfeld, H.P., Klizjing, E.; Mills, M. and Kurz, K., a cura di (2005): *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. London et al.: Routledge.
- De Luigi N, (2009), “*Vivere la transizione al lavoro: orientamenti giovanili tra aspettative e realtà*“, ERE Emilia-Romagna, n. 3, dicembre
- Franchi M., (2005), *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Donizelli editore Roma.
- Fullin, G. (2005), *Vivere l’instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Isfol e Ministero del lavoro (2007), *Indagine Plus*, Roma.
- ISTAT (2001), *Censimento 2001*, Roma
- ISTAT (2004), *Rilevazione forze di lavoro*, III Trimestre, Roma
- Istat (2004), *Rapporto annuale. La situazione del paese nel 2003*, Roma.
- ISTAT- CNEL (2003) *Maternità e partecipazione delle donne al mercato del lavoro tra vincoli e strategie di conciliazione*, Roma, 2 dicembre 2003. Atti del convegno, [http //www.istat.it](http://www.istat.it).
- Luciano, A. (2002), *Politiche del lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Pacelli, L., Devicienti, F., Maida, A., Morini, M., Poggi, A. e Vesan, P. (2007), *Working conditions and employment security and employability*, rapporto di ricerca per la European foundation for the improvement of living and working conditions.
- Palidda R.,(2009), *Paper presentato al convegno “Che genere di precarietà”*, Trento.
- Paradeise, C. (1998), *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, PUF
- Paugam, S. (2003), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF
- Poggio B, (2009), “*Tra conciliazione e flessibilità: ambivalenze e prospettive*“, ERE Emilia-Romagna, n. 3, dicembre

- Ranci, C. (2002a), *Fenomenologia della vulnerabilità sociale*, in “Rassegna Italiana di Sociologia”, a. XLIII, n. 4, pp. 521 – 553
- Reyneri, E. (2004), *Verso una nuova società del lavoro*, in “il Mulino”, n.6, p.1087-1098.
- Reyneri, E. (2005), *Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri E., (2010), “*Occupazione, lavoro e disuguaglianze sociali nella società dei servizi*”, in corso di pubblicazione
- Rizza, R. (2003), *Il lavoro Mobile*, Roma, Carocci.
- Samek Lodovici, M. e Semenza, R. (2005), *Le potenzialità del lavoro part-time*, in Bertolini S., Rizza R. (a cura di), “Atipici?”, in “Sociologia del Lavoro”, n. 97, Franco Angeli, Milano
- Saraceno C. (2002), *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in Magatti M., Fullin G., (2002), (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibili. Un'indagine sui lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in lombardia*, Carocci, Roma
- Schizzerotto, A. (a cura di, 2002), *Vite ineguali*, Bologna, Il Mulino
- Schizzerotto, A. e Lucchini, M. (2002), *La formazione di nuove famiglie in Italia e Gran Bretagna: un'analisi longitudinale in Famiglio: mutamenti e politiche sociali*, vol. 1, Il Mulino, Bologna.
- Sennett, R. (1999), *L'uomo flessibile: le conseguenze del capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli
- Trifiletti R. (2000), *Processi identitari e costruzione delle politiche. Storie di vita a Firenze*", in F. Bimbi (a cura di), *Le madri sole. Processi di inclusione ed esclusione sociale*, Roma, Carocci, 2000.
- Villa P., a cura di (2007), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Roma Carocci.

ⁱ I risultati della ricerca empirica sono basati sul corso: “La formazione on-line per lo sviluppo delle capacità manageriale delle donne. Donne on-line” realizzato dal CIRSde in collaborazione con Poliedra e Studio Staff, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Adriana Luciano e Chiara Saraceno lo hanno promosso e coordinato scientificamente.

I dati sono stati raccolti attraverso: interviste videoregistrate; questionari; forum generale; esercitazione on-line. Nelle *interviste videoregistrate* le corsiste erano sollecitate a raccontare eventi critici positivi e negativi in relazione a vari temi, tra cui quello della conciliazione. Il *questionario* raccoglieva informazioni puntuali sulle loro diverse carriere familiare, lavorativa ed economica. Nel *forum generale* veniva proposta una storia inventata con protagonista Fiammetta, una giovane donna con caratteristiche molto simili a quelle delle corsiste. Per ogni episodio della vita della protagonista, che equivaleva a una transizione lavorativa o familiare o economica, veniva richiesto alle partecipanti di raccontare la loro esperienza personale (se si erano trovate a fronteggiarla, cosa avevano scelto, come la avevano vissuta ecc...). La situazione del forum era simile a quella di un focus group on-line. Per ogni episodio della storia veniva, inoltre, richiesta un'esercitazione in cui occorreva analizzare la situazione di Fiammetta e proporre soluzioni, attraverso il materiale fornito nel corso. La metodologia ricordava quella di un esperimento o di una simulazione.