

Il lavoro delle donne tra precarietà occupazionale e vita di coppia in una provincia meridionale

di Rosy Musumeci

Abstract

Le analisi sul rapporto tra flessibilizzazione del lavoro e vita familiare si sono interrogate prevalentemente sull'influenza che la crescente instabilità del lavoro e l'assenza di adeguate tutele pubbliche esercitano sulle famiglie. Tali analisi, da un lato, hanno indagato il ruolo della famiglia (di origine soprattutto ma non solo) come vincolo o risorsa nella protezione dei lavoratori instabili contro i rischi della precarietà economica; dall'altro, hanno evidenziato che l'incertezza del lavoro e del reddito costringe i soggetti che più frequentemente lavorano con contratti atipici, i giovani, ad un continuo rinvio di quelle decisioni che segnano il passaggio alla condizione di adulti (sposarsi/intraprendere una convivenza, avere figli). Tuttavia non è solo la famiglia a subire i condizionamenti della flessibilità delle prestazioni lavorative, poiché l'assunzione di responsabilità familiari può condizionare le scelte professionali e il livello di rigidità/flessibilità di chi si presenta sul mercato del lavoro e ciò con notevoli differenze tra i generi poiché la condivisione di risorse materiali e simboliche in seno alla famiglia può costituire un vincolo o una risorsa a seconda che il soggetto considerato sia l'uomo o la donna. La decisione di formare una nuova famiglia, infatti, può indurre gli individui a modificare le priorità nelle scelte professionali, assumendo un atteggiamento meno rigido verso la qualificazione delle opportunità lavorative e la loro congruenza rispetto alle proprie aspettative, e a privilegiare aspetti come la continuità del lavoro e del reddito; può influenzare anche la scelta stessa tra impegno lavorativo dell'uomo o della donna o di entrambi.

L'analisi che presentiamo in questo contributo utilizza i risultati di una recente indagine sociologica qualitativa che ha indagato il nesso tra flessibilità del lavoro e vita familiare nella città di Catania su 40 coppie sposate/conviventi, di età compresa tra i 19-42 anni con/senza figli, colte nella fase di formazione della famiglia e i cui partner sono accomunati dallo svolgimento di lavori instabili (in nero o atipici) ma differiscono relativamente a livelli di istruzione e profili professionali.

Il nostro lavoro, nello specifico, analizza i differenti condizionamenti che l'assunzione di responsabilità familiari ha sugli atteggiamenti e le scelte lavorative e il vissuto stesso della precarietà occupazionale delle donne e degli uomini coinvolti nell'indagine. In particolare, da un lato, abbiamo analizzato le differenze tra i due generi relativamente alle caratteristiche del lavoro svolto (profilo contrattuale, reddito, durata, orario, mansione, livelli di qualificazione, ecc.) riscontrando l'esistenza di marcate asimmetrie. Dall'altro lato, abbiamo esaminato il punto di vista dei soggetti intervistati

riguardo al rapporto con l'esperienza concreta del lavoro svolto al momento dell'indagine: i significati attribuiti al lavoro, i livelli di soddisfazione e di attaccamento ad esso, la presenza di atteggiamenti più o meno vocazionali, le aspettative e i progetti futuri. E, considerando il vissuto dell'instabilità lavorativa, abbiamo analizzato la percezione dei vantaggi e degli svantaggi del lavoro flessibile, il modo di affrontare i rischi connessi all'incertezza, le preoccupazioni per la sicurezza del posto di lavoro, per il rischio di rimanere disoccupati e per le difficoltà di reperire rapidamente un nuovo impiego.

Accanto alle disparità sul piano delle condizioni di impiego, abbiamo riscontrato differenze tra i generi sia sul versante degli atteggiamenti nei confronti del lavoro svolto, sia su quello del vissuto della precarietà occupazionale. Differenze si riscontrano anche all'interno della stessa componente femminile in relazione a molteplici fattori individuali e di contesto quali, ad esempio, il livello d'istruzione, l'origine sociale, le risorse materiali e simboliche, gli orizzonti temporali, la progettualità, la presenza o assenza di figli.

1. Instabilità occupazionale, donne e famiglia

Nel corso dell'ultimo decennio in Italia la partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha seguito un andamento decisamente positivo come dimostra l'aumento del tasso di attività (15-64 anni) passato dal 45,1% del 1996 al 51,6% del 2008 e del tasso di occupazione che, nello stesso periodo, risulta accresciuto di 9,1 punti¹. La dinamica positiva della partecipazione femminile tuttavia è stata segnata dall'approfondimento delle differenze tra Centro-Nord e Sud e dalla sostanziale stazionarietà del *gap* tra l'Italia e la media europea.

Tale dinamica, inoltre, ha suggerito l'ipotesi che nel nuovo mercato del lavoro flessibile gli spazi per le donne si siano accresciuti e che, quindi, tra lavoro atipico e occupazione femminile esista una relazione positiva (Altieri, Ferrucci, Dota, 2008). In effetti, la condizione di lavoratore atipico riguarda più le donne che gli uomini. Tuttavia, il fenomeno è articolato e multiforme e va studiato nella sua complessità.

La flessibilità del lavoro può comportare opportunità occupazionali per le donne e favorire la vita familiare per almeno due motivi: gli orari di lavoro flessibile e, in particolare, il *part time* può rivelarsi un valido strumento per conciliare il tempo di lavoro con quello per la cura della famiglia. La conciliazione può trarre vantaggi anche dalla durata limitata dei contratti nella misura in cui questa può rendere più agevoli entrate e uscite dal mercato del lavoro lungo il corso della vita in relazione alla maternità o al sopraggiungere di problemi familiari (Luciano, Naldini, Bertolini, 2007).

È pur vero anche però che il maggior coinvolgimento delle donne nei lavori atipici pone degli interrogativi circa i rischi di penalizzazione di questa componente della popolazione. Può comportare un aumento del rischio di essere relegate all'interno di circuiti lavorativi con poche certezze e scarse prospettive di carriera e in contesti professionali di basso profilo che rafforzano di fatto la dipendenza dal partner e impediscono il superamento del modello di famiglia *male breadwinner* (Altieri, Ferrucci, Dota, 2008). Infatti, dati quantitativi e ricerche qualitative dimostrano che le forme di impiego flessibile non sempre aiutano la conciliazione tra sfera familiare e

¹ I dati che si riferiscono al 1996 sono quelli della serie storica ricostruita dall'Istat dopo l'introduzione nel 2004 della nuova RCFL (Istat, 2004).

lavorativa visto che molte di esse non prevedono congedi di maternità/parentali e/o comportano orari di lavoro difficili per la conciliazione e, anzi, più che sostenere il lavoro delle donne impegnate in attività di cura, spesso le inducono ad abbandonare il mercato del lavoro oppure a ridimensionare o rimandare i progetti di maternità (Saraceno, 2002). Senza le adeguate protezioni la scelta della maternità diventa rischiosa nella misura in cui una lunga assenza dal mercato del lavoro può esporre le lavoratrici atipiche, specie quelle che aspirano ad attività altamente qualificate, al rischio di una riduzione delle possibilità di stabilizzazione del contratto. A ciò si devono aggiungere i rischi connessi alle pratiche “fraudolente” di quei datori di lavoro che non assumono le donne a tempo indeterminato per poter interrompere il rapporto di lavoro in caso di maternità o di sospetto assenteismo per cause familiari (Luciano, Naldini, Bertolini, 2007)².

2. Obiettivi e metodologia d'indagine

Obiettivo di questo lavoro è quello di analizzare i differenti condizionamenti che l'assunzione di responsabilità familiari ha sugli atteggiamenti lavorativi, le scelte professionali e il vissuto dell'instabilità occupazionale di un gruppo di donne e di uomini coinvolti in una recente indagine sociologica che ha indagato il nesso tra flessibilità del lavoro e vita familiare nella città di Catania attraverso la conduzione di interviste in profondità su traccia³.

L'indagine ha coinvolto 40 coppie sposate/conviventi, di età compresa tra i 19-42 anni con/senza figli, colte nella fase di formazione della famiglia e i cui partner sono accomunati dallo svolgimento di lavori instabili⁴ (in nero o atipici) ma differiscono relativamente a livelli di istruzione e profili professionali. Si è deciso di circoscrivere l'indagine ai “giovani adulti” per una duplice motivazione: da un lato, perché suo obiettivo era quello di cogliere gli intervistati nella fase (più o meno iniziale) di formazione della famiglia, dall'altro, perché è proprio questa la categoria di soggetti maggiormente coinvolta in forme instabili di impiego. Tuttavia, i nostri intervistati sono più “adulti” che “giovani” poiché il 70% di essi ha dai 30 anni in su e solo il 7,5% è costituito da giovanissimi (19-24 anni) (solo due ragazze, inoltre, avevano 19 anni). Per quanto riguarda l'istruzione, 13 intervistati hanno la licenza media, 38 il diploma (ma qualcuno di essi frequenta un corso universitario) e 29 la laurea. Quanto allo status civile 25 coppie sono sposate (3 delle quali dichiarano di aver convissuto prima del matrimonio), 15 sono conviventi. 17 coppie hanno almeno un figlio; di queste, circa 1/3 ne ha più di uno. Hanno figli soprattutto le coppie coniugate. La quasi totalità degli intervistati ha iniziato la convivenza o il matrimonio in condizioni di forte instabilità economica, vuoi perché entrambi precari, vuoi perché uno precario e l'altro inattivo o disoccupato.

Per la selezione delle persone da intervistare è stato usato il metodo “a valanga”. Tuttavia, nella scelta si è tenuto conto della necessità di includere profili socio-anagrafici e professionali diversi. Inoltre, come precisato da Palidda (2007), sono stati

² Uno degli esiti dell'instabilità occupazionale per le donne può essere anche una maggiore avversione al rischio da parte loro quando si tratta di scegliere tra opzioni economiche in condizioni di incertezza, come mostrato recentemente in Di Mauro, Musumeci (2009).

³ Tale indagine è stata condotta nell'ambito di un PRIN coordinato a livello nazionale da Simonetta Piccone Stella. Il coordinatore dell'unità catanese era Rita Palidda.

⁴ E solo instabili poiché non sono presenti tra gli intervistati occupati a tempo indeterminato.

esclusi, da una parte, i lavoratori “mille mestieri” che da sempre vivono ai margini del mercato del lavoro meridionale e in qualche modo “abituati” a convivere con la precarietà, e dall’altra, i professionisti di alto livello assimilabili a chi lavora nelle tradizionali attività libero-professionali, anche se svolgono prestazioni lavorative di contenuto diverso. La scelta di questo target è stata dettata dall’obiettivo di studiare le nuove valenze sociali che l’instabilità del lavoro ha assunto allorché ha cominciato a coinvolgere strati sociali un tempo al riparo dall’insicurezza occupazionale (*ibidem*). Le interviste sono state condotte separatamente ai due partner, ma in tempi ravvicinati, senza dare loro la possibilità di influenzarsi reciprocamente.

Il presente contributo si propone nello specifico due obiettivi: da un lato, analizzare le differenze tra i due generi relativamente alle caratteristiche del lavoro svolto (profilo contrattuale, reddito, durata, orario, mansione, livelli di qualificazione, ecc.) per portare alla luce eventuali asimmetrie; dall’altro, esaminare il punto di vista dei soggetti intervistati riguardo al rapporto con l’esperienza concreta del lavoro svolto al momento dell’indagine, cogliendo i significati attribuiti al lavoro, i livelli di soddisfazione e di attaccamento ad esso, la presenza di atteggiamenti più o meno vocazionali, le aspettative e i progetti futuri, la percezione dei vantaggi e degli svantaggi del lavoro flessibile, le preoccupazioni per la sicurezza del posto di lavoro, per il rischio di rimanere disoccupati e per le difficoltà di reperire rapidamente un nuovo impiego.

3. Il contesto di indagine

Nel corso degli ultimi dieci, quindici anni la provincia di Catania è stata investita da significativi processi di mutamento che ne hanno ridefinito il profilo demografico e socio-economico⁵.

Per quanto riguarda i livelli di istruzione, in linea con una tendenza tipica di tutto il Mezzogiorno, nella provincia catanese rispetto all’Italia complessivamente considerata è più alta la quota di analfabeti e persone prive di titolo di studio (rispettivamente +1,3% e +3,4%) e la quota di chi possiede la licenza media (+0,7%), inoltre la dispersione scolastica continua ad avere un peso maggiore⁶. A questa condizione possono essere associati maggiori svantaggi in termini di opportunità sociali. In Italia, infatti, il livello di istruzione costituisce una delle variabili cruciali nell’assunzione di ruoli professionali qualificati e nella tutela dalla disoccupazione in età adulta (Reyneri, 2005) e averne uno basso o non averne conseguito affatto espone maggiormente ai rischi della disoccupazione e dell’intrappolamento in lavori dequalificati. Tuttavia, soltanto un po’ più bassa rispetto al dato nazionale è la quota di laureati (-0,3%) e l’indice di possesso del diploma di scuola media superiore è identico a quello nazionale.

⁵ I dati istituzionali sulle caratteristiche socio-economiche del contesto e della popolazione di riferimento li abbiamo attinti: dall’ultimo Censimento generale della popolazione e delle abitazioni (Istat, 2001) (in particolare, quelli relativi ai livelli di istruzione poiché i dati più recenti delle indagini campionarie Istat sulle forze di lavoro contenenti informazioni su istruzione e formazione non arrivano al dettaglio provinciale); dalle indagini Istat sulle forze di lavoro (per ricostruire le caratteristiche e l’andamento del mercato del lavoro locale); dalle indagini campionarie Istat su strutture familiari, matrimoni e fecondità; dall’indagine europea sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie (EU SILC, Istat); dalle rilevazioni dell’Istituto Tagliacarne e dall’indagine Istat sui Consumi delle famiglie; dalle indagini di Infocamere (per il tessuto imprenditoriale).

⁶ L’Istat rileva per la provincia catanese un tasso di non conseguimento della scuola dell’obbligo per la popolazione di età compresa tra 15-52 anni più elevato rispetto al dato nazionale (15% contro il 10,4%). Ciò è vero soprattutto per le donne tra le quali tale indice arriva al 16,1%.

Sul versante delle differenze di genere, mentre nel 1991 nella provincia di Catania si registrava ancora un forte divario tra maschi e femmine relativamente ai titoli di studio più alti (laurea), nel 2001 tale divario non esiste più e addirittura tra le femmine la quota di laureate è più alta (sebbene solo di 0,2 punti) di quella maschile. Tra le femmine, tuttavia, è più elevata la quota di analfabeti (+0,2%) e alfabeti privi di titolo di studio (+1,9%) e ancor più alta, rispetto ai maschi, la quota di chi ha la licenza elementare (+3,1%) mentre tra gli uomini il titolo di studio di gran lunga più diffuso è la licenza media poiché a possederla è 1/3 di essi (+5,4% rispetto alle femmine). Ciò non toglie che il processo di crescita dell'investimento femminile in istruzione rilevato a livello nazionale abbia riguardato anche il Sud Italia e la provincia catanese.

Quanto alle scelte matrimoniali, com'è noto, il nostro paese si è distinto per una progressiva riduzione del tasso di nuzialità che ha riguardato tutte le aree geografiche e per certi versi più il Sud⁷. Tuttavia, nel Mezzogiorno e nel Centro d'Italia si registrano livelli di nuzialità più alti (nel 2007 rispettivamente 4,9 e 4,1 per mille) rispetto a quelli del Nord (3,7 per mille) (Istat, 2009a). Oltre a sposarsi di più che al Nord e più frequentemente con rito religioso che civile, nel Mezzogiorno i giovani si sposano anche mediamente prima seppure, in linea con una tendenza generale, anche qui l'età al matrimonio si sia progressivamente innalzata: in Sicilia, ad esempio, nello stesso anno (2007) l'età media al primo matrimonio è pari a 31,7 anni per gli uomini⁸ (29,4 nel 1998) e 28,4 per le donne (26,3 nel 1998) (Istat, 2009a; 2006a).

Relativamente ai comportamenti riproduttivi, benché tutte le ripartizioni territoriali abbiano ormai imboccato la strada della riduzione della fecondità, il Sud Italia si è sempre distinto per una maggiore prolificità rispetto al Centro-Nord dove, al contrario, i livelli di fecondità sono stati sempre più modesti. Tuttavia, negli anni più recenti si registra un avvicinamento tra le varie regioni, grazie anche a dei trend opposti, per cui al Centro e al Nord si registra un lieve aumento (grazie in parte all'aumento dei nati da coppie di genitori stranieri), mentre nel Meridione continua la contrazione delle nascite (Briulotta, 2009). Ad esempio, in Sicilia nel 2008 il tasso di fecondità totale è pari a 1,42 figli per donna, un valore praticamente uguale alla media nazionale (1,41). Tre anni prima questo tasso in Sicilia era di 1,41 mentre il dato nazionale era più basso (1,32).

Quanto alle caratteristiche della struttura del mercato del lavoro locale e alla sua evoluzione nel decennio 1993-2003⁹, i principali indicatori ci presentano una situazione di netto svantaggio per la provincia di Catania in confronto al resto del Paese. I livelli occupazionali si mantengono più bassi che nelle altre ripartizioni territoriali, mentre molto più diffusa appare la disoccupazione. Osservando poi i tassi di attività della popolazione di età 15-64 anni, i quali ci consentono di analizzare il grado di

⁷ Se nel 1992 il tasso di nuzialità in Sicilia risultava pari a 6,4 per mille (e in Italia era 5,3‰), nel giro di pochi anni ha subito una netta riduzione (già nel 1994 è pari a 5,6‰), avvicinandosi alla media nazionale (Briulotta, 2009).

⁸ La media nazionale è 32,8 per gli uomini, 29,7 per le donne.

⁹ Abbiamo circoscritto l'analisi a questo decennio poiché l'Istat nel 2004 ha modificato la metodologia di rilevazione dell'indagine campionaria sulle forze di lavoro provocando significative interruzioni nella continuità delle serie storiche di tutti gli aggregati e indici economici derivanti dalla precedente Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro (RTFL). Recentemente l'Istituto ha provveduto alla ricostruzione delle serie storiche per il periodo che va dal IV trimestre 1992 al IV trimestre 2003 per renderle confrontabili con quelle elaborate nell'ambito della nuova metodologia (RCFL), ma il dettaglio informativo si ferma al livello regionale. Non si dispone pertanto, al momento in cui si scrive, per gli anni dal 2004 in poi di dati comparabili a quelli del decennio qui considerato. Le innovazioni apportate all'indagine riguardano soprattutto la definizione di nuovi criteri di individuazione degli occupati e delle persone in cerca di lavoro, nonché la profonda riorganizzazione del processo di produzione dei dati.

partecipazione al mercato del lavoro degli individui, la loro propensione, cioè, a lavorare o a cercare un lavoro, si evince non soltanto che essi appaiono più bassi che nell'Italia complessivamente considerata ma, inoltre, che di fatto non crescono nell'arco del decennio aggirandosi intorno al 44% sia nel 1993 che nel 2003. Premesso che sbalzi nei tassi espressi in percentuali sono in questo caso attribuibili alle ridotte dimensioni del campione che fanno sì che a variazioni in valore assoluto anche modeste possano corrispondere variazioni percentuali anche consistenti, il livello più basso che il tasso di attività maschile e femminile complessivamente considerato fa registrare nel corso del decennio è quello raggiunto nel 1995 (38,8%).

Questo valore minimo potrebbe essere in parte spiegato alla luce della crisi economica che in quegli anni colpisce tutto il paese ma che nel capoluogo etneo acquista dimensioni assai più drammatiche che nel resto d'Italia "per l'improvvisa convergenza di un sistema di sinergie negative" (Cortese, 2008): gli effetti della crisi economica si cumulano infatti con la fine dell'intervento straordinario ma soprattutto con il blocco degli appalti pubblici e con la paralisi dell'edilizia causati da tangentopoli e dall'inasprirsi delle azioni di contrasto alla mafia che travolgono i vertici dell'imprenditoria locale (*ibidem*). L'ondata di licenziamenti che si verifica all'inizio degli anni Novanta e la difficoltà di trovare lavoro potrebbero aver scoraggiato dal cercarne. Il valore più alto è invece raggiunto nel 1999 (46,5%). Consistenti sono le differenze tra i livelli dei tassi di attività dei due generi. Il tasso di attività dei maschi nel corso del decennio considerato ('93-2003) si mantiene, infatti, su livelli molto più alti rispetto a quelli raggiunti dal tasso femminile con uno scarto di circa 30 punti percentuali¹⁰. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro dalla fine degli anni Novanta in poi sembra però essersi assestata su livelli superiori rispetto a quelli fatti registrare nella prima metà del periodo considerato.

Gli squilibri territoriali e il *gap* che separa la provincia catanese dal resto d'Italia permangono anche se si considerano dati più recenti¹¹. Il livello di partecipazione al mercato del lavoro della popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni nella provincia di Catania nel 2008 si aggira intorno al 50%, un dato più basso di quello nazionale di circa 15 punti percentuali. Sul versante dell'occupazione nello stesso anno nella provincia di Catania risulta occupato il 43% della popolazione in età attiva, quasi 16 punti percentuali in meno rispetto all'Italia complessivamente considerata (tabella 3.1).

Il divario tra i sessi, già elevato a livello nazionale, raggiunge livelli impressionanti nella nostra provincia dove i tassi di occupazione femminili sono più bassi di quelli maschili addirittura di 30 punti¹². Le distanze si accorciano, però, allorché si considerano i tassi di disoccupazione. La distanza che separa, infatti, i tassi di disoccupazione delle femmine da quelli dei maschi è di 4,5 punti (tabella 3.2).

Accanto a tali differenze, che riguardano i generi tra loro, si possono considerare anche quelle interne ai generi medesimi. Le donne delle due ripartizioni (italiane/catanesi), infatti, sono più distanti tra loro dei maschi delle stesse ripartizioni e ciò vale più per l'occupazione che per la disoccupazione. In particolare, per quanto concerne i tassi di occupazione, se i maschi della provincia catanese sono meno occupati di quelli italiani (-12%), le femmine catanesi lo sono ancor meno rispetto alle italiane (-19%) (tabella 3.1). Più contenute sono le differenze relative ai tassi di

¹⁰ Il valore minimo per gli uomini si aggira intorno al 58,8%, quello massimo intorno al 64,8%; per le femmine il valore più alto si aggira invece intorno al 30,3%, ed è raggiunto nel 1999.

¹¹ Quelli dell'indagine Istat sulle forze di lavoro realizzata con la nuova metodologia di cui si è detto sopra.

¹² A livello nazionale la differenza è poco più di 23 punti.

disoccupazione: la distanza che separa i tassi di disoccupazione delle donne catanesi e italiane è più alta della distanza che separa i tassi degli uomini delle due ripartizioni territoriali solo di 1,5 punti.

Tabella 3.1 – Tasso di occupazione per classe di età e sesso. Media 2008 % –

		15-24 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e oltre	Tot. 15-64 anni
Prov. di CT	M	23,3	66,4	77,1	78,0	20,9	58,3
	F	11,5	31,1	38,9	35,4	8,0	28,2
	Tot.	17,5	48,7	57,1	55,5	13,9	43,0
Italia	M	29,1	80,4	90,1	89,0	22,4	70,3
	F	19,4	59,6	62,7	57,8	9,2	47,2
	Tot.	24,4	70,1	76,5	73,2	15,1	58,7

Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, Medie annuali.

Nel 2008 nella provincia catanese i livelli di disoccupazione (che sono quasi il doppio di quelli nazionali) fanno registrare un'inversione di tendenza riprendendo a crescere, seppure debolmente¹³ (+0,4 rispetto al 2007) (tabella 3.2).

Per quanto riguarda le differenze di età, la disoccupazione pesa soprattutto sui giovani che sugli adulti e si connota per una forte femminilizzazione: non trova lavoro il 40% circa delle giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni che lo cercano. Non trascurabile è tuttavia il peso della disoccupazione tra i giovani maschi (tabella 3.2). I tassi di occupazione raggiungono invece il picco nelle classi di età centrali (35-44 anni e 45-54 anni) tra gli uomini i cui livelli di occupazione sfiorano quasi l'80% (tabella 3.1).

Tabella 3.2 – Tasso di disoccupazione per classe di età e sesso. Media 2008 %

	Maschi			Femmine			Totale		
	15-24 anni	25 anni e oltre	Tot.	15-24 anni	25 anni e oltre	Tot.	15-24 anni	25 anni e oltre	Tot.
Prov. di CT	28,3	8,4	10,4	39,6	11,9	14,9	32,4	9,6	12,0
Italia	18,9	4,4	5,5	24,7	7,2	8,5	21,3	5,6	6,7

Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, Medie annuali.

Per quanto concerne invece la struttura occupazionale, nella provincia di Catania il divario esistente tra la quota di occupati nel terziario e quella nell'industria si presenta nel corso del decennio 1993-2003 molto più consistente rispetto a quello che si riscontra nell'Italia complessivamente considerata: la stragrande maggioranza dei lavoratori è occupata nel terziario e una causa è il "sottosviluppo" del tessuto industriale/imprenditoriale. La quota di occupati nel terziario è andata crescendo soprattutto a partire dal 1998. Per quanto concerne gli occupati nell'industria e nell'agricoltura tra il 2002 e il 2003 i primi sono aumentati, i secondi diminuiti rispetto al periodo precedente. La crescita degli occupati nell'industria e il calo di quelli in agricoltura tra il 2002 e il 2003 riguarda sia gli uomini che le donne. Sembra coinvolgere entrambi anche l'aumento dell'occupazione nei servizi più intenso a partire

¹³ In quattro anni, dal 2004 al 2007 il tasso di disoccupazione si riduce di 2 punti percentuali. C'è da dire, in generale, che dopo l'introduzione, nell'ambito dell'indagine campionaria dell'Istat sulle forze di lavoro, della nuova metodologia di indagine si registra un ridimensionamento dei livelli di disoccupazione nelle varie ripartizioni. Ciò può essere imputato, in parte, proprio alla nuova metodologia che tende a sottostimare il peso dei disoccupati e a sovradimensionare quello degli occupati.

soprattutto dalla seconda metà del decennio 1993-2003. La crescita dell'occupazione nei servizi sembra essere però più consistente per le donne le quali sono enormemente sotto-rappresentate negli altri due settori in confronto agli uomini. Il terziario rappresenta il settore nel quale le donne della provincia di Catania sono più presenti e quello rispetto al quale le distanze dai livelli di occupazione maschile, enormi nel settore industriale e in quello agricolo, si riducono parecchio. La contrazione degli occupati riguarda la maggioritaria componente maschile. La presenza femminile in agricoltura anche se esigua non si contrae ma ha un andamento leggermente crescente.

La crisi dell'occupazione industriale della prima metà del decennio colpisce tanto i maschi che le femmine, ma per i maschi la contrazione è più grave e la ripresa più incerta rispetto all'andamento dell'occupazione femminile. Ma come si è visto, questo nuovo protagonismo femminile solo in minima parte riesce a ridurre i tradizionali meccanismi di discriminazione che penalizzano le donne catanesi e meridionali sul mercato del lavoro rispetto a quelle del Centro-Nord.

Per quanto riguarda la posizione nella professione, la quota di occupati con contratto di lavoro alle dipendenze nella nostra provincia nel 2008 è più elevata rispetto all'Italia complessivamente considerata in tutti i settori tranne che nell'industria. Il divario è massimo rispetto al settore agricolo: lavorano alle dipendenze i $\frac{3}{4}$ degli occupati agricoli catanesi contro meno della metà di quelli italiani. Il settore che nella provincia catanese ospita la quota più elevata di lavoratori autonomi è quello delle costruzioni mentre in Italia è quello agricolo.

Guardando al carattere dell'occupazione, recenti contributi che si basano sull'analisi dei dati istituzionali (in particolare dei microdati RFCL Istat) rilevano l'esistenza di significative eterogeneità territoriali nel nostro paese tanto nei livelli di diffusione dell'occupazione instabile quanto nelle sue caratteristiche: ad esempio, nella regione Sicilia nel 2006 la quota di occupati atipici¹⁴ sul totale dei dipendenti, dei collaboratori e dei soci è uguale al 21,2% contro il 12,6% del Nord Ovest e il 14,2% del Nord Est (livelli, quelli del Settentrione, non dissimili dalla media europea) (Avola, 2009). Inoltre, nel Mezzogiorno gli atipici svolgono mansioni mediamente meno qualificate di quelli del Centro-Nord: sono di basso profilo le mansioni svolte da tre atipici su dieci contro uno su dieci al Centro-Nord. Ciò dimostra che "le vie della flessibilità del lavoro siano strettamente correlate alla differenziazione territoriale dei modelli di sviluppo tipica dell'Italia" e alle "diverse esigenze di flessibilità dei sistemi produttivi locali" (*ibidem*: 40).

L'enormità degli squilibri del mercato del lavoro locale rispetto alle aree più sviluppate del paese sinora evidenziati, emerge anche dall'analisi dei dati relativi alla diffusione del lavoro irregolare e dell'economia sommersa. Secondo le stime dell'Istat (2005) per il 2003, la provincia di Catania presenta un tasso di irregolarità del lavoro (28,5/33,0%) più che doppio rispetto a quello nazionale (13,4%) che la colloca tra le prime cinque province della graduatoria nazionale (Cortese, 2008). L'incidenza del lavoro irregolare è massima in agricoltura (40,4/46,1%), ma il settore che per le sue dimensioni contribuisce di più alla diffusione dell'irregolarità dell'impiego è quello dei servizi privati che attrae la maggioranza dell'offerta di lavoro giovanile e femminile (Avola, 2007). Nella provincia di Catania il lavoro irregolare coinvolge giovani ma anche adulti (donne e uomini a bassa istruzione, doppio-lavoristi, immigrati).

¹⁴ Nel contributo di Avola per atipici si intendono gli occupati dipendenti a termine, co.co.co. e co.co.pro., collaboratori occasionali, soci di cooperativa.

Per quanto riguarda il tessuto economico, la provincia di Catania, e in special modo il capoluogo catanese, si caratterizza per la sua storia di polo commerciale e ancora oggi vede nel commercio uno dei settori economici più vivaci. Agli inizi degli anni duemila, la città diventa il principale polo di attrazione e di erogazione di servizi della Sicilia orientale e il maggiore centro ricreativo di tutta l'isola: fiorisce nel centro storico un'area ad alta concentrazione di locali notturni e di servizi del *loisir*. A ciò si aggiunge l'espansione di impianti industriali per la lavorazione del silicio (STMicroelectronics) che trasformano la città in un "polo tecnologico" avanzato (Palidda, 2007).

Quanto al tenore di vita, nel 2005 il reddito disponibile pro-capite nella provincia di Catania è il 70% circa di quello medio nazionale. Inoltre, nel 2006 in Sicilia il reddito medio familiare equivalente (compresi gli affitti imputati) risulta inferiore rispetto al dato nazionale del 28,5% (Istat, 2008b). Nello stesso anno la regione fa registrare la più alta incidenza di popolazione a basso reddito (41,2)¹⁵ (Istat, 2009b). I redditi più bassi e la crescente omogeneizzazione degli stili di vita rispetto al contesto nazionale implica che a Catania si consumi una quota più elevata del reddito disponibile che a livello nazionale (il 97% contro il 90%) e si registri una più bassa propensione al risparmio. Più elevata, infine, che nell'Italia complessivamente considerata la quota spesa per consumi alimentari¹⁶.

4. Le condizioni di impiego: asimmetrie di genere nel mercato del lavoro atipico

Uno degli obiettivi di questo lavoro è quello di analizzare le caratteristiche del lavoro svolto dagli intervistati al momento dell'intervista in una chiave comparativa che tenga conto delle differenze tra i generi per portare alla luce eventuali asimmetrie e disparità di condizioni sul mercato del lavoro.

I nostri dati confermano in gran parte lo svantaggio delle donne sul mercato del lavoro locale rilevato da diverse indagini sul campo e dai dati istituzionali. Le prime differenze tra i due generi emergono proprio in riferimento alla condizione occupazionale. Lo status di disoccupato o inattivo coinvolge più le donne che gli uomini nonostante siano mediamente più istruite¹⁷: su 40 donne 3 si dichiarano in cerca di lavoro e 8 inattive (4 casalinghe, 4 studentesse universitarie). Tra gli uomini, invece, non solo la condizione di "persona priva di occupazione" è rara (solo 3 casi su 40) ma essa è dovuta esclusivamente alla perdita di un precedente lavoro cui segue un'attiva ricerca di un nuovo impiego e non alla "scelta" di non cercarne per motivi di studio o di altro tipo¹⁸. Pertanto risultano occupati neanche i 3/4 delle donne contro la quasi totalità

¹⁵ Si definisce a basso reddito un individuo appartenente a una famiglia il cui reddito equivalente sia inferiore o uguale al 60 per cento del valore mediano del reddito equivalente del Paese.

¹⁶ Seconda la legge di Engel l'incidenza della spesa alimentare sul totale dei consumi può essere considerata un indice del livello di benessere; più bassa è, più le famiglie tenderanno a disporre di risorse economiche da impiegare per consumi non strettamente necessari. Il fatto che nella provincia catanese la quota di reddito spesa per consumi alimentari sia più elevata che nel resto del Paese rappresenta un'ulteriore prova dei più elevati livelli di povertà della popolazione locale.

¹⁷ I livelli di istruzione delle intervistate risultano essere mediamente più elevati di quelli degli uomini poiché a fronte di analoghe quote di laureati e licenziati della scuola media tra uomini e donne, tra queste ultime un gran numero (9, contro nessuno degli uomini) sta frequentando, al momento dell'intervista, un corso di studi universitario e diverse, tra l'altro, sono in procinto di laurearsi; mentre tra gli uomini il titolo di studio di gran lunga più diffuso risulta essere il diploma di maturità visto che a possederlo è poco meno della metà di essi contro neanche 1/3 delle donne.

¹⁸ La definizione di disoccupato è legata alla ricerca di lavoro e alla disponibilità di lavorare nel breve periodo. Si definisce disoccupato il soggetto che pur mettendo in atto concrete azioni di ricerca di lavoro non riesce a trovarlo. L'Istat, in particolare, definisce disoccupate le persone non occupate tra 15 e 74

degli uomini.

Lo svantaggio delle donne non si evince soltanto dai più bassi livelli occupazionali ma anche dalla maggiore debolezza che sembra connotare le loro condizioni di impiego per livelli di reddito e di qualificazione della mansione, e tipologia contrattuale.

Una donna occupata su tre dichiara di percepire un reddito non superiore a 500 euro mentre tra gli uomini ciò accade solo in 1/12 dei casi. Per contro, dichiara redditi più elevati (compresi tra 1001 e 1500 euro) 1/3 degli uomini contro 1/8 delle donne. Lo scarto tra i due generi si riduce sensibilmente fino quasi a scomparire nella categoria 501-1000 euro¹⁹. Le donne percepiscono redditi più bassi degli uomini anche perché più di frequente svolgono attività ad orario ridotto. In proporzione, gli orari di lavoro più brevi sono diffusi maggiormente tra le donne mentre quelli più lunghi tra gli uomini: dichiara di lavorare meno di 20 ore settimanali 1/3 delle donne contro 1/5 degli uomini. D'altro canto, dichiara orari di lavoro particolarmente lunghi (oltre le 40 ore settimanali) 1/3 degli uomini contro 1/5 delle donne.

Lo svantaggio delle donne si evince anche dalla minore tutela dei loro rapporti di lavoro. Infatti, se da un lato non si riscontrano sostanziali differenze nei livelli di diffusione delle co.co.co./co.pro. tra i due generi²⁰, dall'altro però le donne sono relativamente più presenti nel sommerso visto che lavora senza un regolare contratto di lavoro 1/3 di esse contro 1/5 degli uomini, e nelle collaborazioni occasionali, specie quelle di più breve durata²¹, mentre tra i partner sono in proporzione più diffusi i contratti alle dipendenze a tempo determinato (1/3 contro 1/4 delle donne).

Il maggior coinvolgimento delle donne nel lavoro irregolare si traduce spesso nell'aleatorietà dei loro rapporti di impiego la quale si deduce dalla difficoltà che molte di esse incontrano nel riferire con precisione una data prevista per la scadenza del proprio rapporto di lavoro.

A ciò si aggiunga che più frequentemente esse affermano di non percepire la propria retribuzione in modo regolare (quasi il 40% contro poco più di 1/4 degli uomini) vuoi a causa di ritardi nei pagamenti, vuoi in relazione alla natura stessa del contratto che prevede una liquidazione in *tranches* o a fine prestazione piuttosto che a cadenza mensile.

L'analisi dei livelli di qualificazione delle mansioni svolte segnala ulteriori dimensioni di discriminazione per le donne. Per classificare i profili professionali degli intervistati ci siamo ispirati alla classificazione delle professioni Eurostat che è costruita rispetto a due parametri principali che definiscono una scala gerarchica di professioni: il livello di qualificazione e la posizione gerarchica. Il grado di qualificazione della professione si riferisce tanto al livello (*skill level*) e al campo delle competenze (*skill specialization*) richieste, quanto al livello delle credenziali educative d'accesso; rispetto alla posizione gerarchica si distinguono invece le professioni subordinate da quelle che comportano l'esercizio di funzioni di controllo e gestione del lavoro altrui. Tenendo conto di tali criteri e dei profili presenti nel gruppo di intervistati, siamo pervenuti alla

anni che hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro (invio curriculum, candidature spontanee ecc.) nei trenta giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista; oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla data dell'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

¹⁹ In entrambi i casi la quota di chi dichiara redditi compresi tra 501 e 1000 euro si aggira intorno al 45%.

²⁰ Solo per dare un'idea, vista l'inopportunità dell'uso delle percentuali data l'esiguità del numero dei casi analizzati, possiamo dire che tale quota si aggira intorno al 30% per tutti e due i generi.

²¹ I contratti di breve durata (non superiori ai tre o sei mesi) risultano essere più diffusi tra le donne.

seguente classificazione: professioni intellettuali qualificate, professioni tecniche a media qualificazione²², professioni esecutive amministrative²³, professioni connesse alla vendita e ai servizi a bassa qualificazione²⁴, operai. Le donne si addensano nelle professioni a media qualificazione (oltre la metà del totale contro 1/3 tra gli uomini) più tecniche che impiegatizie per dire la verità, con una presenza significativa nelle professioni a bassa qualificazione connesse alla vendita e ai servizi (1/4), mentre tra gli uomini è più alta la quota di coloro i quali svolgono lavori qualificati dal contenuto intellettuale²⁵ (1/3 contro 1/4 delle donne) anche se cospicua è tra questi ultimi la quota di lavoratori manuali dell'industria/edilizia (quasi 1/4). Se riferita ai loro più elevati livelli di istruzione, la concentrazione delle donne nelle professioni a media qualificazione è indicatore dell'accettazione da parte loro di occupazioni non congruenti col titolo di studio posseduto: se le laureate si addensano nelle professioni a media qualificazione tecniche e impiegatizie di tipo esecutivo, numerose sono le diplomate che svolgono mansioni a bassa qualificazione nei servizi (vendita e servizi alle persone).

Se l'analisi delle condizioni di impiego rivela una situazione di debolezza delle donne per grado di tutele, stabilità e livelli di redditi, un indicatore dell'insoddisfazione nei confronti del lavoro svolto può essere rintracciato nella propensione a cercare un nuovo impiego e/o nella necessità di svolgere più di un lavoro.

Dichiara di cercare lavoro circa il 30% degli occupati. Sembrano chiare le ragioni di questo comportamento: trattandosi di lavoratori a termine la temporaneità dell'impiego li costringe a cercarne un altro ancor prima della scadenza del contratto (o della cessazione del rapporto nel caso di lavoro in nero); inoltre, le precarie condizioni lavorative di molti lavoratori (a cominciare da quelli in nero, ma non solo) spingono alla ricerca di migliori condizioni di impiego, perché si aspira alla stabilità contrattuale o ad una retribuzione più elevata e più sicura o a orari di lavoro più dignitosi. A volte, però, le ragioni che spingono a cercare un altro lavoro sono connesse al desiderio di trovare un lavoro più coerente con il proprio titolo di studio, la propria preparazione o le proprie competenze professionali o con quelli che sono i progetti lavorativi e biografici e le aspirazioni personali.

In questa duplice ottica di necessità di rimediare a cattive condizioni di impiego e perseguimento di strategie autorealizzative va letta anche la scelta di svolgere più di un lavoro da parte di una quota consistente di intervistati (42%). È questo, per esempio, il caso di un laureato in scienze geologiche (27 anni) il quale al lavoro come operatore telefonico considerato insoddisfacente, affianca l'impegno concreto in un'attività considerata più gratificante e congruente con la sua formazione universitaria e i suoi interessi. Afferma:

Non mi piace il mio lavoro attuale e non lo ritengo il lavoro della mia vita. Vorrei fare il geologo (...) Cerco un lavoro attinente ai miei studi, meglio se orientato alla tutela dell'ambiente (...) A me piace tantissimo l'ambiente. Andare a fare qualcosa per l'ambiente mi piacerebbe moltissimo, infatti sto partecipando alla realizzazione di un possibile progetto sull'implementazione di pannelli solari per la produzione di energia alternativa (T25 M).

²² Periti industriali, paramedici, agenti assicurativi, esperti di marketing, operatori di call center, agenti di commercio, assistenti di volo, tecnici di laboratorio, tecnici informatici, ecc.

²³ Addetti a sportello bancario e postale, centralinisti, contabili, dattilografi, impiegati amministrativi, ragionieri, segretari, ecc.

²⁴ Addetti alla vendita, commessi, cuochi, macellai, pizzaioli, panettieri, salumieri, assistenti ai disabili, banconisti, istruttori sportivi, camerieri ecc.

²⁵ Insegnanti, praticanti avvocati, ricercatori universitari o in istituti di ricerca, musicisti, attori.

L'autenticità dell'interesse per questa attività è provata dalla gratuità dell'investimento di energie e tempo in essa:

Collaboro con la società *** ma non percepisco alcun reddito. Diciamo che lo considero un investimento per il futuro (...) Metto a disposizione il mio tempo e le mie idee sperando che in futuro possa diventare un'occupazione stabile (...) Avendo espresso il mio interesse per tematiche come l'energia alternativa e sviluppo sostenibile ho iniziato a collaborare da qualche mese. Ecco, se questa cosa decollasse sarebbe certamente un lavoro che farei con molta passione (*ibidem*).

Se la quota di chi dichiara di cercare lavoro è analoga per occupate e occupati (circa il 30% in entrambi i casi), marcate sono invece le differenze di genere che si riscontrano nei livelli di diffusione della condizione di doppio-lavorista poiché essa riguarda oltre la metà degli uomini contro poco più di ¼ delle donne. Quali le ragioni di questo *gap*? Da donne più frequentemente degli uomini coinvolte in rapporti di lavoro dagli orari ridotti e dalle peggiori condizioni di impiego o dai contenuti non corrispondenti ai propri livelli di istruzione (e, si potrebbe presumere, alle proprie aspettative), ci si sarebbe forse atteso "razionalmente" un maggior investimento in lavori "extra" come anche una maggiore propensione a cercare un nuovo impiego, vuoi nell'ottica strumentale della ricerca di migliori condizioni di impiego, stabilità contrattuale e retribuzioni più elevate e più sicure, vuoi in quella auto-realizzativa di perseguimento di una strategia di "doppio binario" tra aspettative e comportamenti lavorativi che si sostanzia nello svolgimento pragmatico e transitorio di un lavoro che non corrisponde alle proprie attese unicamente per trarne un reddito, cui si affiancano strategie lavorative e formative volte al perseguimento del lavoro ideale, congruente con le proprie aspettative. Vi è il rischio che dietro questa tipizzazione al maschile del doppio lavoro si nasconda una divisione del lavoro per il mercato e per la famiglia tra i due generi "tradizionale". Infatti, da un lato, potrebbe essere la necessità di tempo per assolvere i compiti di cura ancora largamente gravanti sulle donne, come emerge da recenti contributi che analizzano l'organizzazione e la divisione del lavoro familiare tra i partner da noi intervistati (Briulotta, 2009), la spiegazione del loro minor coinvolgimento nel doppio lavoro²⁶. Ma vi è anche il rischio che il doppio lavoro maschile rappresenti un'alternativa alla partecipazione femminile riproponendo e basandosi sulla concezione dell'uomo come principale procacciatore di reddito (*male breadwinner*). Tra gli intervistati, infatti, laddove si presenta la necessità di un reddito aggiuntivo nella famiglia, vuoi per l'inadeguatezza di quello del partner, vuoi per la sua inattività/disoccupazione, sono più frequentemente gli uomini ad affiancare al lavoro principale occupazioni collaterali contribuendo a mantenere rigida e specializzante la divisione delle sfere di competenza lavorativa tra i partner (Saraceno, Naldini, 2007).

5. Il vissuto dell'incertezza lavorativa tra responsabilità familiari e progetti per il futuro

Nell'analizzare il vissuto della precarietà occupazionale delle donne e degli uomini coinvolti nell'indagine abbiamo assunto una duplice prospettiva. Innanzitutto, abbiamo tenuto conto del ruolo delle responsabilità familiari e dei condizionamenti che queste

²⁶ E, in effetti, la quasi totalità delle intervistate che svolgono un doppio lavoro non ha figli.

ultime esercitano sulle scelte professionali e sugli atteggiamenti lavorativi. La famiglia, infatti, oltre a svolgere un ruolo essenziale di protezione dell'individuo contro i rischi dell'instabilità del lavoro e del reddito può rappresentare anche un vincolo sia nella scelta del lavoro (può influenzare, ad esempio, la scelta tra impegno lavorativo dell'uomo o della donna o di entrambi) sia nella prospettiva di costruzione di una carriera professionale. In secondo luogo, abbiamo tenuto conto, da un lato, dei significati soggettivi attribuiti al lavoro, dell'importanza che esso assume in relazione ad altri ambiti della vita, dall'altro, dei progetti e delle aspirazioni personali per il futuro lavorativo. Ciò in quanto il vissuto dell'instabilità occupazionale appare influenzato dall'equilibrio, dai *trade-off* che gli individui stabiliscono tra responsabilità familiari e aspirazioni individuali lavorative e di reddito.

Nel complesso, la decisione di formare una nuova famiglia, di sposarsi o convivere e, ancor di più, quella di avere figli, inducono gli intervistati a modificare le priorità nelle scelte professionali, assumendo un atteggiamento meno rigido verso la qualificazione delle opportunità lavorative e verso la loro congruenza nei confronti delle proprie aspettative e a privilegiare, piuttosto, aspetti come la continuità del lavoro e il livello del reddito (Palidda, 2007).

Tuttavia, la pressione a subordinare le aspirazioni occupazionali all'esigenza di assicurare un reddito alla famiglia si presenta con graduazioni differenti in base all'operare di molteplici fattori tra cui il genere.

La letteratura sociologica ha spesso sostenuto che l'atteggiamento delle donne nei confronti del lavoro sarebbe diverso da quello degli uomini in relazione alla tradizionale divisione di genere dei ruoli di produzione e riproduzione che attribuisce alle donne una responsabilità centrale nella vita familiare e domestica. Pertanto il lavoro retribuito rappresenterebbe la principale fonte di identità per gli uomini mentre le donne, rispetto a questi ultimi, rivelerebbero una maggiore identificazione con la famiglia (Hakim, 1996). Altri autori hanno sostenuto, invece, che le differenze tra uomini e donne negli atteggiamenti nei confronti del lavoro possano essere ricondotte non soltanto alla socializzazione ma anche al sistema di vincoli e opportunità presenti nel mercato del lavoro. Inoltre, è stato sostenuto che anche i fattori organizzativi possono influenzare gli atteggiamenti e il grado di *commitment* dei soggetti. Numerose indagini hanno mostrato, a tal proposito, che l'identificazione delle donne con il loro lavoro aumenti al crescere della posizione occupazionale e al ridursi del livello di discriminazione di genere all'interno dell'organizzazione di appartenenza (cioè quanto più riescono ad ottenere posizioni organizzative simili a quelle degli uomini). In opposizione alla visione di chi ritiene che l'investimento identitario delle donne sul lavoro sia inferiore a quello degli uomini, c'è chi fa notare come esse, specialmente se istruite, attribuiscono, piuttosto, lo stesso valore (quando non superiore) al lavoro di quanto facciano gli uomini poiché lo considererebbero garanzia di emancipazione.

Tra i nostri intervistati l'accettazione pragmatica del lavoro "possibile" connessa alle responsabilità familiari sembra un tratto più comune tra gli intervistati che tra le intervistate, avvalorando in qualche modo l'ipotesi, sopra avanzata, della persistenza del modello di famiglia *male breadwinner* in cui il lavoro della donna è considerato accessorio (sebbene irrinunciabile a causa della necessità di famiglie a doppio reddito) rispetto a quello dell'uomo che rimane il principale soggetto a cui è delegato il compito di mantenere economicamente la famiglia (Saraceno, Naldini, 2007). Infatti, nel caso delle donne che, come si è visto, hanno accettato più frequentemente dei loro partner di svolgere lavori poco coerenti con i livelli di istruzione posseduti, tale accettazione

appare più frequentemente motivata da “oggettive” condizioni di svantaggio sul mercato del lavoro, cioè dalla scarsità di opportunità esistenti, più che dall’esigenza di dover assicurare un reddito alla famiglia, come accade invece più frequentemente per gli uomini.

Un operatore telefonico *out-bound* (27 anni, sposato da due anni) inizialmente, subito dopo aver conseguito la laurea in scienze geologiche, va alla ricerca di lavori congruenti con il suo titolo di studio ma, in seguito alla decisione di sposarsi per riparare alla gravidanza inaspettata della fidanzata e di fronte alla difficoltà di trovare il tipo di lavoro ricercato, si orienta verso il lavoro qualsiasi pur di assicurare un reddito alla sua nuova famiglia. Il matrimonio e la nascita dei figli comportano:

Maggiori responsabilità che condizionano soprattutto il tuo atteggiamento nei confronti del lavoro e del futuro in generale (...) Sono cambiate le cose di cui parliamo e le motivazioni per cui facciamo le cose. *Io non lavoro per me stesso ma per mia moglie e per mio figlio.* Una cosa così quando ero ragazzo non la credevo possibile con il mio carattere, un po’ idealista e sognatore. Alle volte le cose della vita ti appiccicano i piedi a terra e così tutto cambia nel modo in cui definisci e valuti la qualità. Per me oggi la qualità è il benessere di mio figlio e di mia moglie in passato la qualità era il mio benessere.

E un manutentore d’acquedotto (38 anni, licenza media):

Il lavoro è uno strumento per realizzarsi economicamente e moralmente. *La prima cosa comunque è il dovere di pensare alla propria famiglia* (T04 M).

Al di là di queste contrapposizioni di genere, all’interno dei due gruppi, quello degli uomini e quello delle donne, gli atteggiamenti appaiono piuttosto variegati in relazione alle risorse professionali e motivazionali, al supporto economico della famiglia di origine e del partner che possono rendere i soggetti più o meno disponibili a sacrificare le proprie aspirazioni. Gli intervistati che sono ancorati saldamente ad un progetto professionale e che possono contare sull’aiuto economico della famiglia di origine, sono quelli meno disposti a contrattare le loro aspirazioni. Ciò è dimostrato dalla maggiore diffusione tra di loro della tendenza a problematizzare la decisione di avere figli. Essi rimandano la procreazione ad un momento successivo, non soltanto al raggiungimento di una maggiore stabilità lavorativa ed economica, ma anche alla realizzazione professionale propria e/o del partner. Ad esempio, un laureato in giurisprudenza (32 anni, insegnante di sostegno in una scuola superiore) dichiara:

Momentaneamente abbiamo deciso di non averne (figli). Non per la mia posizione professionale che tutto sommato è ormai avviata. Mentre per quanto riguarda mia moglie che ha studiato e che si avvia alla professione di procuratore legale una maternità ora sarebbe probabilmente un ostacolo (T21 M).

Analogamente un’intervistata (29 anni, laureata in giurisprudenza) ha deciso di posticipare la procreazione di un figlio per evitare che ciò precluda la sua carriera di avvocato. Il lungo tempo (5 anni) che dichiara di essere disposta ad aspettare prima di fare un figlio nonostante la non giovanissima età è indicatore del forte orientamento vocazionale e dell’attaccamento al lavoro desiderato. Afferma:

Non è tanto la nostra condizione economica. Lo vogliamo un figlio e lo desideriamo tanto. Abbiamo però deciso di aspettare un po’, più che altro perché avere un figlio precluderebbe un po’ il mio lavoro. Per cui preferisco aspettare di avviarmi nel lavoro prima di avere un figlio (...). Sicuramente (lo faremo) nel corso

dei prossimi 5 anni (T23 F).

Il fatto che le donne appaiano meno soggette alla pressione di dover provvedere al mantenimento economico della propria famiglia si deduce anche dalla maggiore tendenza ad investire il lavoro di valenze espressive ed emancipative. Il titolo di studio si conferma un importante elemento predittivo degli orientamenti nei confronti del lavoro poiché sono soprattutto le laureate a mostrare un forte attaccamento al lavoro per le sue potenzialità autorealizzative. Tuttavia, a volte, manifestano una disponibilità al lavoro condizionata e una concezione del ruolo femminile ancora prevalentemente tradizionale anche donne più istruite: tale il caso di una laureanda in Scienze Politiche (33 anni, operatrice telefonica in un *call center*) la quale dichiarandosi disposta a rinunciare, più o meno temporaneamente, a lavorare per accudire i figli, specialmente qualora fosse impossibilitata ad usufruire dell'aiuto della famiglia di origine, afferma:

Quando ti sposi non hai più degli obiettivi. Alla fine quello che prendi, prendi. Cioè non hai più gli obiettivi secondo me! Li perdi strada facendo (...). Quante ce ne sono donne che si sono laureate, hanno lavorato e poi hanno scelto di abbandonare il lavoro per dedicarsi alla famiglia? Una marea! (...) io nella mia situazione se dovessi scegliere di avere un bambino io mi sto a casa perché non c'è nessuno (...). Il ruolo delle donne è sempre diverso da quello degli uomini (...) *la donna lavora però può anche scegliere di non lavorare invece l'uomo è obbligato a lavorare. La donna si può identificare con ruoli diversi, l'uomo no* (T19 F).

Per contro, le occupate meno istruite appaiono più *family committed* anche se in non pochi casi, all'interno di questo gruppo, si incontrano intervistate con un forte attaccamento al lavoro considerato (anche in condizioni di palese svantaggio quali reddito basso, assenza di contratto, bassa qualifica ecc.) come mezzo di riscatto sociale, garanzia di indipendenza economica dal partner, strumento per contribuire in modo attivo al sostentamento della famiglia. È il caso di un'intervistata (33 anni, diplomata in ragioneria) che ha un percorso molto denso di esperienze lavorative differenti per qualificazione, settore e condizioni di impiego e adesso lavora come badante presso una comunità per anziani. Si tratta di un lavoro mal retribuito e poco tutelato ma comunque l'intervistata dichiara di apprezzarlo:

Questo lavoro a me piace tantissimo, proprio perché è un lavoro in cui io do me stessa e ho dei risultati perché è un lavoro di sentimenti (...). È un piacere vedere una persona che soffre che ti fa un sorriso, ti ringrazia, che rinasce (...). Il lavoro è una cosa essenziale L'aspetto economico è importante però è proprio una questione di dignità personale. Lavorando con gli anziani io lo scopro quando mi dicono "non servo più a niente perché non lavoro più". Da queste risposte capisci che è essenziale il lavoro per tanti motivi: vuoi per uscire di casa, vuoi per distrarti, per avere una soddisfazione economica (...). Qualsiasi tipo di lavoro, non ha importanza il lavoro, parlo del sentirsi utile. Per me è importante lavorare. È una cosa che mi è sempre piaciuta (T12 F).

Oltre a rapportarsi al lavoro svolto con istanze espressive ed emancipative più di sovente rispetto ai partner, le intervistate se ne dichiarano anche mediamente più soddisfatte²⁷. Esse, inoltre, appaiono meno insoddisfatte circa la situazione economica della propria famiglia e, interrogate sul rischio di rimanere disoccupate e sulla

²⁷ Che le donne mostrano livelli di gradimento per la propria professione più elevati rispetto agli uomini emerge anche dai dati dell'ultima rilevazione campionaria sulla qualità del lavoro in Italia (Isfol, 2006).

probabilità percepita che il loro rapporto di lavoro prosegua in futuro, non sembrano più preoccupate degli uomini. Esse sembrano sentire meno le difficoltà e le ansie che condizioni di precarietà economica spesso comportano, o per lo meno dimostrano maggiori difficoltà nel decifrare la percezione stessa della loro condizione (Palidda, 2007).

Certo, la maggiore tendenza delle donne ad investire il lavoro svolto di valenze espressive e autorealizzative e quella a dichiararsene soddisfatte nonostante siano esse le più penalizzate in termini di qualificazione e di reddito se, da un lato, è un atteggiamento tipico di una generazione di donne che si confronta con un mercato del lavoro fortemente competitivo che le induce a sviluppare una tenacia fuori dal comune ma anche a sottovalutare cattive condizioni di impiego (*ibidem*), dall'altro, può essere espressione di una strategia finalizzata, in modo più o meno inconsapevole, a ricucire "strappi identitari" (Musumeci, 2009): insomma, laddove il lavoro svolto ha contenuti poveri e non corrisponde alle proprie aspettative, l'individuo si sforza di scovarne e valorizzarne le potenzialità espressive (si tratti anche solo di quei micro spazi ludico-espressivi di cui parla Alessandro Cavalli) per farselo piacere, al fine di fronteggiare la frustrazione derivante dalla contraddizione tra immagine di sé e immagine sociale di sé (1996).

Dai significati attribuiti al lavoro svolto, dal modo in cui esso si iscrive all'interno dell'orizzonte di progetti e aspirazioni per il futuro, può discendere un diverso atteggiamento nei confronti dell'instabilità occupazionale. Avere un'idea progettuale può aiutare a sostenere lunghi periodi di precarietà perché la si considera un investimento necessario o perché la si ritiene transitoria. È questo il caso dei "vocazionali", di chi apprezza il lavoro svolto perché è quello che desidera svolgere, lo considera il suo lavoro ideale, ma lo vorrebbe più stabile. Ma è anche vero che a lungo andare la permanenza in occupazioni temporanee più o meno desiderate può compromettere la tenacia con cui si perseguono le mete che ci si era prefissati. Gli effetti di una lunga permanenza nel lavoro temporaneo sembrano concretizzarsi in una tendenza all'adattamento, al ridimensionamento delle aspettative e dei progetti, per effetto dello scoraggiamento. Un'intervistata (38 anni, laureata) ci racconta con una certa rassegnazione:

Prima magari pensavo di poter fare un po' carriera... anche di insegnare all'università ma poi mi sono adagiata e ho quasi smesso di pensare alla carriera (T40 F).

Ma non è tanto la precarietà, da sola, che danneggia l'attaccamento ai propri progetti e produce scoraggiamento circa la possibilità di realizzarli e di migliorare le proprie condizioni di impiego, quanto la sua combinazione con la percezione di muoversi all'interno di un contesto territoriale che ha ben poche opportunità da offrire. La grande maggioranza degli intervistati, con o senza esperienze lavorative, istruiti e non, uomini e donne, ha una percezione molto negativa del mercato del lavoro locale e delle *chances* occupazionali ad esso associate. La percezione di vivere in un contesto povero di opportunità lavorative e tutele, e carico di rischi di disoccupazione e di sfruttamento, in non pochi casi spinge a considerarsi quasi dei privilegiati in confronto a chi non ha un lavoro.

Per chi invece svolge *strumentalmente*, solo per ragioni economiche, un lavoro incongruente con le proprie aspirazioni professionali, la flessibilità lavorativa è spesso una scelta (Gosetti, 2004). È questo il caso delle studentesse universitarie che hanno

cominciato a lavorare dopo il diploma pur avendo intrapreso un corso di studi universitari. Si tratta di classici lavori temporanei e flessibili (promoter, lezioni private, baby-sitter, operatrice di call center) che consentono di conciliare l'attività lavorativa con lo studio e di dare un contributo al *menage* di coppia e garantirsi un minimo di indipendenza economica dal partner. Queste giovani studentesse hanno accettato lavori che non corrispondono alle loro aspirazioni in un'ottica transitoria perché i loro progetti per il futuro prevedono il conseguimento della laurea e la ricerca di un'occupazione appropriata ad essa. L'obiettivo primario di una studentessa in giurisprudenza (24 anni, promoter) è, per esempio, concludere al più presto gli studi per concentrarsi sulla professione di avvocato. Il lavoro come promoter, ci dice:

È un lavoro che mi permette di poter conciliare il tutto con gli studi e poi ne ho bisogno per non gravare ulteriormente sulle spalle del mio compagno (...) Da questo lavoro non mi aspetto più di tanto, anche perché non è il lavoro che spero di fare per sempre. E diciamo che non ho avuto alcuna aspettativa sin da quando l'ho iniziato (...) Una volta finiti gli studi mi piacerebbe fare l'avvocato (T17 F).

In questa fase del suo percorso di vita e di lavoro, dunque, non le pesa anzi le fa comodo avere un lavoro temporaneo:

Per il momento la mancanza di un lavoro stabile non mi condiziona più di tanto, anche perché studio... Quindi sto cercando di raggiungere quello che è il mio obiettivo (*ibidem*).

Un'altra intervistata (27 anni, studentessa di scienze dell'educazione) che ha iniziato a lavorare all'età di 21 anni come baby-sitter e adesso fa l'operatrice di call center con un contratto interinale part-time afferma:

Non mi aspetto granché da questo lavoro. Lo so che si tratta di una cosa transitoria (...) Non mi piace molto, lo svolgo per il desiderio di rendermi autonoma (T15 F).

Anche tra alcuni laureati si riscontra un approccio strumentale-transitorio nei confronti del lavoro attuale, cui corrisponde la presenza di un chiaro progetto lavorativo. Ad esempio, una laureata in filosofia (28 anni) impartisce lezioni private ma dice:

Questo lavoro lo faccio per muovermi, per fare qualcosa al di fuori dai miei obblighi familiari, per dare a mio modo un qualche contributo anche economico (...) Non ho mai pensato di fare quello che faccio adesso in modo definitivo perché ho altri sogni (...) se avessi voluto fare veramente l'insegnante avrei scelto un altro percorso (T25 F).

Ora che gli obblighi familiari le sembrano pesare meno, visto che suo figlio è cresciuto, ha adottato un comportamento di ricerca di lavoro più selettivo orientandosi verso il lavoro che lei ritiene coerente con le sue aspirazioni.

Sto iniziando a muovermi per trovare un tipo di occupazione diversa e più in linea con quello che mi piacerebbe fare (...) [Voglio] realizzare il mio sogno di dipingere e lavorare a contatto con l'arte che è la mia vera passione (*ibidem*).

Sia i "vocazionali" che gli "strumentali" mostrano di avere dei progetti lavorativi. Entrambi, infatti, sono ancorati ad un lavoro ideale che coincide però con quello svolto

solo nel caso dei vocazionali. Il fatto di sapere bene quello che si vuole fare “da grande” spinge i vocazionali a costruire dei percorsi lavorativi *orientati* e coerenti con il proprio obiettivo lavorativo e consente, d’altro canto, agli strumentali che manifestano un orientamento pragmatico a breve termine, ma espressivo a medio (nei confronti del lavoro desiderato), di prendere le distanze dal lavoro attualmente svolto senza rischiare di identificarsi con esso. In entrambi i casi, ma specialmente per i vocazionali, il lavoro svolto rappresenta una risorsa per l’identità personale e sociale del lavoratore: è fonte di grande soddisfazione per i primi e protegge dai rischi di intrappolamento in lavori dequalificati o non corrispondenti alle proprie aspettative i secondi²⁸. La condizione di precario (pur con tutte le frustrazioni che da essa possono derivare), in entrambi i casi, è vissuta “con filosofia”, la si accetta perché la si ritiene transitoria o addirittura utile in una prospettiva di conciliazione studio/lavoro e per non impegnarsi a lungo termine in lavori che non sono concepiti come definitivi – è il caso degli strumentali – o ancora è percepita quasi come un costo che viene compensato dal privilegio di svolgere il lavoro che piace – come dai vocazionali.

Se l’ancoraggio a dei progetti professionali può rendere più “soportabile” la precarietà del proprio lavoro fornendo all’individuo le risorse motivazionali utili a dare un senso alla propria esperienza, una bassa progettualità può esporre al rischio di una maggiore frustrazione per l’insicurezza della prestazione e l’inadeguatezza del reddito. È questo il caso di chi non ha un preciso progetto lavorativo o se ce l’ha è molto vago. Le immagini del lavoro in questo caso non sono tese verso strategie di realizzazione di sé di lungo periodo, ma risultano legate piuttosto a strategie di pensiero corto (Bianco, Ceravolo, 2008). Questi intervistati si mostrano indecisi rispetto a ciò che desiderano fare più che a ciò che non amano fare. Sanno che tipi di lavoro non intendono svolgere ma non sanno di preciso quali desiderano svolgere. Gli indecisi spesso hanno alle spalle dei percorsi lavorativi disordinati che non permettono di risalire ad un chiaro progetto occupazionale. In questi casi, le dinamiche esplorative prevalgono su quelle orientate e alto è il rischio di intrappolamento in lavori dequalificati e poco coerenti con le proprie capacità e preparazione.

Riguardo alla centralità del lavoro rispetto ad altri ambiti di vita, secondo alcuni teorici il lavoro flessibile a lungo andare può ridurre il coinvolgimento degli individui nel lavoro, diminuire la sua centralità nella loro vita a vantaggio di altre sfere (familiare *in primis*) e indurli a rivalutare l’importanza degli aspetti materiali (Rifkin, 1995; Sennett, 1999; Semenza, 2004; Dore, 2005). Tuttavia, le tesi sul declino della centralità del lavoro sono state sottoposte a critiche. Infatti, contrariamente a quanti prospettano uno scenario pessimistico, altri sostengono che il lavoro non perderebbe importanza e anzi “riprenderà peso nella vita degli individui (...) per cui concorrerà alla formazione dell’identità sociale più di quanto si potesse prevedere negli ultimi decenni del Novecento” (Accornero, 1994: 338). Lungi dall’aver abdicato a svolgere un ruolo nella costruzione dell’identità individuale, la relazione tra lavoro e costruzione dell’identità sarebbe diventata soltanto più complessa a causa delle trasformazioni che hanno riguardato il mercato del lavoro (Cesareo, 2004). Inoltre è stato notato che “nelle biografie individuali il lavoro mantiene una centralità esistenziale ben oltre quella che ad esso sembrava derivare da un’ormai appannata appartenenza a condizioni collettive o

²⁸ Quanto più vaghi sono i progetti lavorativi di un individuo tanto più elevato è il rischio di identificarsi con un lavoro dequalificato e di restarvi intrappolati; mentre il perseguimento di un chiaro progetto lavorativo aiuta a prendere le distanze dal lavoro svolto proteggendo dal rischio di identificazione e di intrappolamento (Fullin, 2004).

a destini universali” (Franchi, 2007: 8). Si torna, dunque, a parlare di centralità del lavoro ma da una prospettiva differente. Se qualche decennio fa si parlava di crisi del lavoro da un punto di vista macrosociologico nel senso che non si scorgeva più in esso quella “categoria sociologica centrale” per la spiegazione dell’ordine e del mutamento sociale (Offe, 1987), a partire dagli anni ’90 la riscoperta centralità del lavoro appare veicolata da una prospettiva microanalitica che ruota attorno all’asse dei processi di costruzione dell’identità e del percorso biografico (Cortese, 2002). Il lavoro, in altri termini, appare centrale non più in quanto in grado di definire la società ma in virtù della crescente crucialità che esso assume nella costruzione dell’identità degli individui, dei loro progetti ed esperienze di vita. Il lavoro diventa il perno principale attorno a cui ruotano il progetto di vita e le possibilità della sua concretizzazione (Carboni, 1991; Touraine, 1998; Barbieri, 2003; Semenza, 2004).

Alla luce di quanto dichiarato dai nostri intervistati, noi non ci troviamo davanti al riemergere di una concezione puramente strumentale del lavoro né la precarietà e la consapevolezza di agire in un mercato occupazionale debole conduce alla perdita di centralità del lavoro nella vita dell’individuo, anzi sembra rafforzare l’attaccamento ad esso (Palidda, 2007). Infatti, se da un lato i timori della flessibilità e della precarietà probabilmente inducono i nostri intervistati a dare un peso molto rilevante alle componenti retributive e alla continuità lavorativa, dall’altro essi, specie (come si è visto) le donne, apprezzano molto le componenti espressive e di realizzazione individuale del lavoro. È pur vero anche, però, che la famiglia appare come una risorsa per fronteggiare le insoddisfazioni che l’ambito lavorativo ed economico procura, l’ambito extra-lavorativo per eccellenza verso cui si sposta l’asse dell’espressività e dell’auto-realizzazione. L’instabilità lavorativa appare, così, controbilanciata da una certa stabilità della vita di coppia (Piccone Stella, 2007). Ciò si evince dall’immagine idealizzata, quasi idilliaca, che le coppie tendono a dare della vita familiare, dei rapporti con il coniuge e con i figli, pur in situazioni a forte potenziale conflittuale. “Vivere l’instabilità del lavoro” (Fullin, 2004) procura ansie e preoccupazioni, ma queste non sembrano ripercuotersi sul clima familiare. Stando alle dichiarazioni delle coppie non ci sarebbero conflitti o quando ci sono si tende a minimizzarne la gravità, i figli e le responsabilità familiari non sono sempre vissuti come ostacolo nei confronti del lavoro, le donne si lamentano tutto sommato poco delle difficoltà di conciliazione del lavoro familiare ed extrafamiliare pur continuando ancora i compiti di cura domestica a gravare soprattutto sulle loro spalle.

E a proposito di vissuti di precarietà e di insicurezza, nel complesso gli intervistati sembrano vivere con ansia la loro condizione di lavoratori instabili, fonte di timore, incertezza e spaesamento rispetto ad eventi che è difficile governare e prevedere e si dichiarano preoccupati per il futuro proprio e della famiglia. Ad esempio, un operaio (32 anni, diplomato) racconta:

Non ho mai avuto una sicurezza e ci soffro perché vorrei avere una sistemazione, di più per mia figlia, per mia moglie, per farle stare anche loro più tranquille (...) Tante volte uno cade giù, arriva a terra senza potersi aggrappare a niente (...) Specialmente nei periodi che io non lavoro, mi sento perso (T32 M).

Nella maggior parte dei casi poi la flessibilità è considerata solo un vantaggio per l’impresa, come nel caso di un’addetta di scalo aeroportuale (25 anni, diplomata):

La flessibilità intesa come capacità di conciliare il lavoro con gli studi o con la famiglia non esiste; esiste solo una flessibilità in senso aziendale che per me è rigidità. Significa che puoi lavorare come e quando ti dicono loro, devi dare sempre il massimo, sei continuamente alla prova (T31 F).

Lungi, però, dal presentarsi sotto forma di preoccupazione generalizzata, gli effetti dell'instabilità appaiono permeati da una certa ambivalenza: alcuni intervistati vivono con *disincanto* la propria condizione e si sono rassegnati ad una condizione che si prefigura nient'affatto transitoria.

Non penso più tanto al futuro – dice un'intervistata ormai quarantenne, con due figli che lavora come assistente in una casa famiglia – ormai sono entrata nell'ottica che è così...bisogna vivere alla giornata perché non si può fare altrimenti, starei male ogni giorno e cadrei in depressione (T35 F).

Ma accanto a chi, guardando al futuro, non scorge un progetto da perseguire, ma piuttosto un lasciarsi trascinare in balia del mercato c'è chi, invece, è fiducioso nella possibilità di un miglioramento del proprio futuro lavorativo. Una dottoressa di ricerca (30 anni, assistente d'aula) afferma:

Vivo sempre nell'attesa che cambi, non voglio che rimanga così. Spero, voglio e credo che cambierà. So che è una cosa momentanea che non durerà a lungo, perché in un modo o nell'altro cambierà, poiché non ho intenzione di stare altri due, tre, quattro anni così. Ho fiducia nel fatto che tra uno o due anni al massimo cambierà (T38 F).

Risorse identitarie, sociali, economiche e culturali svolgono un ruolo di primo piano nel sostenere un orientamento "ottimista" nei confronti del futuro. Sono soprattutto coloro i quali possiedono un elevato livello di istruzione, credono nelle proprie capacità, perseguono un chiaro progetto lavorativo ma possono anche contare sul sostegno di reti sociali e familiari per ammortizzare i costi della lunga permanenza nella precarietà occupazionale, a non arrendersi ad una visione fatalistica dei destini occupazionali.

In certi casi, la flessibilità occupazionale non è vissuta in modo negativo, piuttosto come un'opportunità di cambiamento e crescita (Gosetti, 2004), per il fatto che si sposa con un orientamento nei confronti del lavoro di tipo dinamico proprio di chi, attratto dalle novità, dal lavoro non noioso e non ripetitivo, considera normale e addirittura stimolante passare da un posto di lavoro all'altro. In questi casi, la prospettiva di non assestarsi in un preciso lavoro "una volta e per sempre" è bene accettata "perché incoraggia a mischiare continuamente le carte in tavola dell'identità professionale" (Piccone Stella, Salmieri, 2007: 17). È il caso di un quarantenne (diploma):

Non per tutti la precarietà è sinonimo di negatività. Per me la precarietà a volte mi consente di essere vivo, invece la stabilità... forse mi farebbe sentire vecchio, cioè mi darebbe l'idea di una cosa già raggiunta. Quindi, da una parte la stabilità ti dà un fondo di sicurezza, ma dall'altra parte non ti consente di mantenerti giovane e di vivere. Mentre la precarietà, per paradosso, ti dà a volte l'illusione che domani tu potresti cambiare il tuo percorso (...) Mi sono sempre battuto per fare delle cose che mi stimolassero, che mi piacersero (...) In questi 10 anni ho fatto diverse cose perché se no la vita diventa... già è penosa! (...) Io credo che si viva una vita infelice avendo un posto fisso (T40 M).

Altri ancora non vivono con ansia la condizione di instabilità occupazionale sia perché svolgono mestieri in cui essa è la norma (si pensi ai musicisti o agli attori) o perché sanno di avere una notevole capacità di mercato che li fa sentire sicuri di trovare

subito lavoro alla fine del contratto, sia perché godono del sostegno economico dei familiari.

Bibliografia

- ACCORNERO, A. 1994. *Il mondo della produzione*. Bologna: Il Mulino.
- ACCORNERO, A. 2006. *San Precario lavora per noi*. Milano: Rizzoli.
- ALTIERI, G., FERRUCCI G., DOTA F. 2008. *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*. Terzo rapporto osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia. IRES
- ALTIERI, G., CARRIERI, M., MEGALE, A. (a cura di) 2006. *L'Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*. Roma: Ires Cgil.
- AVOLA M. 2007. Politiche di sviluppo locale ed emersione del lavoro irregolare: il caso dei PTO catanesi. In Avola et al. *Sfide e rischi dello sviluppo locale. Patti territoriali, imprenditori e lavoro in Sicilia*. Milano: Franco Angeli.
- AVOLA M. 2009. "La differenziazione territoriale dei modelli di instabilità occupazionale in Italia" in Palidda R. (a cura di) *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*. Milano: FrancoAngeli.
- BARBIERI P. (a cura di) 2003 *Giovani, lavoro e valori*. IRES Lombardia.
- BECK U. 2000. *La società del rischio. Verso una seconda modernità*. Roma: Carocci.
- BERTOLINI S., NALDINI M., LUCIANO A. 2007. "Quando la flessibilità è donna" in Piccone Stella, S. (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia post-fordista*. Roma: Carocci.
- BIANCO M., CERAVOLO F. 2008. *Razionalità locali. Sociologia dei giovani adulti piemontesi*. Torino: Fondazione Giovanni Agnelli.
- BRIULOTTA T. 2009. "Atipici "in" famiglia. La vita a due nell'incertezza lavorativa" in Palidda R. (a cura di) , *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*. Milano: FrancoAngeli.
- BRESCIANI P. G., FRANCHI M. 2007. *Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità*. Milano: Franco Angeli.
- BUZZI C., CAVALLI A., DE LILLO A. 2002. *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- BUZZI C. 2007. "La transizione all'età adulta" in Buzzi C., Cavalli A., de Lillo A. (a cura di), *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia*. Bologna: Il Mulino.
- CARBONI C. 1991. *Lavoro e culture del lavoro*. Bari – Roma: Laterza.
- CAVALLI A. 1996. *Lontano dai padri: i giovani verso una nuova etica dal lavoro*, in "Il Progetto", n. 12.
- CESAREO V. 2004. *Comportamenti di consumo, identità ed esperienza lavorativa nella società contemporanea: una relazione complessa* in "Sociologia del lavoro", n. 93.
- CORTESE A. 2002. "Lavoro e rischi sociali nella transizione all'età adulta. Percorsi lavorativi di giovani svantaggiati nel Mezzogiorno" in Luciano A. (a cura di) *Politiche del lavoro*. Milano: FrancoAngeli.
- CORTESE A. 2008. "Carriere mobili di giovani istruiti nel Mezzogiorno" in Colasanto M., Zucchetti E. (a cura di) *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*. Milano: FrancoAngeli.
- DAHRENDORF R. 1987. Se alla società del lavoro viene a mancare il lavoro. *Sociologia del lavoro*, n. 28.
- DI MAURO C., MUSUMECI R., 2009, "Lavoro instabile: c'è un effetto sull'attitudine al rischio dei lavoratori?" in "Economia e Lavoro" n. 2, maggio-agosto, Fondazione Brodolini.
- DORE R. 2005. *Il lavoro nel mondo che cambia*. Bologna: Il Mulino.
- EBRALIDZE E. *Labor market regulation and perceived job insecurities in the early career. Do Danish employees worry less?* <http://www.transeurope-project.org>, Working Paper No. 12 (2009)
- FERRARI L., VEGLIO O., (a cura di) *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico*, in www.telemainternational.com
- FRANCHI M. 2005. *Mobili alla meta*. Roma: Ed. Donzelli.

- FRANCHI M. 2007. Strategie, esperienze e apprendimenti nella transizione al lavoro. In Bresciani, P.G., Franchi, M. *Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità*. Milano: Franco Angeli.
- FULLIN G., Magatti, M. 2002. *Percorsi di lavoro flessibile*. Roma: Carocci.
- FULLIN G. 2004. *Vivere l'instabilità del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- GALLINO L. 2001. Il costo umano della flessibilità. Roma-Bari: Laterza.
- GOSETTI, G. 2004. *Giovani, lavoro e significati*. Milano: FrancoAngeli.
- HAKIM C. 1996b. Labour mobility and employment stability: rhetoric and reality on the sex differential in labour market behaviour. *European sociological review*, vol.12, n.1.
- ISTAT 2001. *14° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni*. Roma.
- ISTAT *Rilevazione sulle forze di lavoro*. Roma (Medie annuali dal 1993 al 2008).
- ISTAT 2004. *La ricostruzione delle serie storiche dei principali indicatori del mercato del lavoro*. Roma.
- ISTAT 2006a. *Matrimoni, separazioni e divorzi. Anno 2003*. Roma.
- ISTAT 2006b. *Strutture familiari e opinioni su famiglia e figli. Anno 2003*. Roma.
- ISTAT 2007a. *Le statistiche di genere*. Roma.
- ISTAT 2008a. *Natalità e fecondità della popolazione residente: caratteristiche e tendenze recenti. Anno 2006*. Roma.
- ISTAT 2008b. *Distribuzione del reddito e condizioni di vita in Italia. 2005-2006*. Roma.
- ISTAT 2009a. *La rilevazione sui matrimoni*, in <http://demo.istat.it/altridati/matrimoni/index.html>
- ISTAT 2009b. *Rapporto annuale. Anno 2008*. Roma.
- MUSUMECI R. 2009. "Alla ricerca della qualità del lavoro tra fiducia e disincanto" in Palidda R., (a cura di) *Vite flessibili. Lavori, famiglie e stili di vita di giovani coppie meridionali*. Milano: FrancoAngeli.
- NATICCHIONI P., MUZI S. 2008. *Flessibilità del lavoro e scelte familiari: il ruolo dei contratti atipici e del part-time* in Deriu F. (a cura di) "Orizzonti Difficili. Instabilità lavorativa e scelte familiari a Roma". Roma: Carocci, pp. 79-105.
- OFFE C. 1987. *Lavoro come categoria sociologica centrale?* In "Sociologia del lavoro", n. 28.
- PALIDDA R. 2007. "Più precari, meno figli? Percorsi di lavoro atipico e scelte familiari in una città meridionale" in Piccone Stella, S. (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia post-fordista*. Roma: Carocci.
- PICCONI STELLA S. (a cura di) 2007. *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia post-fordista*. Roma: Carocci.
- PICCONI STELLA S. SALMIERI L. 2007. "Foto di coppia con bambino" in Piccone Stella S. (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia post-fordista*. Roma: Carocci.
- REGALIA I. 2005. *I lavori atipici, nuovi, non-standard. Un campo ambivalente per l'analisi e l'azione sociale*, in "Sociologia del lavoro" n. 97.
- REYNERI E. 2005. *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. I "Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare", Bologna: Il Mulino.
- RIFKIN J. 1995. *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*. Milano: Baldini&Castaldi.
- RIZZA R. 2008. Recensione del libro "Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordista", a cura di Piccone Stella S., Roma, Carocci, 2007, pubblicata sulla rivista *Rassegna Italiana di Sociologia*, numero 2, aprile-giugno.
- SALMIERI L. 2006. *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*. Bologna: Il Mulino.
- SARACENO C. 2002. "Paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale" in Magatti M., Fullin G. (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*. Roma: Carocci.
- SARACENO C. 2005a. *La famiglia come tema centrale nella ricerca sociale e nel dibattito politico* in "Rivista delle politiche sociali".
- SARACENO C. 2005b. *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, in "Sociologia del lavoro" n. 97 Milano: FrancoAngeli.
- SARACENO C. 2005c. *L'arduo incontro tra donne e lavoro*, www.lavoce.info, 21 Marzo.
- SARACENO C., NALDINI M., 2007. *Sociologia della famiglia*. Bologna: Il Mulino.
- SEMENZA R. 2004. *Le trasformazioni del lavoro*. Roma: Carocci.
- SENNETT R. 1999. *L'uomo flessibile*. Milano: Feltrinelli.

SENNETT R. 2006. *La cultura del nuovo capitalismo*. Bologna: Il Mulino.
TOURAINÉ A. 1998. *Sociologia*. Milano: Jaca Book.