

Significati e rappresentazioni del lavoro e del futuro di giovani lavoratori dipendenti: precari e stabili a confronto

Federica Castellini, Francesco Paolo Colucci
Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano Bicocca

Key words: rappresentazioni del lavoro e del futuro; metodologie quali-quantitative; precarietà e flessibilità del lavoro

Il problema

Nell'ultimo ventennio, si sta assistendo in Europa ad un ampio processo di flessibilizzazione che ha trasformato radicalmente i modi concreti di lavorare, i rapporti di lavoro e le dinamiche stesse che regolano il mercato. Il macrocontesto socio-economico e giuridico di riferimento è cambiato e sta cambiando: se in passato la continuità e la stabilità lavorativa erano lo specchio e la premessa per quella esistenziale e tale concordanza permetteva progettualità e cumolazione dei risultati in un'ottica costruttiva e di accrescimento, ora è giunto il momento di "conciliare l'imprevedibilità e la discontinuità delle situazioni economiche con il bisogno di prevedibilità e continuità degli attori umani" (Touraine, 2000), di adattarsi quindi, flessibilmente, alla nuova cornice che regola i percorsi professionali e che inquadra, in modo particolare, la progettualità dei giovani.

Una delle manifestazioni più rappresentative di questo processo di flessibilizzazione del mercato è infatti il diffondersi delle forme contrattuali di lavoro 'atipico'¹ che ormai prevalgono tra le offerte proposte ai giovani in ingresso nel mondo del lavoro e che concorrono ad aumentare la precarietà e a posticipare la possibilità di ottenere un'assunzione a tempo indeterminato.

Proprio in riferimento alla diffusione dei lavori atipici, la transizione dei giovani al lavoro appare come un imbuto con un diametro di apertura - ovvero di possibilità di accesso - che tende ad allargarsi e a restringersi seguendo le congiunture economiche ma con un canale di entrata verso il lavoro stabile sempre più lungo e ristretto (Pescarolo, 2004). Il lavoro precario si connota quindi, per i giovani, come un biglietto di ingresso, aleatorio e di lunga durata ad un lavoro più stabile e sicuro.

Queste considerazioni si affiancano al fatto che la conquista di un lavoro, possibilmente 'stabile', nel quale riporre la basi per la costruzione del proprio futuro e della propria identità 'adulta' (Erikson, 1959, trad.it 1999; Super, 1980) resta una delle tappe prioritarie per coloro

¹ Per lavoro atipico si intende "una particolare forma di occupazione (*employment*) regolata da un rapporto di lavoro (*job*) remunerato (*paid*), la cui durata del contratto è a termine (*temporary*)" (ILO, *International Labour Organization*, 1993).

che, concluso il ciclo formativo, tentano di entrare nel mondo del lavoro, ed è condizione necessaria per ulteriori progetti di vita, quali il formare una famiglia; tutto questo secondo un preciso *timing* della transizione alla vita adulta (Nurmi, 1989; 1991), come dimostrano ricerche condotte in diversi contesti nazionali (Seginer, 1988, 1995; Lanz e Castellini, 2004) che studiano le gerarchie di speranze e obiettivi dei giovani.

Il lavoro si dimostra quindi, soprattutto per coloro che hanno concluso l'iter formativo, un fattore centrale dello "spazio di vita" (Lewin, 1943) che comprende il futuro.

Riferimenti teorici

Il concetto di "ecologia psicologica" (Lewin, 1943) è la cornice teorica entro cui collocare il progetto di ricerca. Questo implica che ogni fenomeno va analizzato partendo dall'analisi del campo in cui esso nasce e prende forma. Il campo di studio è costituito dalla "totalità dei fatti coesistenti che sono concepiti come mutualmente interdipendenti per l'individuo in un momento dato" (Lewin, 1951) e tra questi fatti, quelli "non psicologici" sono fondamentali per inquadrare e dare senso al fenomeno studiato.

I cambiamenti che hanno investito il macro-contesto (le trasformazioni dei rapporti di lavoro, la precarizzazione e la flessibilizzazione del mercato, la diffusione dei lavori e dei contratti atipici, le novità giuslavoristiche (cfr. Legge n.30 del 14 febbraio 2003, nota come Legge Biagi) possono quindi essere visti come nuovi fatti "non psicologici" che vanno a definire e modificare il contesto oggettivo in cui prendono forma le rappresentazioni sociali e i percorsi lavorativi dei giovani.

Tra i fattori che costituiscono la condizione materiale e oggettiva di ogni individuo ci sono le 'macro' caratteristiche economiche e strutturali del territorio ma anche le 'micro' condizioni dovute ad altri fattori 'ecologici' che costituiscono la realtà e la soggettività di ogni individuo quali, ad esempio, l'età, il genere, lo stato civile, il titolo di studio, la status della famiglia d'origine o il tipo di lavoro svolto che possono quindi sia differenziare le rappresentazioni e la percezione della propria condizione lavorativa, sia variare, per qualità e intensità, pensieri, sentimenti e azioni verso il futuro.

E' l'insieme di tali fattori, concettualmente e metodologicamente diversi dalle variabili indipendenti, che influenza la soggettività: è necessario quindi respingere l'idea di una causalità lineare e diretta di un singolo fattore sulla/e variabile/i dipendente/i per assumere invece la prospettiva di una "causalità strutturale di una rete di fattori" tra loro interdipendenti. Attraverso ogni singolo fattore esercitano infatti la loro influenza sulla soggettività anche tutti gli altri che nel loro insieme costituiscono il campo d'indagine.

Obiettivi e ipotesi

La stretta connessione tra dimensione oggettiva e soggettività si esprime soprattutto nell'influenza che la prima può esercitare sulla seconda: in particolare, si ipotizza che i cambiamenti che hanno investito 'il mondo del lavoro' influenzino e trasformino la soggettività modificando da una parte i significati, la percezione e la rappresentazione che i giovani hanno del lavoro e della propria situazione lavorativa, e dall'altra il modo (e i mezzi) con cui affrontano il cammino verso il futuro, e la realizzazione della propria identità adulta, non solo professionale.

L'obiettivo principale è osservare se e come alcuni principali "fattori" quali il tipo di contratto, il genere, l'età, il tipo di laurea o lo status socio-economico della famiglia d'origine possano influire sulla dimensione soggettiva e, nello specifico, sul modo in cui i laureati inseriti nel mondo del lavoro vivono (e si rappresentano) la condizione lavorativa attuale e la progettualità futura (professionale e personale).

L'ipotesi principale della tesi è che il trovarsi nella condizione materiale oggettiva di un lavoro precario, costringendo i giovani nell'incertezza, influenzi sia il vissuto presente (atteggiamenti, significati e rappresentazioni del lavoro) sia la progettualità futura (atteggiamenti, significati e rappresentazioni del proprio futuro); attraverso questo fattore (il contratto precario o stabile) esercitano però la loro influenza anche tutti gli altri fattori.

In questo processo di analisi un ulteriore obiettivo è quello di evidenziare quali siano le variabili ecologiche che possono 'proteggere' i giovani da questa precarietà o renderli, viceversa, più vulnerabili.

La ricerca

Il metodo: gli strumenti

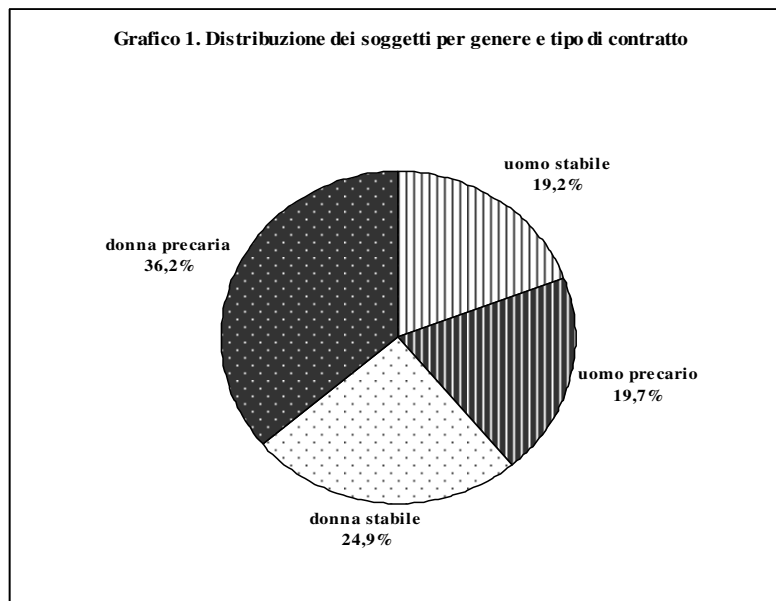
La ricerca è stata condotta a Milano nel 2004 coinvolgendo uomini e donne (25-25enni), laureati da almeno un anno e lavoratori da almeno 6 mesi o con contratti subordinati precari o con contratti a tempo indeterminato (stabili). La metodologia adottata è di tipo qualitativo: strumenti di rilevazione e metodi di analisi quali e quantitativi si sono infatti susseguiti e integrati nel processo di ricerca (Colucci, 2001) che si è svolta in due fasi consecutive.

Fase 1: fase di rilevazione estensivo-quantitativa. L'obiettivo di questa fase è esplorare atteggiamenti verso il lavoro e il futuro. Lo strumento è un questionario *self-report* a domande aperte e chiuse analizzate in prevalenza con l'ausilio del software SPSS.

Fase 2: fase qualitativa di approfondimento. L'obiettivo di questa fase è di ritornare su alcuni temi trattati e indagarne in profondità i significati a partire dalle storie personali dei soggetti. Lo strumento è un colloquio semi-direttivo che ha coinvolto individualmente 24 soggetti. Le produzioni discorsive interamente trascritte sono state analizzate attraverso la ricostruzione delle categorie tematiche 'lavoro' e 'futuro' (rappresentazioni e significati del lavoro e del futuro).

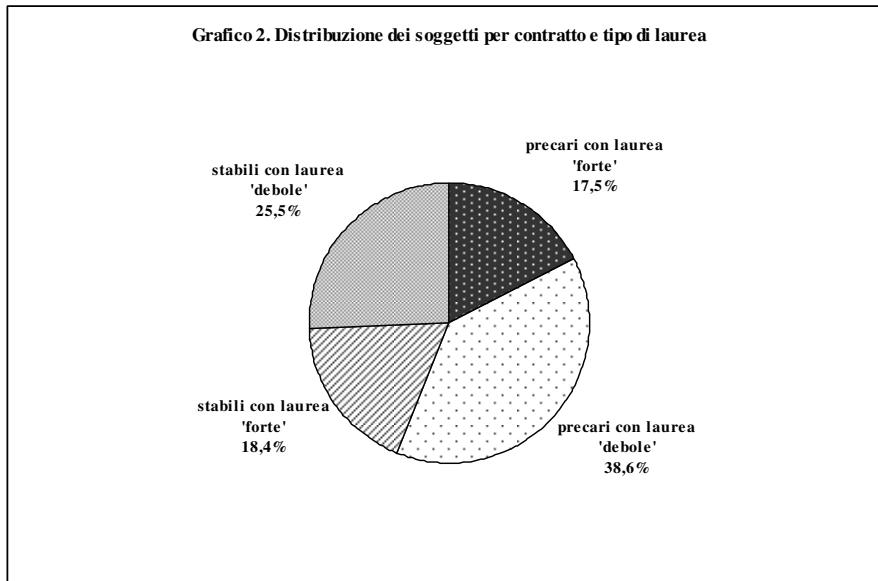
Il metodo: il campione

Fase 1: Sono stati raccolti 213 questionari, suddivisi tra precari (N=119; 55.9%) e stabili (N=94; 44.1%). Il campione è composto, per il 39% da uomini (N=83) e per il 61% da donne (N=130), l'età media dei soggetti è di 29.82 anni (ds 2.87). In riferimento al genere e al contratto il campione si suddivide come illustrato nel *Grafico 1*.

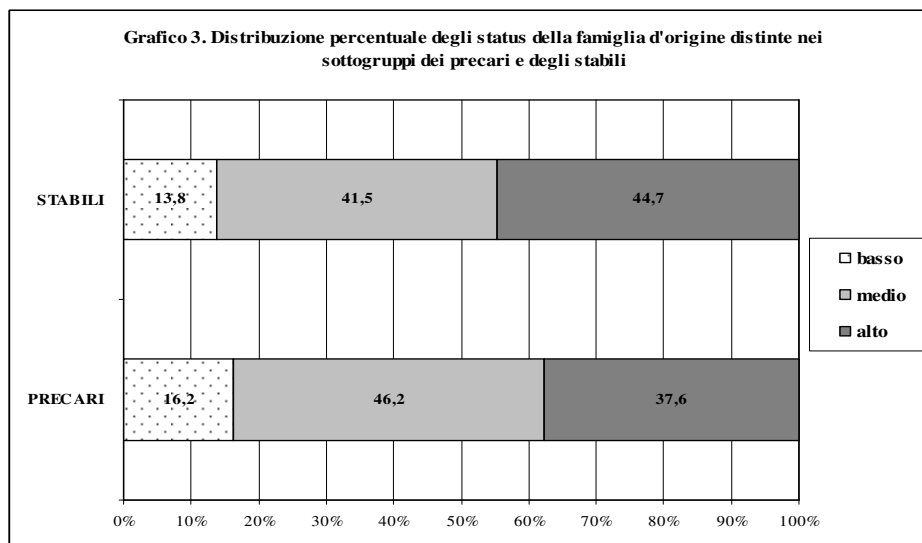


Le lauree conseguite dai soggetti sono state classificate in forti e deboli²; si può osservare (*Grafico 2*) - nonostante il campione sia bilanciato rispetto alla presenza del tipo di lauree nei due gruppi di lavoratori ($\chi^2_{(1)}=2.669$, $p=.102$) - una generale prevalenza di lauree 'deboli', nella tipologia precaria e di quelle 'forti' tra gli stabili.

² La definizione di lauree 'forti' e 'deboli' deriva da una serie di indagini triennali condotte dall'Istat sull'inserimento di diverse coorti di laureati nel mondo del lavoro (Istat, 2003; 2005); gli indicatori utilizzati fanno riferimento sia al "quando" il laureato trova lavoro sia alla stabilità del lavoro. L'analisi comparativa mostra che i laureati che trovano più rapidamente un lavoro stabile sono quelli delle facoltà di ingegneria ed economia; coloro che incontrano maggiori difficoltà sono invece quelli di pedagogia, materie letterarie, e quelli dell'area che l'Istat identifica come area "insegnamento" (scienze della formazione).



Rispetto allo status della famiglia d'origine si osserva (*Grafico 3*) che la maggioranza dei soggetti proviene da famiglie di status classificabile come 'medio' o 'alto', si rileva anche che la distribuzione degli status è pressoché identica nelle due tipologie di lavoratori ($\chi^2_{(2)}=1.097$, $p=.578$).



Per quanto riguarda la convivenza si rilevano significative differenze in base alla tipologia di contratto ($\chi^2_{(3)}=21.125$, $p<.001$): mentre la maggioranza dei precari vive ancora a casa dei genitori, la maggioranza dei tipici condivide un mutuo o un affitto. Sono pochi i precari che si possono permettere un mutuo o un affitto da soli (4.2%) mentre una buona parte condivide con altre persone le spese della casa (37.1%).

Fase 2: I 24 soggetti sono stati selezionati ponendo attenzione ad alcune caratteristiche emerse come significative nei risultati della fase precedente. Nello specifico gli intervistati sono stati identificati e selezionati in base a: *genere, tipo di contratto e tipo di laurea*. Questi

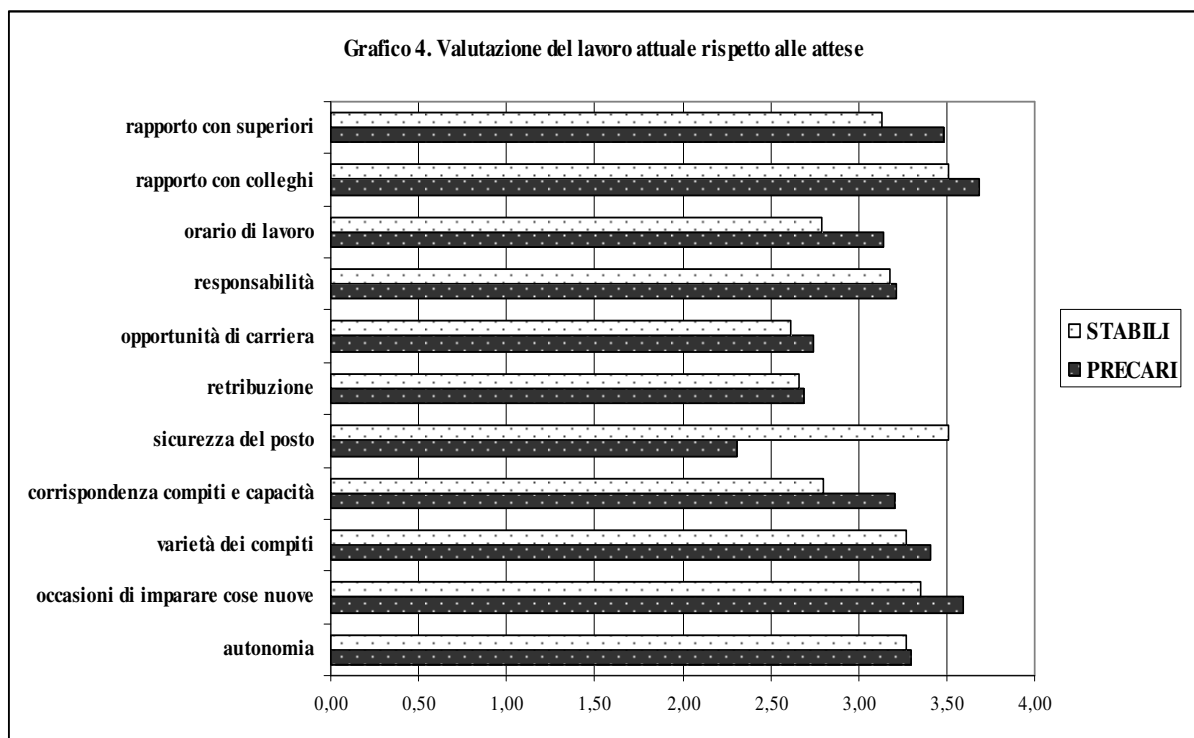
criteri hanno consentito di ottenere un ‘campione’ composto da: 12 uomini laureati (6 lavoratori stabili e 6 precari) e 12 donne laureate (6 lavoratrici stabili e 6 precarie). In riferimento al ‘tipo di laurea’ conseguita sono stati coinvolti 14 soggetti con laurea ‘debole’ (7 precari e 7 stabili) e 10 con laurea ‘forte’ (5 precari e 5 stabili).

Principali risultati

Fase 1

Il rapporto con il lavoro

Per esplorare la soddisfazione lavorativa è stato chiesto ai soggetti di valutare il lavoro che svolgono relativamente a 11 aspetti confrontandolo con quello che speravano di trovare³. Confrontando le valutazioni date da tutto il campione si osserva che il *gap* più ampio, tra attese e realtà – e quindi punteggi più bassi sulla scala - riguarda la retribuzione ($m=2.68$, ds 1.02) e le opportunità di carriera ($m=2.69$, ds .98)⁴.



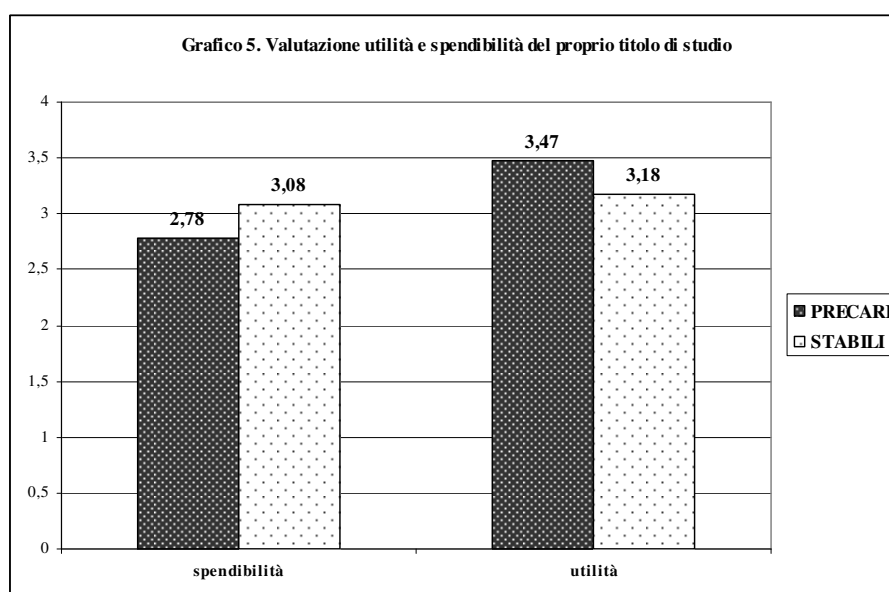
Mettendo a confronto precari e stabili (*Grafico 4*) si riscontrano differenze significative in 4 aspetti e, di questi, solo uno indica una maggiore soddisfazione tra attese e realtà a favore degli stabili, ovvero la sicurezza del posto ($F_{(1,211)}=89.108$, $p<.001$). I precari, rispetto agli

³ “Paragona il tuo attuale lavoro con quello che ti aspettavi prima di iniziare a lavorare. Per ogni aspetto confronta il prima e l’oggi usando una scala da 1 a 5 dove: 1 = “molto peggio”, 2= “peggio”, 3= “uguale”, 4= “meglio”, 5= “molto meglio”.

⁴ Il dato conferma risultati analoghi riscontrati su campioni più ampi di laureati (Almalaurea, 2004).

stabili, giudicano invece la realtà lavorativa significativamente migliore delle attese per la corrispondenza tra compiti richiesti sul lavoro e capacità acquisite in passato ($F_{(1,210)}=9.022$, $p<.01$), per l'orario di lavoro ($F_{(1,211)}=7.066$, $p<.01$) e per il rapporto con i superiori ($F_{(1,210)}=7.464$, $p<.01$).

Questi risultati trovano ulteriore conferma nelle valutazioni date da precari e stabili sulla 'spendibilità'⁵ e l' 'utilità'⁶ del proprio titolo di studio nel mondo del lavoro (*Grafico 5*): se da una parte i precari sono più insoddisfatti della spendibilità del proprio titolo ($F_{(1,207)}=5.607$ $p<.05$) - probabilmente a causa della temporaneità dei loro contratti - dall'altra si rivelano più soddisfatti degli stabili per la possibilità di utilizzare nel lavoro le conoscenze accumulate in anni di studio ($F_{(1,207)}=3.89$ $p<.05$).



Una sezione del questionario invitava ad elencare liberamente 3 pregi e 3 difetti del proprio lavoro. L'analisi carta-matita compiuta sulle qualità positive e negative elencate sottolinea di nuovo come, per i precari, un pregio del proprio lavoro sia la coerenza con quanto studiato e la possibilità di imparare cose nuove. Un altro aspetto positivo che contraddistingue i lavori precari è la dimensione dell'autonomia e l'opportunità di svolgere un lavoro interessante e stimolante. Questi dati descrittivi confermano come i precari possano ritrovare nel proprio lavoro, e in misura maggiore dei colleghi stabili, la possibilità di coltivare i propri interessi, di formarsi e crescere professionalmente, agendo con maggiore autonomia e motivazione.

⁵ "Valutando oggi la spendibilità sul mondo del lavoro della tua Laurea ti puoi ritenere": 1 "per niente soddisfatto" → 5 "moltissimo soddisfatto".

⁶ "Rispetto al lavoro che svolgi attualmente, il tuo titolo di studio è...": 1 "per niente utile" → 5 "utilissimo".

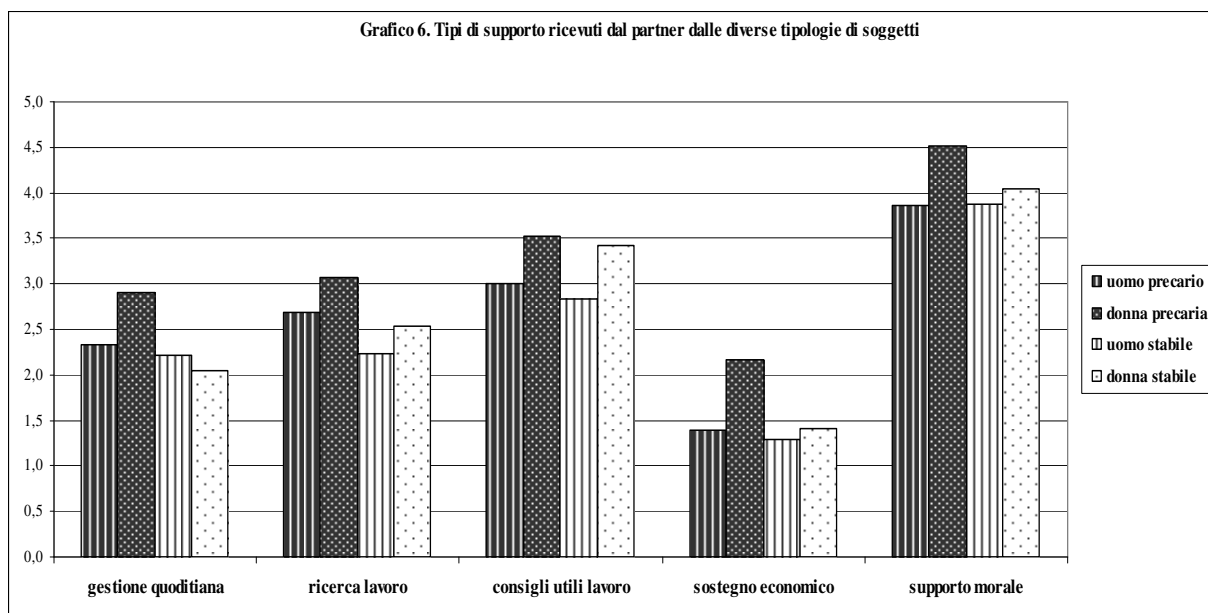
Come ci si attendeva, i precari si riferiscono più frequentemente degli stabili alla retribuzione e all'instabilità (sia a livello di 'lavoro che finisce' sia in termini di 'tutela') come aspetti negativi della loro condizione lavorativa.

Gli stabili riferiscono ripetutamente caratteristiche legate all'azienda e all'organizzazione in cui sono inseriti: tra i pregi del proprio lavoro vengono infatti identificati il prestigio dell'azienda datrice di lavoro e l'occupazione di una posizione privilegiata all'interno di essa. Tra i difetti emerge una diffusa insofferenza verso l'immobilismo riscontrato sia in riferimento alla'azienda (giudicata come 'chiusa' e 'vecchia') sia nel giudizio degli sbocchi futuri che il lavoro svolto può offrire: sono infatti più scontenti dei precari delle possibilità di crescere e di migliorare professionalmente e quindi più timorosi di restare 'intrappolati' in una condizione 'fin troppo stabile'.

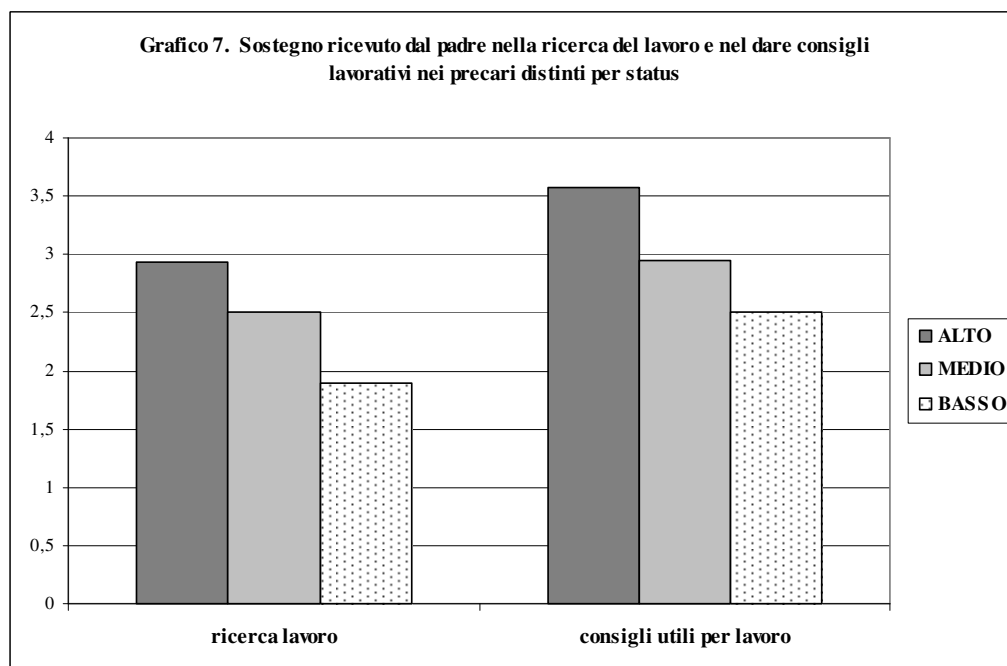
Si osserva infine come sia più frequente il riconoscimento della precarietà/instabilità come un difetto da parte dei precari piuttosto che la classificazione tra i pregi della stessa da parte degli stabili. Questo dato non sminuisce l'importanza della stabilità contrattuale ma richiama il concetto di 'punto di equilibrio' nella transizione tra università e lavoro già proposto da Johnson (1978), Jovanovic (1995) e Wolbers (2001) e ripreso recentemente da Franchi (2005). La ricerca della stabilità (del punto di equilibrio) non può ritenersi conclusa con la conquista di un lavoro stabile dal punto di vista contrattuale; la stabilità è definita 'soggettivamente', come un punto di equilibrio tra le proprie speranze e le opportunità che il contesto offre. La stabilità lavorativa si raggiunge con una posizione soddisfacente e adeguata alle proprie esigenze ed è quindi manifestata da espressioni quali 'sentirsi al posto giusto', 'fare un lavoro che piace' ed 'essere apprezzati', secondo quanto emerso anche in altre ricerche (Franchi, Carcano e Gualerzi, 2003). Anche i lavoratori stabili possono quindi essere alla ricerca del proprio punto di equilibrio e manifestare insoddisfazione verso quegli aspetti che ritengono importanti ma che il loro lavoro non possiede.

Il sostegno ricevuto

Esplorando il sostegno ricevuto dai soggetti durante il cammino universitario e negli anni successivi alla laurea si osserva (*Grafico 6*) che sono soprattutto le donne precarie quelle che si distinguono significativamente dagli altri gruppi per il fatto di aver ricevuto dal partner forme diverse di supporto: morale ($F_{(3,165)}=4.335$, $p<.01$), economico ($F_{(3,156)}=6.327$, $p<.001$), nella gestione della quotidianità ($F_{(3,160)}=3.552$, $p<.05$) e nella ricerca del lavoro ($F_{(3,162)}=2.653$, $p=0.5$).



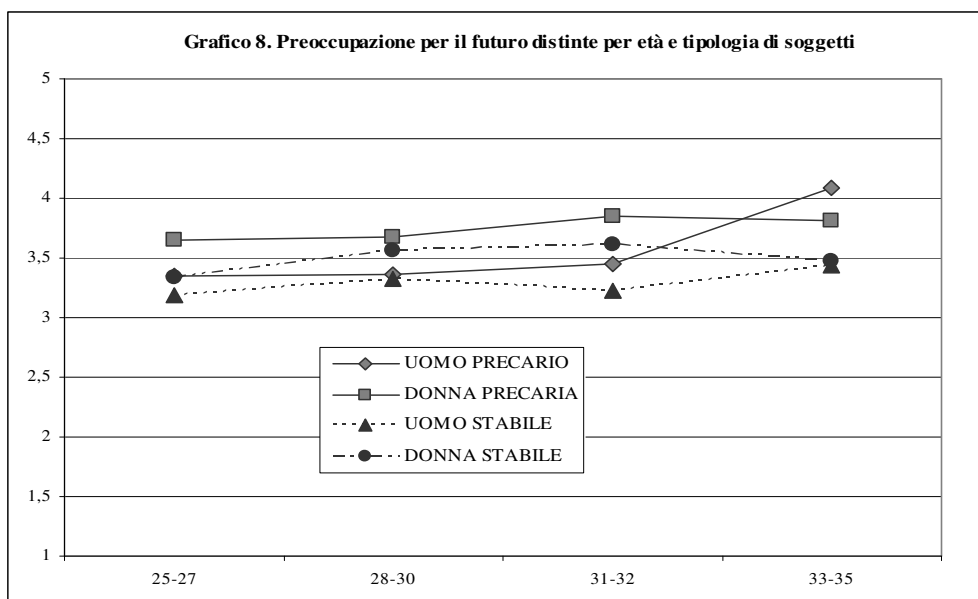
Per quanto riguarda il sostegno ricevuto dalla famiglia d'origine si riscontrano alcune significative differenze dovute allo status ma solo nel sottocampione dei precari (*Grafico 7*) dove i soggetti di status basso dichiarano di aver ricevuto dal padre meno consigli ($F_{(2,108)}=5.642, p<.01$) e minore sostegno ($F_{(2,106)}=3.997, p<.05$) nella ricerca del lavoro.



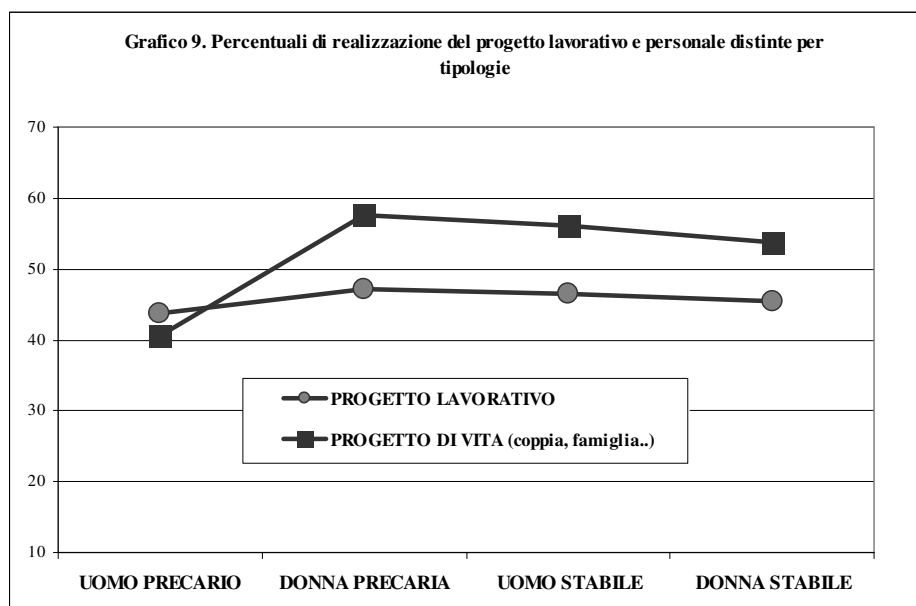
Il futuro

Coloro che si dimostrano più preoccupati di ciò che accadrà loro in futuro sono in generale i precari ($F_{(1,208)}=5.103, p<.05$), le donne ($F_{(1,208)}=16.31, p<.001$) e coloro che hanno conseguito una laurea 'debole' ($F_{(6,203)}=2.209, p<.05$). Tuttavia, se consideriamo anche le

fascie d'età (*Grafico 8*) si osserva che nell'ultima fascia d'età (33-35anni) i più preoccupati sono gli uomini precari.



Questi ultimi si percepiscono anche 'più in ritardo' nella realizzazione dei progetti vi vita (di coppia, famiglia futura etc.): sono infatti gli unici per i quali il progetto di vita è più basso – se misurato in percentuale di realizzazione⁷ – rispetto a quello lavorativo (*Grafico 9*).



⁷ "Attribuendo punteggio '100' alla realizzazione di un tuo ipotetico progetto lavorativo/progetto di vita, in questo momento, quanto ritieni di averlo realizzato? (da 1 a 100)

La precarietà risulta quindi un fattore determinante nel condizionare i vissuti soggettivi ma i risultati suggeriscono l'importanza dello studio dei vari fattori nella loro complessità: l'indagine dei casi singoli e delle storie personali che verrà compiuta nella fase successiva consentirà di fare luce su come ciascun fattore possa esercitare influenza sulla soggettività nell'intreccio con gli altri.

Fase 2

Le rappresentazioni e i significati del lavoro e del futuro

Il lavoro si conferma uno degli elementi centrali e problematici nella vita attuale degli/delle intervistati/e, fonte essenziale per definire la propria identità non solo professionale:

MT, donna, stabile, 33 anni, laurea in economia (forte), single: *“È vero, secondo me se non ti realizzi sul lavoro hai perso una parte fondamentale, cioè, anche quella è una costruzione della tua identità, è così. Tanta gente magari non l'ha avuta questa realizzazione ed è andata avanti lo stesso, però ha perso qualcosa ... la realizzazione della persona, l'identità della persona si costruisce anche nella sua realizzazione sul lavoro”*

ES, uomo, precario, 26 anni, laurea in scienze dell'educazione (debole), con partner: *“Sono stato fermo sei mesi per un incidente e i primi due mesi è stato bello però poi pian piano è cresciuta un'ansia e mi sono accorto che era un'ansia del fatto che per me ormai il lavoro era un aspetto centrale dell'identità, e non potendo lavorare non c'era un pezzo d'identità e questo mi creava tantissimi problemi: lavoro è identità”*

Il lavoro è inoltre riconosciuto come tappa primaria per diventare/sentirsi adulti e iniziare a costruire la propria vita futura: può fornire le basi 'concrete' su cui progettare, costruire e realizzare altri progetti. .

AB, uomo, precario, 30 anni, laurea in biologia (debole), single: *“Il lavoro ha la funzione di portare a casa i soldi e di cercare con questi di vivere e poi di metterli da parte per altre cose importanti nella vita. Il lavoro è fondamentale, è indispensabile per un giovane di trentanni”*

AS, donna, precaria, 28 anni, laurea in psicologia (debole), single: *“Difficilmente si riesce a vivere e ad avere dei progetti non avendo un lavoro e quindi in quel senso il lavoro è centrale, perché indispensabile. In questo momento specifico sicuramente il lavoro ha la funzione di farmi sentire, non so, un adulto indipendente. Quindi tutta la questione legata all'essere in grado di mantenersi da solo, poter uscire di casa, avere una famiglia, farsi una vita appunto autonoma”*

Per i lavoratori e le lavoratrici stabili il fatto di aver trovato un lavoro ‘sicuro’ ha consentito la realizzazione o quantomeno l’avvio della progettazione di alcuni importanti obiettivi nella direzione di una maggiore autonomia e indipendenza; tutto questo anche grazie alla possibilità che il lavoro a tempo indeterminato ha concesso rispetto all’accesso al credito (mutuo per l’acquisto di una casa).

SR, donna, stabile, 31 anni, laurea in scienze della formazione (debole), coniugata:
“Il fatto di sposarmi è stata una grande autonomia, il fatto, prima ancora, di poter avere un lavoro a tempo indeterminato, è stata una grossa autonomia, da questo ho potuto dire: “Okay, posso anche pensare un domani a mettere su casa, perché comunque ho una stabilità, se chiedo un mutuo non mi ridono in faccia, non ho sempre bisogno del papà a cui dover chiedere sempre”.

MA, uomo, stabile, 32 anni, laurea in economia (forte), single: “Sono stato un po’ più indipendente quando ho iniziato a lavorare a tempo pieno, quindi otto ore e poi quando sono riuscito ad ottenere un contratto a tempo indeterminato che mi consentisse anche di avere un mutuo e sono riuscito a prendere casa....”

Tra coloro che hanno un lavoro stabile non manca il riconoscimento della propria condizione come ‘fortunata’ rispetto alle possibilità concesse ai propri coetanei, ma sono soprattutto le donne a riconoscere nella stabilità una fortuna⁸, come se fossero consapevoli non solo delle generali difficoltà insite nel mondo del lavoro, ma anche delle problematiche specifiche legate all’ulteriore condizione di svantaggio di ‘genere’.

SR, donna, stabile, 31 anni, laurea in scienze della formazione (debole), coniugata:
“Mi ritengo fortunata, nel senso che io ho un lavoro a tempo indeterminato che comunque non mi toglie, tra virgolette, nessuno e loro (alcuni coetanei) invece sono ancora alla ricerca, nonostante siano passati sette anni dal momento della laurea, per cui io mi ritengo molto fortunata.”

TC, donna, stabile, 30 anni, laurea in CTF (forte), coniugata: “Onestamente io mi ritengo un caso fortunato, l’assunzione dopo un anno è un caso fortunato ... sarò anche brava, ma ci sono una serie di colleghi altrettanto bravi che per tutta una serie di congiunzioni astrali non hanno mai ottenuto nulla.”

Questa specificità delle donne stabili ci ricorda come sia l’intreccio dei fattori ecologici che riesce a dare senso alla storia di ciascuno portando ad investire il lavoro di significati molto diversi, e questo non solo in riferimento al genere o alla condizione contrattuale ma

⁸ Il lemma ‘fortuna’ è così ricorrente nel linguaggio delle donne stabili da presentarsi come la parola più frequente e specifica del loro linguaggio, come emerso anche dalla funzione di analisi delle specificità del linguaggio offerta da *T-LAB Pro* (Lancia, 2004).

anche allo status socio-economico familiare e alla fase del ciclo di vita che l'individuo sta attraversando.

In generale sono soprattutto gli uomini a riconoscere nel lavoro gli aspetti più pragmatici e strumentali, confermando l'adesione degli uomini alle aspettative di ruolo tradizionali che ascrivono ad essi le responsabilità del mantenimento economico di una famiglia (ideologia del *male breadwinner*).

FJ, uomo, stabile, 27 anni, laurea in ingegneria (forte), coniugato con una figlia in arrivo: *“Il lavoro svolge una funzione propedeutica a tutto il resto, (...) avere una vita che abbia un minimo di senso, un minimo di compiutezza, avere la possibilità di vivere dignitosamente e di dare ai figli la possibilità di stare bene.”*

LT, uomo, stabile, 32 anni, laurea in psicologia (debole), coniugato con 2 figli: *“Ritengo che il lavoro sia un elemento centrale sia perché permette di guadagnare dei soldi(..) ed è una necessità per mantenermi e mantenere la mia famiglia.”*

Queste responsabilità e queste attese di genere spiegano quindi la situazione problematica degli uomini atipici -già riscontrata nella analisi della prima fase- che si sentono in una posizione instabile e immatura rispetto al poter diventare degli adeguati *breadwinner*.

AN, uomo, precario, 31 anni, laurea in economia (forte), con partner: *“I miei genitori, sono il mio stato sociale! L'anno scorso mi hanno comprato casa e...loro sono il mio stato sociale! Io senza di loro sarei un poveraccio! (...) Io non sono completamente autonomo e non sono completamente indipendente. Mi manca un lavoro che sia un lavoro, per potermi definire tale, ritorniamo sempre lì, mi manca il lavoro, il lavoro inteso come tale, inteso come lavoro a tempo indeterminato.”*

AB, uomo, precario, 30 anni, laurea in biologia (debole), single: *“Per sentirmi pienamente autonomo, se devo essere pienamente sincero e molto schietto, a livello economico qualche soldino in più tasca non sarebbe male e poi non ho un contratto a tempo indeterminato”*

Il lavoro precario tuttavia può essere vissuto in modo differente non solo in riferimento al genere ma anche e soprattutto in relazione al background familiare e all'età dei soggetti.

Ad esempio, gli atipici più giovani, soprattutto se hanno alle spalle una famiglia economicamente solida, non sono particolarmente preoccupati della loro condizione, prima di tutto perché sembrano (poter) scotomizzare la funzione pragmatica e di sostentamento del lavoro per ricercare attraverso il lavoro unicamente l'espressione di sé e la soddisfazione personale.

TM, uomo, precario, 26 anni, laurea in economia (forte), single, status alto: “Per me il lavoro non è quello che mi fa sopravvivere, nel senso che ho fatto sempre delle scelte legate alla realizzazione, alla soddisfazione. Per me il lavoro dovrebbe essere una cosa che mi realizza, qualcosa che mi piace, cioè cerco un lavoro che mi dia il massimo della soddisfazione e della realizzazione.”

Considerando sempre l'intreccio dei fattori anche la flessibilità può essere vista sia come un'opportunità per crescere e fare esperienze sia come un vincolo necessario e inevitabile, richiamando la dicotomia tra uomo flessibile (autodiretto) e uomo flessibilizzato (eterodiretto) proposta da Ceri (2003). ‘Flessibilità’ è una bella parola per descrivere un modo per ‘entrare’ nel mondo del lavoro ma diventa un problema quando viene utilizzata per descrivere il modo in cui i giovani sono costretti a ‘restare’ nel mondo del lavoro. Sono infatti gli atipici più giovani a viverla come un'opportunità (*soggetto TM*), mentre sono coloro che convivono da troppo tempo con essa che la percepiscono come un vincolo dal quale non riescono a liberarsi (*soggetto MM*):

TM, uomo precario, 26 anni, laurea in economia (forte), single: “La parola flessibilità mi fa venire in mente la disponibilità ad accettare determinate condizioni, una certa libertà di azione ... libertà nel senso di non porre determinate condizioni, essere aperti alle proposte che ti vengono fatte, valutarle con una certa rilassatezza e senza porre limiti o condizioni a quelle che possono essere le richieste da parte dell'azienda”

MM, uomo, precario, 30 anni, laurea in giurisprudenza (debole), single: “La flessibilità la vedo per come i giovani entrano nel mondo del lavoro ma anche per come restano, cioè, se fosse solo per l'inserimento nel mondo del lavoro l'avrei vista solo dal punto di vista positivo, però nel momento in cui la flessibilità può diventare un mezzo per restarci per un tot di anni che può essere anche molto lungo, allora lì il concetto di flessibilità può essere un'opportunità e un limite nello stesso tempo”

Anche lo status della famiglia d'origine concorre -come riconferma- nel definire rappresentazioni e vissuti di flessibilità così come della condizione di precarietà: le concezioni positive si trovano più facilmente associate a soggetti che provengono da famiglie di status alto mentre le visioni più negative sono più frequenti dove si riscontrano condizioni economiche d'origine più svantaggiate.

CM, donna, precaria, 28 anni, laurea in economia (forte), con partner, status alto “fortunatamente per me – la flessibilità - non è un problema, perché ho alle spalle una famiglia che sta bene”

MM, uomo, precario, 30 anni, laurea in giurisprudenza (debole), single, status basso: “l'atipicità di un contratto è che alla scadenza ti possono lasciare a casa, e così accumuli stress, ansia, preoccupazione...”

Osservazioni conclusive

I risultati mostrano i vantaggi di un approccio multimetodologico allo studio dei fenomeni sociali: le analisi e le riflessioni emerse dalle due fasi di ricerca si sono integrate e arricchite di informazioni, dati e spunti interpretativi.

I risultati permettono inoltre di rilevare le caratteristiche dei lavoratori che riescono a convivere meglio con la precarietà e ad affrontare il futuro con minori problematiche.

Viene confermata la centralità del lavoro nella vita dei laureati che ne sottolineano l'importanza sia per la definizione della loro identità (professionale e personale) sia come base concreta (economica) per costruire il proprio futuro.

I precari evidenziano come limite del loro lavoro l'aspetto contrattuale ma si dichiarano invece soddisfatti della possibilità di utilizzare sul lavoro le competenze acquisite negli anni di studio, anche se si rivelano particolarmente in ansia per il proprio futuro; la condizione materiale oggettiva di un contratto precario infatti inibisce o blocca la possibilità di 'pensarsi nel domani' e di fare progetti concreti: in questa situazione la famiglia d'origine, specie quelle di status più alto, possono contribuire al sostegno dei figli da più punti di vista.

Le aspettative di ruolo tradizionaliste che la società riversa sugli uomini quali principali -se non unici- *breadwinner* del nucleo familiare rendono particolarmente problematica la situazione degli uomini precari, specie i più maturi, mentre sembrano in qualche modo proteggere le donne che nel partner trovano sostegno e stabilità vicaria.

Se il lavoro stabile si rivela una condizione necessaria per avviare i progetti, non sembra tuttavia essere la condizione sufficiente per definire tutto ciò che i giovani laureati ricercano nel lavoro: coloro che infatti hanno trovato un lavoro stabile non sembrano definitivamente soddisfatti della propria condizione lavorativa. La stabilità viene piuttosto definita come una dimensione in continua definizione e trasformazione, che spinge i giovani a ricercare continuamente una condizione migliore e sempre più vicina alla propria immagine di 'lavoro ideale' che non si esaurisce quindi necessariamente nel lavoro 'sicuro'.

La complessa rete causale di fattori "non psicologici" che costituisce lo spazio di vita di ogni individuo non consente di ridurre la lettura della dimensione soggettiva individuando un unico fattore eziologico (il contratto di lavoro) in grado di spiegare le paure verso il futuro o la scarsa progettualità di alcuni laureati. Tra i fattori che emergono come centrali per l'interpretazione della dimensione soggettiva vi sono sicuramente il genere, l'età (la fase del ciclo di vita), il tipo di laurea e, ultimo ma non meno importante, il patrimonio economico e

culturale della famiglia d'origine (Bourdieu, 1979) che determina specifici vincoli e opportunità e orienta letture più o meno positive della precarietà così come più in generale della flessibilità.

Tutti questi fattori concorrono a definire la dimensione soggettiva, globale e complessiva di ogni individuo, mettendo in luce alcune tendenze generali ma evidenziando soprattutto l'importanza dello studio del caso singolo concreto (Lewin, 1951; Billig, 1991).

Riferimenti bibliografici

- Almalaurea, (2004). *Condizione occupazionale dei laureati. Indagine 2003*. Bologna.
- Billig, M. (1991). *Ideology and opinions: studies in rhetorical psychology*. London: SAGE.
- Ceri, P. (2003). *La società vulnerabile. Quale sicurezza, quale libertà*. Roma: Laterza.
- Colucci, F. P. (2000). La psicologia come scienza di confine e i problemi della politica. In F. P. Colucci (Ed.), *Il cambiamento imperfetto*. Milano: Unicopli.
- Erikson, E.H. (1959). *Identity and the Life Cycle*. International University Press Inc., Trad It. *I cicli della vita. Continuità e mutamenti*. Armando Editore, 1999.
- Franchi, M. (2005). *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*. Roma: Donzelli Editore.
- Franchi, M., Carcano, M., e Gualerzi, R. (2003). *La transizione al lavoro dei giovani laureati, diplomati e qualificati in Friuli*. Friuli Venezia Giulia, Mimeo: IAL.
- ILO, (1993). *Resolution Concerning the International Classification of Status in Employment Adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians* (ILO;International Labour Organization). Bureau of Statistics. Available: www.ilo.org/public/english/bureau/stat/res/icse/.html.
- Istat, (2003). *I laureati e il mercato del lavoro. Inserimento professionale dei laureati - Indagine 2001*. Roma.
- Istat. (2005). *Università e lavoro: statistiche per orientarsi*. www3.istat.it/servizi/studenti/unilav.
- Johnson, W. R. (1978). A Theory of Job Shopping. *Quarterly Journal of Economics*, 87(2), 261-278.
- Jovanovic, B. (1995). Learning and Growth. *Working Paper, NBER*, 5383.
- Lancia, F. (2004) *Strumenti per l'analisi dei testi. Introduzione all'uso di T-Lab*. Milano: Franco Angeli
- Lanz, M., e Castellini, F. (2004). L'orientamento al futuro degli adolescenti e la relazione genitori-figli. *Età Evolutiva*, 77(5-16).
- Lewin, K. (1943). Psychology and Psychological Ecology. *Journal of Social Psychology*, 17, 119-129.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper e Row (tr.it. Teoria e sperimentazione in psicologia sociale. Bologna: Il Mulino 1972).
- Nurmi, J. E. (1989). Adolescents' orientation to the future: development of interest and plans, and related attributions and affects, in the life-span context, *Commentationes Scientiarum Socialium* (Vol. 39). Helsinki: The Finnish Society for Sciences and Letters.
- Nurmi, J. E. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Development Review*, 11, 1-59.

- Pescarolo, A. (2004). *Intrappolate nella precarietà. Madri con lavori deboli nel territorio provinciale di Firenze*. Firenze: Commissione Pari Opportunità della Provincia di Firenze.
- Seginer, R. (1988). Adolescent facing the future: cultural and socio-political perspective. *Youth e Society*, 19, 314-333.
- Seginer, R. (1995). Hopes and Fear of anticipated adulthood: adolescent future orientation in cross cultural context. In G. Trommsdorff (Ed.), *Childhood and adolescence in different cultures* (pp. 225-247). Weinheim: Juventa Verlag.
- Super, D.E. (1980). A life span, life space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, 13(2), 282-298.
- Touraine, A. (2000). Stiamo entrando in una civiltà del lavoro. *Sociologia del Lavoro*, 80(4), 45.
- Wolbers, M. (2001). *Learning and Working: Double Statuses in Youth Transition Within the European Union*. Maastricht University: Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).