



Corso di Laurea magistrale in Lavoro,
cittadinanza sociale, interculturalità

Tesi di Laurea

Il precariato nei servizi sociali

Gli assistenti sociali tra una vita precaria e
una professione di aiuto

Relatore

Prof. Michele Cangiani

Correlatore

Prof.ssa Maria Turchetto

Laureanda

Marta Tomaelo

Matricola 812123

Anno Accademico

2013/2014

INDICE

INTRODUZIONE pag. 4

PARTE I: Il mondo del lavoro e la precarietà della vita

CAPITOLO I: IL GENERE E IL MONDO DEL LAVORO » 9

SEZIONE A: Genere e mondo del lavoro » 9

I. Sesso, genere e lavoro » 9

II. La situazione attuale: differenze e disuguaglianze di genere nel lavoro » 14

III. Il genere nei servizi sociosanitari » 23

SEZIONE B: Il mercato del lavoro flessibile » 27

I. L'ideologia neoliberista e le trasformazioni globali » 27

II. Le trasformazioni del lavoro » 31

III. I principi e le implicazioni del lavoro flessibile » 33

CAPITOLO II: LA PRECARIZZAZIONE DELLA VITA » 43

I. La centralità del lavoro nella società capitalistica » 43

II. Flessibilità, atipicità e precarietà come concetti dinamici » 47

III. Verso una definizione di precariato » 48

IV. Confusioni, sovrapposizioni e retoriche » 51

V. Le determinanti della precarietà » 57

VI. La precarizzazione della vita » 62

PARTE II: La precarietà, il Welfare State e gli assistenti sociali

CAPITOLO III: COME RIPENSARE IL LAVORO SOCIALE NELLA SOCIETÀ DELL'INCERTEZZA » 73

SEZIONE A: Una professione in un contesto in trasformazione » 73

I. Il contesto macro: le implicazioni della globalizzazione sul Welfare State » 74

II. Il contesto meso: le politiche nazionali » 76

III. Il contesto micro: la relazione tra assistente sociale e utenza » 78

SEZIONE B: Quale futuro per la professione? » 79

I. Il ruolo degli assistenti sociali nella "società dei rischi" » 79

II. La condizione occupazionale e il precariato degli assistenti sociali » 83

CAPITOLO IV: L'ASSISTENTE SOCIALE: UN LAVORATORE A RISCHIO? » 87

Premessa: Il concetto di rischio e i rischi legati al lavoro » 87

SEZIONE A. I rischi nei servizi alla persona » 90

I. I rischi e la prospettiva di genere » 90

II. Stress lavorativo, burn-out, mobbing e violenza » 92

SEZIONE B. Il rischio della precarietà per l'assistente sociale » 102

I. Dalla flessibilità lavorativa alla precarietà sociale	» 102
II. Lavorare da precari e vivere da precari	» 103
III. Quando l'assistente sociale è precario	» 105
CAPITOLO V: LA DOPPIA FATICA DELLE ASSISTENTI SOCIALI: COM'E' DIFFICILE CONCILIARE UNA VITA PRECARIA E UNA PROFESSIONE DI AIUTO	» 109
I. L'importanza della valutazione e della riflessività	» 109
II. Il precariato nei servizi sociali: le storie di vita di assistenti sociali	» 114
III. Il punto di vista di una responsabile	» 131
IV. Il punto di vista dell'Ordine professionale	» 133
V. Conclusioni	» 134
CONCLUSIONI	» 137
Ringraziamenti	» 139
Riferimenti bibliografici	» 140
Riferimenti legislativi	» 142
ALLEGATO I: Traccia intervista assistenti sociali precarie	» 145
ALLEGATO II: Traccia intervista alla responsabile	» 148
ALLEGATO III: Traccia intervista all'Ordine professionale	» 149

INTRODUZIONE

“Qui ed ora”! Il mondo del lavoro e la società si sono radicati in una rappresentazione di sé dove spazio e tempo si sono ridotti a tal punto da permeare questa immagine in tutte le sfere della vita. Il mondo del lavoro si trova ed essere compresso: “qui”, perché i lavori atipici presuppongono che i lavoratori si adattino continuamente in contesti diversi; “ora”, poiché il lavoro deve essere accettato ed effettuato nel momento in cui viene chiesto, pena il passaggio dell’impiego al prossimo precario.

Si sta diffondendo l’uso dell’espressione “capitalismo flessibile” per indicare un sistema che rappresenta qualcosa di diverso e di più dinamico rispetto al vecchio modello.

Il neoliberismo ha naturalizzato un ideale, la libertà del mercato, che è penetrato in tutte le sfere della vita: la società intera è stata travolta da questo principio, che sembra oramai essere l’unica guida per la sopravvivenza dell’umanità. La flessibilità del capitale, incluso quello umano, diventa uno strumento per raggiungere l’obiettivo della libera concorrenza al quale aspira il mercato, cieco di fronte agli effetti che tale fine ha prodotto sulla società stessa.

La deregolamentazione del mercato del lavoro ha posto milioni di persone, in particolar modo giovani, nella condizione di doversi confrontare con rapporti di lavoro atipici che, probabilmente, dureranno per un periodo non circoscritto. Questa condizione di non transitorietà può comportare significative conseguenze per l’identità, per la progettualità, per la famiglia, per lo status sociale e può porle in condizioni di vulnerabilità.

“La vulnerabilità sociale è una situazione di vita in cui l’autonomia e la capacità di autodeterminazione dei soggetti sono messi in discussione da un inserimento instabile dentro i principali sistemi di integrazione sociale e di distribuzione delle risorse” (Castel; 2004).

Diversi autori (Saraceno, 2002; Ranci, 2004) individuano profili di rischio che maggiormente espongono alla vulnerabilità; tra questi vi è la frammentazione delle carriere professionali.

Con il passaggio da forme di lavoro a tempo indeterminato, proprie della società fordista, a forme di lavoro atipico, caratterizzanti la società post-moderna, vengono a mancare i presupposti della continuità e della sicurezza. I principali sistemi di tutela per il singolo, dinanzi all’imprevedibilità del mercato, rimangono la rete familiare e di prossimità, nonché il sistema di *Welfare*. In realtà, uno dei motivi per i quali la flessibilità si trasforma in precarietà,

è che il *Welfare* non si sia adeguato alle trasformazioni socio-economiche. Pertanto, il principale, se non l'unico, strumento di tutela per questa fetta di lavoratori esclusa dalle forme di protezione tradizionale, rimane la famiglia.

Questo lavoro nasce dall'esperienza e dal desiderio di capire ciò che siamo e ciò che saremo a livello personale e come professionisti. Cosa mi dovrò aspettare dal domani? Quali prospettive ci saranno? La flessibilità lavorativa e la disoccupazione ci uniscono, come lavoratori precari, nelle aspettative, nei desideri e nelle tappe di vita che ci sfuggono perché siamo incapaci di dare un senso e un ordine a ciò che coerente non è.

Il tema della presenta ricerca è “Il precariato nei servizi sociali”. L'obiettivo non è solo di descrivere ciò che tale situazione comporta per il *Welfare State*. In questo scritto, si intende dare una lettura ed un contributo riflessivo a ciò che viene ormai dato per scontato – la precarietà – e che ci sta travolgendo in un duplice modo: come lavoratori e come operatori dei servizi sociali. Il sottotitolo “gli assistenti sociali tra una vita precaria e una professione di aiuto”, si può dire che voglia riassumere l'intento di questo lavoro: com'è possibile lavorare efficacemente per il benessere pubblico se, in prima persona, si è “precari”? La situazione personale sta influenzando negativamente l'operato degli assistenti sociali, non solo perché la propria vita, come per molti altri lavoratori, è precaria, ma perché la mancanza di serenità dovuta a questa situazione aumenta l'esposizione a rischi psico-sociali nonché a demotivazione e frustrazione che alla fine ricadono sulla collettività. Che cosa avviene quando ai rischi propri della professione si aggiungono modalità contrattuali che logorano e depotenziano ancor di più il rendimento dell'operatore? I rischi propri dei “servizi interattivi” si moltiplicano e si acutizzano a fronte di un' esposizione maggiore e precaria.

I miei obiettivi sono stati molteplici e si possono sintetizzare in tre passaggi:

- il rapporto tra genere, trasformazioni del mercato del lavoro e servizi sociali;
- il rapporto tra flessibilità e precarietà sociale;
- le ripercussioni della discontinuità contrattuale ed occupazionale sulla vita degli assistenti sociali nonché, di riflesso, le implicazioni sui servizi e sull'utenza.

Gli intenti sono stati vari e il percorso potrebbe sembrare un po' complesso perché vi ho inserito diversi spunti e tracce di analisi, per arrivare allo scopo ultimo che è stato quello di tracciare correlazioni e riflessioni tra aspetti diversi di un fenomeno ancora sottaciuto.

Il testo si divide in due percorsi: il primo, che comprende i capitoli I e II, riguarda le trasformazioni socio-economiche in un'ottica generale e a livello macro; il secondo si caratterizza per le ricadute della deregolamentazione contrattuale sugli assistenti sociali e sul *Welfare*. Sembra inesistente la letteratura su questo secondo aspetto e pare che la particolarità della situazione non susciti così grande interesse; per questo il mio lavoro si è necessariamente basato su riflessioni personali ed esplorazioni concettuali nuove.

La prima parte, come già detto, si compone dei primi due capitoli.

Il primo si divide in due parti: la prima riguarda il genere, il lavoro e i servizi sociali; la seconda analizza le implicazioni e le trasformazioni che il neoliberismo hanno portato sul mercato del lavoro. I processi di precarizzazione presentano delle importanti implicazioni di genere per due motivi: i modelli lavorativi sono influenzati ed influenzabili dal genere; la precarietà emerge con forza nella dimensione privata, in particolare nella sfera delle relazioni e della famiglia, dove con evidenza appare l'intreccio col genere. Esso è determinante anche nell'ambito dei servizi sociali, in prevalenza costituiti da donne, che rendono ancora più esposto questo settore alla precarietà. La seconda parte del capitolo analizza l'ideologia neoliberista quale promotrice delle attuali trasformazioni del mercato del lavoro, nonché traccia i principali elementi della trasformazione del lavoro della società post-moderna.

Il secondo capitolo esplora la precarizzazione della vita, intesa come penetrazione dell'insicurezza lavorativa nella vita delle persone. Innanzitutto, vengono esaminate le determinanti della precarietà; poi, si sono analizzate le principali dimensioni della precarizzazione.

La seconda parte del percorso si apre con il terzo capitolo che illustra come gli elementi enunciati nel primo si ripercuotano sul *Welfare State* e sugli stessi operatori. In particolare viene data una panoramica della situazione attuale del *Welfare* e a quella occupazionale degli assistenti sociali.

Il quarto capitolo indaga i rischi professionali degli assistenti sociali; in particolare, il fatto di essere precari e donne, espone gli operatori ad ulteriori ripercussioni. Il precariato infatti ha ricadute sulla salute, sull'esistenza dei professionisti e sull'intero sistema di *Welfare State*.

Il quinto capitolo riporta le storie di vita di assistenti sociali che convivono con la precarietà. Le biografie ci permettono di "ascoltare" i vissuti, le frustrazioni e i loro punti di vista sulla propria situazione di precarie e su quella del *Welfare*.

In sostanza, il mito della flessibilità lavorativa si è definitivamente trasformato in precarietà esistenziale. Esso ha coinvolto lavoratori e servizi. Ecco che la vecchia crisi dello Stato sociale si associa alla crisi dei servizi che si reggono su personale precario e su modalità di gestione caratterizzati dalla precarietà.

Insomma, servizi precari che si affidano ad operatori precari e che si rivolgono a cittadini sempre più precari.

PARTE I

Il mondo del lavoro e la precarietà della vita

CAPITOLO I

IL GENERE E IL MONDO DEL LAVORO

SEZIONE A: Genere e mondo del lavoro

I. Sesso, genere e lavoro

Individuare il nesso tra sesso, genere e lavoro è fondamentale per comprendere innanzitutto i rapporti sociali basati sul genere ritenuti, a nostro avviso, parte integrante della struttura della società nel produrre e perpetrare privilegi e disuguaglianze, nel quale le donne sono costantemente svantaggiate. Partendo da questo punto, sarà più chiaro il filo rosso che unisce questa premessa e le conseguenze che la divisione sociale tra uomini e donne producono sul lavoro e sulla salute. Non solo, la dimensione del genere è essenziale perché ci permette di capire quei meccanismi più o meno sottaciuti che sono alla base di politiche che tendono ad ostacolare l'occupazione in base a questo. In alcuni settori lavorativi che si sono femminilizzati, come i servizi sociali, l'opinione pubblica ritiene che tali funzioni siano "per natura" femminili e gratuiti (perché in "continuità" con la dimensione familiare); in questo senso alla base dei tagli al *Welfare State* ci possono essere queste giustificazioni non rivelate.

Vorrei introdurre questa sezione con una frase di Anne Thébaud-Mony poiché ritengo sia il nocciolo della questione in esame e stimolo per una nuova interpretazione per lo studio delle dinamiche del lavoro e della salute.

“Analizzare la salute sul lavoro a partire dalla problematica dei rapporti sociali di genere consente di studiare il ruolo che svolge la divisione sociale del lavoro tra uomini e donne nella costruzione differenziata della loro salute, nell'articolazione della vita produttiva e riproduttiva. Ciò consente di effettuare un'analisi critica della legislazione e delle prassi sindacali e istituzionali in materia di salute e lavoro” (cit. Thébaud-Mony in Vogel; 2006; p. 17).

1.1. Sesso e genere

Il tema di fondo per la sociologia è capire come biologia e cultura interagiscano nel produrre l'identità di genere di un individuo.

La divisione sociale tra uomini e donne è la più antica ed è strettamente legata ad una ripartizione ineguale del lavoro. Le spiegazioni naturaliste rispetto alla struttura sociale del

lavoro e del potere sono poco convincenti e scarsamente dimostrabili, ma hanno costituito la giustificazione di base per tutti i rapporti di potere fondati sul sesso.

Usiamo i termini *sex* e *gender* per distinguere l'identità biologica dai ruoli di genere. Il *sex* rimane l'indicatore fondamentale di ripartizione dell'umanità e consiste in differenze biologiche e anatomiche, ossia si riferisce a quell'insieme di caratteri sessuali primari e secondari (Magatti, Mora, Lunghi, Volontè; 2004). Il femminismo ha introdotto un'ulteriore distinzione: il *gender*. Esso riguarda le diversità psicologiche, sociali e culturali che distinguono uomini e donne. Il genere riguarda le differenze socialmente costruite tra i sessi e i rapporti che si instaurano tra di loro in termini di comportamenti distintivi ed "appropriati" (Ruspini; 2003). In altre parole, è l'insieme delle aspettative e dei comportamenti socialmente appresi e associati a ciascun sesso. Maschi e femmine si nasce ma uomini e donne si diventa attraverso il processo di socializzazione dei generi. L'*identità di genere* è quindi appresa per mezzo dell'interazione sociale all'interno di un contesto costituito da norme, valori, istituzioni. Diverse sono le agenzie di socializzazione come la famiglia, la scuola e la religione, le quali rafforzano le differenze tra i generi attraverso l'approvazione o meno dei comportamenti ritenuti vincolanti per il relativo sesso. La socializzazione è il processo mediante il quale le aspettative della società vengono insegnate ed apprese. Tutto ciò fa dedurre che il genere non riguardi solo l'individuo, ma "è presente nei processi, nelle pratiche, nelle immagini e nelle ideologie, nonché nella distribuzione del potere nei vari settori della vita sociale" (Acker in Lombardi; 2005; p. 12).

Il determinismo biologico fa propria un'interpretazione semplicistica e funzionalista dei fenomeni sociali. Per questa teoria, tutti i rapporti sociali vengono unicamente ricondotti alle caratteristiche biologiche. Ad esempio, per spiegare la violenza sulle donne, questa tesi afferma che essa non sia un'eccezione, bensì la norma: le pulsioni maschili sono incontrollabili e rispondono ad un meccanismo di stimolo-risposta. Per questo motivo sono facilmente attivabili, perciò giustificate e ampiamente legittimate o, al massimo, sanzionate (Andersen e Taylor in Lombardi; 2005; p. 10).

Il genere non è solo un ruolo sociale, è anche parte della struttura della società: è un sistema di privilegi e disuguaglianze retti da rapporti di potere istituzionalizzati con diseguali possibilità di accesso alle risorse (Lombardi; 2005). Si parla quindi di *stratificazione* di genere, ossia di distribuzione gerarchica delle risorse, in base a questa variabile.

Numerose ricerche evidenziano alcuni fattori che possono garantire maggior uguaglianza nella società. Sinteticamente si possono riassumere in: accesso al lavoro retribuito, accesso all'istruzione, minor sostegno ideologico o religioso funzionale alla disuguaglianza di genere, co-responsabilità degli uomini nel lavoro domestico, distribuzione del lavoro non rigida, accesso ai ruoli dirigenziali e di maggior potere in tutte le sfere sociali. La stratificazione di genere è multidimensionale: vediamo da queste caratteristiche come la gravidanza dello stesso venga diffusa in tutti gli ambiti della vita sociale. Inoltre, le donne possono avere maggiore libertà in alcune sfere e meno in altre. Le donne giapponesi, ad esempio, hanno un buon livello di istruzione e un'elevata presenza nel mondo del lavoro, ma nell'ambito privato e domestico vi è una rigida divisione dei ruoli (Pizzini; 2001).

1.2. La naturalizzazione delle differenze e il lavoro

Lavoro e sessualità non costituiscono due sfere indipendenti. Esiste un legame fra la ripartizione del lavoro tra uomini e donne e il modo in cui le norme della sessualità differenziano gli individui. Questo legame si ritrova principalmente nei rapporti di potere. Per la psicanalisi, il lavoro è un luogo di sublimazione dove i piaceri e le sofferenze rimandano alla sessualità.

Il lavoro impone una certa disciplina al corpo umano, superiore rispetto al sufficiente bisogno richiesto per lo svolgimento dell'attività in sé. Questa influenza sul corpo tocca anche la sessualità, ma tale potere non si esercita ugualmente tra uomini e donne. Il controllo della sessualità attraverso l'organizzazione del lavoro è legato alla "naturalizzazione" delle differenze di genere sul lavoro. Il controllo della sessualità presuppone inoltre, l'imposizione di una disciplina che aumenta la produttività umana nel quadro dell'organizzazione gerarchica del lavoro (Vogel; 2006). Le modalità di questo controllo variano in base al periodo storico, a seconda dei gruppi professionali, in base all'età, all'ambiente culturale di origine. Citiamone in particolare alcune proposte da Laurent Vogel (2006; pp. 54-55).

- L'uso di un simbolismo sessuale per caratterizzare le attività che riguardano gli uomini.¹
- Il riferimento rilevante ai ruoli familiari (madre, moglie, casalinga..) per quel che riguarda il lavoro delle donne. Le attività richieste vengono pertanto percepite come un continuum con il lavoro domestico.

¹ Ad esempio, Devreux, studia le connotazioni sessuali della divisione del lavoro in un ambiente quasi totalmente maschile, ossia il servizio militare. Egli nota che i lavori domestici sono imposti ai giovani di rango inferiore. Il maneggio delle armi è associato a simboli sessuali.

- L'uso di regole di comportamento o di morale differenti tra i sessi.²
- Le vittime delle molestie sessuali sono principalmente donne. Ciò è legato sia alle condizioni di lavoro, ma soprattutto, alla considerazione della donna in ambiente lavorativo come “abbordabile”.
- L'omofobia, a volte brutale e latente, presuppone l'eterosessualità come norma.
- I riti quasi iniziatici per l'ingresso dei giovani in alcune categorie professionali.
- L'uso di codici delle emozioni differenti tra i sessi.
- L'uso di codici relativi al vestiario, gestuali e comportamentali. Appare così rilevante il legame tra questi regolamenti e le identità sessuali.

Questi dispositivi concorrono nella formazione della sessualità. In un certo senso, il lavoro impone una “virilizzazione” degli uomini e una “femminilizzazione” delle donne (*Ibidem*; p. 55); in questo modo diviene un luogo ideale di apprendimento dell'identità sessuale. Questa ripartizione del lavoro si sviluppa in modo contraddittorio: a volte, la divisione sessuale del lavoro può portare dei vantaggi alle lavoratrici (si pensi all'esonero da certe mansioni perché particolarmente faticose); altre volte, in particolari circostanze storiche, le donne hanno sostituito massicciamente gli uomini in settori considerati maschili (ad esempio, nei periodi di guerra, sono state impiegate moltissime operaie nel settore metallurgico); altre volte ancora, è la lotta, portata avanti dai movimenti femministi, che capovolge i ruoli tradizionali (*ibidem*).

Questo processo è percorso da tensioni e conflitti che non coinvolgono solo uomini e donne ma le poste in gioco sono molte di più: tra individui, tra gruppi, tra gerarchie, tra generazioni. Vi è un'interazione permanente tra l'organizzazione del lavoro e i rapporti sociali.

L'uso del corpo e le relative attese socialmente costruite portano alla predisposizione di un lavoro sessuato modulandone una differente percezione dei rischi e di salute. Paradossalmente, anche se il legame con la sessualità è onnipresente nella naturalizzazione della divisione sessuale del lavoro, in seguito, viene ignorato tanto nei discorsi sulla gerarchia lavorativa che in quelli scientifici. Il corpo disciplinato dall'organizzazione del lavoro si presenta così falsamente come corpo asessuato. Il lavoro s'impadronisce prima della sessualità e poi sembra rinnegarla. Il genere viene cancellato e ridotto unicamente al mero dato biologico. Se si escludono le attività caratterizzate per la valorizzazione sessuale del corpo come la moda, il legame tra sessualità e lavoro è scarsamente riconosciuto (*ibidem*). Ancora, è evidente questa mancanza nei numerosi episodi di violenza che vengono percepiti non in

² Perrot studia l'inquadramento moralizzante delle operaie del XIX. A queste, era impedito ridere, cantare, parlare. L'obiettivo era duplice: rendere le donne più produttive e reprimere la loro sessualità.

quanto fenomeni sociali basati su rapporti di potere, bensì vengono interpretati come comportamenti individuali.

Laurent Vogel citando Pernans (2006; p. 58) nota come sembra esistere una differenza tra i generi per quanto riguarda il modo in cui la sessualità viene disciplinata nell'organizzazione del lavoro. Per gli uomini, l'autocontrollo dei corpi non esclude totalmente la sessualità, la quale viene riconosciuta se conforme alle norme della virilità; per le donne invece, la sessualità tende ad essere esclusa dal contesto lavorativo.

Ci si può chiedere inoltre se, nei dibattiti sulle molestie sessuali, non vi sia un conflitto latente tra due logiche antagoniste. Da un lato, le vittime cercano di difendere il diritto a disporre della propria sessualità e in quest'ottica, la lotta contro le molestie contiene una forte dimensione antigierarchica; i rapporti di potere così messi in discussione tendono a far aumentare il margine di controllo dei lavoratori sull'organizzazione del lavoro. Dall'altro, il padronato e le istituzioni statali perseguono due finalità: allontanare il dibattito sulla sessualità nell'organizzazione del lavoro e, più in generale nella società, favorendo così le molestie; inquadrare le lotte contro le molestie attraverso procedure disciplinari che le riducano a meri problemi comportamentali (*ibidem*).

Tutto ciò spiega il seguente paradosso: i meccanismi di disconoscimento seguono nuove modalità dove il linguaggio della neutralità di genere, divenuto politicamente corretto, fa le veci dell'uguaglianza. Citiamo alcuni esempi. Un elemento della divisione sessuale del lavoro consiste nell'escludere le donne da un certo numero di posti di lavoro ad alto rischio. Tuttavia questa è un'interpretazione erronea perché ritiene che i lavori femminili siano a basso rischio. In realtà, i rischi sono diversi; sono considerati minori non perché non danneggiano la salute, ma semplicemente perché colpiscono aspetti considerati meno importanti. Siamo di fronte alla *gerarchizzazione dei rischi* (Reale e Carbone; 2009). Un altro esempio riguarda la confusione delle possibili cause della malattia. L'assunzione della maggior parte del lavoro domestico da parte delle donne permette di considerare i suoi effetti sulla salute come un semplice fattore di confusione (in gergo epidemiologico). Il mancato riconoscimento di molti problemi muscolo-scheletrici è giustificato dal sospetto che questi siano dovuti alle attività domestiche. I molteplici gesti quotidiani diventano allora un alibi se servono a legittimare salari bassi e a relegare queste lavoratrici a svolgere compiti ripetitivi (Vogel; 2006; pp. 60-61).

La salute non equivale unicamente ad assenza di malattia. Si tratta di una dinamica in cui l'individuo cerca di equilibrare le attese del singolo con l'ambiente.

Le indagini sulla salute mostrano le difficoltà teoriche dovute all'erronea considerazione dell'organizzazione sessuale del lavoro; esse non si avvalgono di una metodologia di genere e pretendono di includere le donne in quelle esistenti a matrice maschile.

Laurent Vogel (2006; p. 62) riprendendo una conclusione di Karen Messing (1998) di un'indagine sulla salute nel lavoro, conclude con questa valutazione:

“Il sistema di salute e di sicurezza sul lavoro è un universo maschile dove la biologia e i fenomeni sociali sono estranei a chi li giudica. [...] Le condizioni che fanno soffrire le donne non sono considerate pericolose, la loro parola viene messa in dubbio. [...] L'assenza di dati scientifici appropriati rafforza questa situazione”.

II. La situazione attuale: differenze e disuguaglianze di genere nel lavoro

Luciano Gallino (1993; p. 391) definisce il lavoro come

“un'attività diretta, mediante un certo dispendio di tempo ed energie, a modificare le proprietà di una qualsiasi risorsa materiale o simbolica onde accrescerne l'utilità per sé e per gli altri col fine ultimo di trarre da ciò dei mezzi di sussistenza”.

Gli autori classici della sociologia – Durkheim, Weber, Marx, Spencer – quando trattano della divisione del lavoro fanno riferimento all'ambito produttivo e alla dimensione economica, tralasciando però la più antica base di differenziazione e stratificazione sulla quale si articola l'organizzazione sociale: il sesso. Ad una divisione tra pubblico e privato, tra lavoro retribuito e lavoro domestico, si cela la distinzione maschio/femmina. In tal modo la donna è posta al di fuori delle dinamiche economiche, politiche e di potere, in una condizione di sudditanza in quanto prodotto della “natura”, mentre l'uomo è risultato della cultura (Durkheim), “attore economico” (Weber) e diviene perciò elemento attivo del processo di costruzione sociale. Attraverso il lavoro il maschio diventa parte della società mentre la donna ne viene integrata solo per mezzo del matrimonio. Solo Simmel anticipa la prospettiva di genere all'interno del paradigma di individualità che consente di attribuire alla donna un ruolo sociale benché subordinato (Sartori; 2009; pp. 83-84).

Alla donna dunque, che si è sempre occupata del lavoro domestico e ha svolto i compiti riproduttivi ma ha anche partecipato alle attività produttive (si ricorda che nelle società di sussistenza le donne svolgono compiti “produttivi”), non è stata riconosciuta una

rilevanza in ambito occupazionale; ha subito una costante esclusione dall'organizzazione sociale, politica ed economica. Gli stessi studi non l'hanno considerata come attore economico; un esempio calzante riguarda le ricerche sulla mobilità sociale che fino a tre decenni fa la escludevano dal campione, rendendola di fatto invisibile, se non presa in considerazione solo attraverso il matrimonio, unico mezzo, evidentemente, a sua disposizione. Tale occultamento si può spiegare attraverso la marginalità della donna in tutti i campi della vita sociale e, nel mondo del lavoro, lo si ritrova in alcune sue peculiarità esaminate da Francesca Sartori (*ibidem*).

- La principale dimensione identitaria assegnata alla donna è legata al privato, al ruolo riproduttivo, mentre all'uomo è stato attribuito il compito di «bread-winner», di colui che deve mantenere la famiglia e trova così nell'occupazione remunerata il principale fattore di riconoscimento.
- La casalinga è il ruolo “lavorativo” – non riconosciuto in quanto tale – che la donna può scegliere di esercitare ma che molto spesso è costretta a subire per le condizioni negative del mercato del lavoro o per difficoltà nel conciliare i “propri” compiti domestici con il lavoro extradomestico.
- La diseguale distribuzione dei compiti in famiglia tra i sessi che rende particolarmente oneroso, specialmente nelle classi più povere, l'impegno di un'attività extralavorativa.
- La mancanza/carenza di adeguati interventi di *Welfare* al fine di conciliare lavoro e famiglia.
- I ruoli occupazionali femminili sono maggiormente collocati all'interno di categorie professionali deboli, marginali o “continuative” rispetto al lavoro di cura.
- Il livello di prestigio e potere in ambito lavorativo è mediamente inferiore per la donna: ha carriere più brevi, orari ridotti ed entrate e uscite dal mercato del lavoro più frequenti.
- Il reddito femminile è inferiore rispetto a quello maschile.

L'entrata massiccia delle donne nel mercato del lavoro è riconducibile a diverse trasformazioni di ordine politico, legislativo, organizzativo e culturale.

Gli anni '70 rappresentano il culmine e l'avvio di questo processo. Prima di tutto inizia la corsa all'istruzione femminile che, nell'arco di trent'anni, porterà al sorpasso delle laureate rispetto ai colleghi maschi; man mano che cresce l'istruzione, aumentano anche le possibilità di impieghi proporzionali al titolo di studio.

Le donne vengono maggiormente impiegate nel terziario, tant'è che si parla di femminilizzazione del lavoro impiegatizio, in particolare nel settore commerciale e nei servizi pubblici e privati (dalla comunicazione all'istruzione, dalla sanità al sociale) (*ibidem*; 2009). Nascono nel terziario le nuove professioni femminili ma, proprio questo, se da un lato sarà motore di emancipazione, dall'altro sarà il vincolo per le future lavoratrici. Queste nuove professioni sono infatti caratterizzate da bassi salari, alta segregazione ed elevata precarietà.

Queste trasformazioni sociali hanno trovato riscontro nella legislazione, in particolare, gli anni Settanta rappresentano un momento di svolta. L'art. 37 co. 1 della Costituzione viene applicato effettivamente dagli anni Settanta attraverso l'introduzione di dispositivi legislativi finalizzati alla tutela della lavoratrice. Tra i principali strumenti normativi vi è la L. 903/1977, la quale predispone la tutela paritaria ed apre la strada alle successive normative in materia: l'art. 15 dello Statuto dei lavoratori viene integrato dal divieto di discriminazione per sesso; il Codice per le pari opportunità del 2006 aderisce alle direttive europee anche dal punto di vista sanzionatorio per la tutela della parità e contro la discriminazione, prima inefficace; il D.lgs 66/2003, oltre a ribadire la parità di trattamento, predispone una serie di occasioni per le quali la donna debba essere tutelata da certi rischi professionali. Vedremo in seguito che la tutela rispetto a certi rischi non è esaustiva nell'includere tutti i possibili pregiudizi per la salute e la sicurezza. Purtroppo o per fortuna, quando si parla di lavoratori, si tende sempre a specificarne il genere: la donna viene tutelata quasi unicamente nella sua specificità riproduttiva, nel suo ruolo "naturale" di madre. Il D.lgs 151/2001 tutela le lavoratrici madri attraverso il divieto di licenziamento dalla gravidanza al primo anno di vita del bambino - difficile da attuarsi nei rapporti di lavoro "atipici"; viene poi limitata l'attività lavorativa prima e dopo il parto. Sempre il D.lgs 151, nell'ottica della parità di trattamento, riconosce ad entrambi i genitori forme di congedo per la cura familiare (Ghera; 2010).

Il concetto di lavoro femminile ha una rapida evoluzione anche nel pensiero sociologico ed economico. Ma, specialmente in passato, vi si faceva riferimento unicamente rispetto al lavoro extradomestico. Il lavoro domestico quindi, non assumeva la connotazione tipica di lavoro né assumeva significato l'attività svolta per il suo fine. S'inizia a parlare di lavoro domestico nel momento in cui lo si pone in relazione e continuità con il lavoro svolto al di fuori della famiglia. Laura Balbo (1978) introduce il concetto di *doppia presenza* per rappresentare il modello femminile tipico di partecipazione al mercato del lavoro, caratterizzato dal ruolo della donna sia nell'ambiente privato, domestico, che in quello retribuito, lavorativo. Si deve notare che la doppia presenza non si riferisce solo al doppio lavoro dovuto ad uno squilibrio di responsabilità di genere nell'ambito privato, ma

l'exasperazione della donna si deve anche alla quasi totale assenza di servizi ed interventi idonei del *Welfare*.

Elenchiamo in breve le principali trasformazioni del mercato del lavoro che hanno riguardato la donna .

- L'aumento del livello di istruzione ha portato ad una maggior impiegabilità della donna nel mercato del lavoro, nonché ad uno sviluppo positivo della propria identità.
- Gli interventi legislativi di protezione della donna e della lavoratrice madre hanno portato ad una maggior tutela dall'ordinamento giuridico.
- Il ruolo legato al lavoro retribuito ha condotto ad una nuova collocazione e differenti sistemi relazionali del lavoro domestico.
- La dimensione economica spiega la forte presenza delle donne nel mercato del lavoro, sia per la definizione del reddito familiare che per l'autonomia che ne deriva.
- Il lavoro permette una maggior parità anche nella famiglia e nel rapporto di coppia.
- Gli interventi di *Welfare* si rilevano quantitativamente scarsi.

Se da un lato il lavoro comporta trasformazioni di ordine politico, sociale ed organizzativo, dall'altro rende evidenti delle nuove disuguaglianze nel mercato del lavoro che si sono mantenute fino ad oggi. Queste disuguaglianze si possono raggruppare in sei ambiti che verranno poi sviluppati nel paragrafo seguente.

1 *L'ingresso nel mercato del lavoro.*

2 *I tassi di occupazione.*

3 *La segregazione occupazionale.*

4 *L'atipicità contrattuale*³

5 *La disparità salariale.*

6 *Il lavoro domestico-privato.*

2.1 La partecipazione al mercato del lavoro

In Italia, la qualità di lavoro – in termini di stabilità, regolarità, retribuzione e coerenza tra competenze formative e mansioni lavorative – presenta notevoli criticità dovute in parte all'andamento congiunturale del mercato del lavoro, ma in parte assumono caratteri

³ Per questo aspetto si rimanda ai paragrafi conclusivi del capitolo

strutturali. In tutto ciò, permangono e si acutizzano disuguaglianze di genere, generazionali, territoriali e di cittadinanza.

Secondo il Rapporto *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita* dell'Istat (2013):

“Se, a causa della crisi, il gender gap si è ridotto per quanto riguarda l'accesso al lavoro, altrettanto non si può dire per la qualità del lavoro. Innanzitutto, le donne sperimentano una più elevata instabilità dell'occupazione, con una maggior incidenza del lavoro a termine e una minore probabilità di stabilizzazione del rapporto di lavoro. Per entrambe le dimensioni dell'instabilità occupazionale lo svantaggio delle donne non è cambiato significativamente negli ultimi anni: se per gli uomini la percentuale di trasformazione segue di più il ciclo economico, per le donne l'indicatore è più stabile. Le donne sono più svantaggiate per quanto riguarda i bassi salari e la probabilità di svolgere un lavoro che richiede un livello di istruzione inferiore a quello posseduto: la percentuale di lavoratrici che percepiscono una paga inferiore dei due terzi rispetto al valore mediano è superiore di quasi quattro punti percentuali a quella dei lavoratori maschi; la percentuale di laureate e diplomate sovra-istruite rispetto alla mansione lavorativa è superiore di circa due punti a quella dei colleghi maschi. Nonostante la crisi, entrambe le disuguaglianze restano stabili negli ultimi anni”.

1. L'ingresso nel mercato del lavoro

L'entrata nel mondo del lavoro presenta notevoli criticità per i giovani di entrambi i sessi; le maggiori difficoltà riguardano la scarsa disponibilità di posti di lavoro, ma soprattutto, il fatto che il mercato offra in gran parte lavori “atipici”, caratterizzati da forme contrattuali temporanee.

Nonostante i successi formativi, le donne incontrano maggiori difficoltà sia per entrare nel mondo del lavoro, che nella stabilizzazione contrattuale. Ciò è da attribuirsi al possesso di titoli di studio meno competitivi e al fatto che la forza lavoro femminile sia caratterizzata da atipicità e instabilità. Inoltre, si può ipotizzare la permanenza di pregiudizi e scarsa fiducia da parte dei datori nell'assumere donne in età fertile e con possibili prospettive di assenze per gravidanza e cura dei figli.

Tra i diplomati, le ragazze hanno meno opportunità occupazionali rispetto ai coetanei (-1%); questa tendenza si mantiene, anche se in misura inferiore, se in possesso di laurea (+7,2% per lauree magistrali e +2,8% per lauree brevi) (Sartori; 2009; p. 106). Il conseguimento della laurea è comunque un buon investimento che consente alle ragazze di avere maggiori chance nel trovare lavoro ma che, tuttavia, non garantisce lo svolgimento di un ruolo congruente al livello formativo ottenuto. Risultano svantaggiate in quanto svolgono occupazioni qualificate, intellettuali o dirigenziali in misura inferiore rispetto ai maschi (-6,4%); questa condizione emerge ancor di più per il fatto che quasi una donna su sei svolga professioni esecutive in misura quasi doppia rispetto agli uomini. E' interessante notare come

i percorsi più femminilizzati offrano alle donne minori opportunità lavorative congruenti con il titolo posseduto, mentre l'aver scelto indirizzi in prevalenza maschili consente loro di primeggiare rispetto ai maschi. Oltre ad avere maggiori difficoltà nell'inserimento lavorativo, le laureate risultano sfavorite anche sotto il profilo del reddito. Mediamente, gli uomini guadagnano il 17,9% in più delle donne già all'inizio della carriera. Se si considerano tutti gli ambiti disciplinari, è presente quasi ovunque un divario salariale molto consistente (*ibidem*; pp. 106-110).

Infine, si segnala attualmente un aumento dell'offerta di lavoro femminile, come risultato di nuove strategie familiari per far fronte alle ristrettezze economiche della crisi in atto; sempre per la stessa situazione, aumentano i nuclei familiari dove lavora solo la donna. La ricerca di lavoro è motivata non solo per la perdita dell'impiego precedente ma è anche dovuta alla decisione di rientrare od entrare per la prima volta nel mercato del lavoro (Istat; 2013).

2. *I tassi di occupazione*

Dagli anni Settanta le donne sono entrate massicciamente nel mercato del lavoro retribuito. Nel complesso, la situazione lavorativa appare migliorata rispetto al passato anche se l'occupazione femminile è caratterizzata da forte precarietà e instabilità, specialmente nel Mezzogiorno. Tempi lunghi di accesso e opportunità occupazionali limitate, sia qualitativamente che quantitativamente, potrebbero indurre le donne a rinunciare a cercare lavoro (Sartori; 2009; p. 102).

Tra i Paesi dell'Unione Europea, l'Italia si è sempre distinta per il basso livello occupazionale e per l'elevata presenza di persone in cerca di lavoro; entrambi questi aspetti si sono acuiti con la crisi economica. Questa radicata arretratezza si deve soprattutto alla scarsa occupazione delle donne italiane il cui tasso di occupazione non raggiunge il 50% (tra l'altro, notevolmente inferiore rispetto al tasso medio Ue). I tassi di occupazione femminile in Italia sono ben lontani anche dall'obiettivo occupazionale fissato dalla strategia di Lisbona al 60% che doveva essere raggiunto entro il 2010. Dai dati ufficiali in nostro possesso, si evince come vi sia una certa stabilità occupazionale della donne e, in alcuni ambiti come l'assistenza, è addirittura in aumento. Dal Rapporto della *Rilevazione sulle forze lavoro* dell'Istat del 2013 viene evidenziata la crescita dell'occupazione femminile riconducibile all'incremento delle occupate ultra quarantenni. Si sta così componendo una classe lavoratrice di donne più anziane a discapito delle giovani.

I dati confermano che la componente femminile sia stabile a livello occupazionale ed, in certi ambiti, si rileva una crescita. Ma in quali ambiti?

3. *La segregazione occupazionale*

Le donne svolgono un numero limitato di occupazioni ed in settori femminilizzati; inoltre, per effetto della segregazione formativa, sono portate a scegliere percorsi scolastici prevalentemente in campo umanistico e sociale. Questo è dovuto sia all'interiorizzazione di ruoli stereotipati di genere ma dipende anche da vincoli esterni rintracciabili nell'inadeguatezza dell'organizzazione lavorativa, nella diseguale distribuzione del lavoro domestico, nell'esistenza di profonde disuguaglianze salariali che influiscono sulle scelte occupazionali.

Una disuguaglianza significativa riguarda la *segregazione occupazionale*. Essa rinvia ad una distribuzione diseguale dei lavoratori tra le varie occupazioni; una concentrazione in determinati settori o ambiti professionali che offrono minori opportunità di carriera e sfavorevoli condizioni economiche. Questa modalità può essere orizzontale o verticale. Veniamo alla prima tipologia. La componente femminile della forza lavoro subisce una *segregazione orizzontale* all'interno di mansioni che tendono a riprodurre stereotipi di ruolo legati al lavoro domestico. Sono occupazioni scarsamente remunerate e/o a bassa qualificazione, con ridotte prospettive di carriera, più consone alla gestione familiare. Le donne sono maggiormente presenti rispetto agli uomini in alcuni segmenti del mercato: servizi alla persona, terziario pubblico, industria tessile; altre professioni sono quasi totalmente femminilizzate come la maestra, l'assistente sociale, la segretaria, l'infermiera. Nei settori dell'istruzione, della sanità e dei servizi alla persona più di due su tre lavoratori sono donne. La *segregazione verticale* presuppone invece una concentrazione ai livelli più bassi della scala gerarchica ossia nelle qualifiche con minori prospettive di carriera, potere e responsabilità. Negli anni Novanta si introdusse un nuovo concetto: il soffitto di cristallo. Si tratta di un ostacolo invisibile nei luoghi di lavoro che, da un certo punto in poi, blocca la carriera alla maggior parte delle donne. Persistono così discriminazioni nascoste che, pur essendo bandite dalla normativa, formano una barriera non esplicita ed invisibile che di fatto rende impossibile raggiungere i vertici aziendali o i livelli dirigenziali nella pubblica amministrazione, impedendo così un reale esercizio di potere (solo l'8,3% dei dirigenti è donna). La disponibilità richiesta in termini di tempo, di mobilità, di formazione in itinere

talvolta sono inconciliabili con i ruoli tradizionali ai quali deve rispondere la donna (madre, figlia, moglie). Inoltre, la scelta dei dirigenti nella nomina di altri colleghi, si mantiene preferibilmente all'interno del proprio genere. Queste pratiche sono talvolta usate per mascherare pregiudizi e stereotipi che ancora considerano le donne incapaci di ricoprire ruoli di potere (*ibidem*; pp. 110-114).

4. *L'atipicità contrattuale*

L'atipicità contrattuale si riferisce all'uso di differenti tipologie contrattuali rispetto all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato che si sono diffuse a partire dagli anni Ottanta per far fronte alle esigenze economiche. Ma di tutto questo se ne parlerà ampiamente nella sezione successiva, qui si vuole solo dare una panoramica delle disuguaglianze dal punto di vista del genere. Accenniamo brevemente due tipi di contratto che contraddistinguono il lavoro femminile: il part-time ed il lavoro a tempo determinato.

In Italia, il lavoro ridotto (part-time) riguarda una donna su quattro e corrisponde a tre donne ogni uomo. Questo è avvenuto sia perché la componente femminile si è dovuta adeguare ad un modello occupazionale maschile caratterizzato da contratti a tempo pieno ed indeterminato, sia perché permette alle donne di conciliare meglio gli impegni familiari con quelli lavorativi. Dal Rapporto Istat (2013) si rileva inoltre un aumento del part-time involontario nel terziario e nelle regioni del Nord-ovest. Un'altra tipologia di lavoro atipico che caratterizza in prevalenza la componente femminile è il contratto a tempo determinato. Questo si è diffuso specialmente negli ultimi anni, fino a sorpassare definitivamente quello a tempo indeterminato. Si conferma così la tendenza all'aumento dell'instabilità occupazionale delle donne, la quale risulta costante in tutte le fasce d'età con una maggior incidenza nella coorte più giovane. I contratti femminili risultano inoltre più brevi rispetto a quelli dei colleghi maschi e prevedono un numero inferiore di ore.

5. *La disparità salariale*

La stratificazione di genere è particolarmente evidente nelle disparità di retribuzione tra lavoratrici e lavoratori nonostante il fatto che in molti Stati ciò sia stato abolito per legge⁴ e la forza lavoro femminile sia notevolmente aumentata: negli USA una donna che lavora a

⁴ In Italia le donne ebbero accesso a tutte le carriere lavorative solo nel 1977 con la l. 903.

tempo pieno e a parità di mansione e titolo guadagna in media il 74% del salario del collega uomo; le laureate hanno stipendi pari ai diplomati (Lombardi; 2005; p. 30).

Secondo l'Istat (2013) la retribuzione oraria delle donne è dell'11,5% inferiore rispetto agli uomini. Chi ha un'educazione terziaria ha un vantaggio retributivo del 17,1% rispetto ai diplomati ma si differenzia tra uomini (19,6%) e donne (14,9%). Si riscontra una riduzione salariale per i contratti di lavoro a termine (-10,5% rispetto ai contratti a tempo indeterminato) e per il part-time (-8,4% rispetto a posizioni full time). Si evince un'ulteriore riduzione salariale relativa al tipo di professione: le professioni tecniche hanno un vantaggio salariale dell'11%, quelle intellettuali e scientifiche del 44%, i dirigenti del 79%. Ancora, dal punto di vista della collocazione aziendale, varia il differenziale retributivo non solo geograficamente (è maggiore nel Nord-ovest) ma anche a seconda delle dimensioni dell'azienda. I risultati evidenziano poi che lo svantaggio medio per le donne laureate rispetto ai colleghi con pari titolo di studio, sia del -10,8% e questo gap tende a ridursi solo nei casi di istruzione post laurea (Istat; 2013; pp. 110-118).

I cambiamenti nella struttura familiare contemporanea (come divorzi, separazioni e famiglie monogenitoriali) fanno sì che le donne molto spesso debbano occuparsi da sole della famiglia. Molti studi nazionali ed europei evidenziano come le disparità salariali e le maggiori richieste sociali dalla famiglia, espongano le donne ad una maggior fragilità ed elevato rischio di cadere in povertà e quindi in uno stato precario anche di salute. I differenziali salariali sono così fondamentali, se non la causa, in queste situazioni problematiche.

6. Il lavoro domestico-privato

I tre principali aspetti del lavoro domestico-privato si possono schematizzare in:

- lavoro domestico che comprende mansioni ripetitive e ricorrenti (pulizia, manutenzione..);
- lavoro di consumo che riguarda l'organizzazione delle risorse familiari;
- lavoro di rapporto che attiene alla relazione e alla cura dei familiari.

La diseguale divisione di genere del lavoro familiare è un fenomeno generalizzato: ovunque, la donna si fa carico della gestione della casa e della cura della famiglia. In Italia questo gap raggiunge il primo posto in tutta l'Unione Europea per il più basso contributo degli uomini al lavoro domestico: 1% rispetto alla media comunitaria dell'11%. I maschi occupati contribuiscono con un'ora al giorno ed i non occupati con un'ora e mezza. In media

le donne lavorano fino a 60 ore settimanali per la cura della casa che, nel caso delle lavoratrici, si sommano al lavoro extradomestico. Le differenze diventano poi più marcate se ci sono figli dove la fatica e la frustrazione femminile aumentano ma contemporaneamente diminuiscono i contributi del partner.

III. Il genere nei servizi sociosanitari

L'ambito dei servizi si è globalmente femminilizzato ed in particolare l'area dei servizi sociosanitari ha costituito lo sbocco professionale per molte donne. Più volte è stato sottolineato come lo sviluppo del settore terziario sia intrecciato all'aumento dell'occupazione femminile e alla conseguente

“[...] disponibilità di una mano d'opera, quella femminile, poco costosa e flessibile. La crescita occupazionale nel settore dei servizi è stata non solo quantitativa ma anche qualitativa, in sintonia con quel processo di scolarizzazione che rappresenta uno dei dati più significativi del mutamento dell'offerta di lavoro femminile” (D'Ambrosio e Donati in Benvenuti e Gristina; 1998; p. 16).

Le donne hanno contribuito non solo come lavoratrici ma anche attraverso la ridefinizione del lavoro domestico-familiare che ha portato ad una esternalizzazione di alcune sue competenze:

“[...] Lo Stato sociale si può sviluppare in quanto le donne sono al centro di una ragnatela sociale che connette la riproduzione erogata nella famiglia con quella erogata dalle agenzie pubbliche” (Bimbi in Benvenuti e Gristina; 1998; p. 16).

L'istituzione familiare ha subito notevoli cambiamenti che hanno portato ad uno spostamento significativo di molte funzioni di cura ed assistenza dalla famiglia allo Stato. Questo ha portato sicuramente ad una diminuzione delle mansioni familiari per la donna ma è avvenuto attraverso una continuità che ha visto mantenere la titolarità femminile per lo svolgimento di tali compiti. Si parla di un doppio lavoro che coinvolge la donna non solo nell'ambito privato-familiare ma anche nel settore lavorativo poiché le “funzioni” tipiche di cura ed assistenza che un tempo erano affidate all'ambito domestico ora si trovano ad essere svolte dallo Stato sociale. Ecco che la donna lavoratrice si trova in una posizione di continuità nelle mansioni domestiche ed extra-domestiche qualora scegliesse una professione in questo settore. Ma che significato può assumere questo doppio lavoro per le professioniste dei servizi alla persona? Quali influenze e confusioni si possono creare tra la sfera lavorativa e quella familiare?

“[...] La carriera personale da percorrere resta sempre articolata lungo i due binari della vita professionale e della vita familiare” (Benvenuti e Gristina; 1998; pp. 17-18).

Innanzitutto, lavorare come dipendenti della Pubblica Amministrazione (poiché in Italia la quasi totalità dei servizi viene gestita dal pubblico) con regole precise, orari definiti, ferie, permessi, maternità tutelata, consente senz'altro una gestione più tranquilla della vita familiare. Privilegiare un tipo di lavoro conciliabile con le esigenze familiari a volte imprevedibili (come malattie ed infortuni) garantisce una maggiore e continua disponibilità della donna nei confronti della famiglia (*ibidem*; p. 18). Questa lavoratrice è dunque una donna “moderna” che lavora nella società, esegue compiti in linea con i suoi “tradizionali” compiti nell'ambito privato senza, appunto, intaccare l'equilibrio familiare. Per Maria Rita Rampazi (1990; pp. 96-97) le donne

“adottano acriticamente un modello diffuso di doppio lavoro, che le induce ad essere sempre e comunque in attività, finiscono per agire senza aver realmente scelto di farlo”.

Il doppio lavoro non espone le lavoratrici solo a sovraccarico. Il fatto di svolgere un lavoro in continuum con i compiti domestici, le porta a ricercare coerenza nella costruzione della propria identità e la continua mediazione di conflitti troppo laceranti tra orientamenti di vita e di lavoro. Lavorare a tempo pieno dentro e fuori la famiglia può essere più sopportabile e socialmente sostenuto se tra le due dimensioni si trovano elementi di somiglianza. Così lavorare nei servizi sociosanitari sembra sanare ogni possibile frattura perché la lavoratrice si “prende cura di” così come avviene nell'ambito privato. Un generalizzato consenso sembra dunque accompagnare le donne che scelgono i lavori di cura ed assistenza, una specie di ricerca di armonia e fedeltà a quello che Marina Bianchi, citando Prokop, chiama il modello della “produzione femminile”:

“[...] il modo di produzione i cui comportamenti, le cui finalità rispecchiano le caratteristiche (disponibilità, capacità di prevenire-esaudire i desideri, ecc.) del rapporto madre-figlio. Tali caratteristiche tendono a riflettersi nelle attività salariate-professionali come in tutti i rapporti quotidiani” (Bianchi; 1977; pp. 58-59).

Tuttavia, la vicinanza tra ambito familiare e lavorativo presenta delle peculiarità che rafforzano e legittimano la “naturalità” della componente di genere nel mercato del lavoro.

Innanzitutto, si osserva la collocazione della forza lavoro femminile all'interno dei servizi sociosanitari, sia pubblici che privati. Per la preminenza numerica delle donne in questo settore, esse si trovano a ricoprire ruoli dirigenziali ma con alcune particolari caratteristiche: sebbene siano dirigenti sono collocate ai livelli inferiori rispetto agli uomini, ossia le donne ricoprono cariche elevate ma più a diretto contatto con l'utenza o comunque

attinenti al coordinamento di un servizio; gli uomini, sebbene pochi, ricoprono cariche ai livelli massimi ed hanno competenze nella determinazione di linee guida, nella pianificazione e nel controllo dei servizi. Sembra quindi che le donne

“siano più orientate verso l’utenza, mentre negli uomini vi sia una maggiore predisposizione a confrontarsi con il problema complessivo” (Benvenuti e Gristina; 1998; p. 23).

Marina Bianchi (1977) ritiene che sia indispensabile trovare un filo conduttore tra le due realtà. L’autrice ritiene che le donne siano portatrici di “residui dei modi di produzione pre-capitalistici”; sembra inevitabile uno scontro con il modello maschile/neutro prevalente nei servizi. Ci si riferisce alla contrapposizione tra il medico – professione ritenuta la più scientifica tra le professioni di aiuto – e l’assistente sociale. Anche se un gran numero di donne oggi pratica la professione medica, essa nasce e si rafforza grazie all’esclusione della componente femminile dalle pratiche di cura. Fin dal Cinquecento il “curare” e “l’aver cura” si sono scissi ed alle donne è stato affidato quest’ultimo compito (Benvenuti e Gristina; 1998). Ancora, consideriamo la scarsa presenza di uomini nel sociale. Questo fatto accentua meccanismi di gerarchizzazione delle competenze e contribuisce a rafforzare una cultura dei servizi dove gli

“aspetti alti sembrano coincidere con il distacco, la direttività; gli aspetti bassi con l’accudimento, la dimensione corporea, il coinvolgimento. [...]Quello che si verifica è una divisione in categorie. [...] Secondo questo schema la donna assistente sociale e l’uomo medico vanno intesi come due stereotipi che tuttavia possono indicare come, ad una spartizione del mercato del lavoro tra i sessi, abbiano corrisposto anche due stili di lavoro e due culture professionali di genere. Anche nel lavoro sociale si sarebbe confermata una polarizzazione del tipo: donna, affettività, lavoro di servizio, basso prestigio; uomini, neutralità affettiva, intervento terapeutico, alto prestigio” (Badolato e Collodi in Benvenuti e Gristina; 1998; p. 29).

Ma perché gli assistenti sociali sono in prevalenza donne?

L’evidenza di una connessione tra il genere e il servizio sociale sembra essere da tempo presente nella letteratura di settore se non altro come constatazione del fatto che gli assistenti sociali sono in prevalenza donne. Perché ci occupiamo di questo? E’ necessario affrontare brevemente la questione perché la componente di genere che caratterizza il servizio sociale è uno dei motivi che più rendono questi professionisti vulnerabili e più “sotto attacco” nei momenti di austerità.

Dagli anni Sessanta diversi autori del settore hanno rilevato una continuità tra l’essere donna ed il ruolo di assistente sociale: solo le donne hanno una competenza innata nel svolgere un ruolo di consolazione e aiuto (Marinato in Benvenuti e Gristina; 1998). Questa “naturalità” ha portato ad un’immagine errata del ruolo professionale che ha portato a non

prendere sul serio il lavoro degli assistenti sociali e a declassare la professione stessa. La presenza quasi esclusiva di donne rappresenta un handicap per la professione tale da creare una falsa rappresentazione del ruolo istituzionale: è come dire, semplificando, che basta essere donne per fare bene l'assistente sociale. Su questa scia i movimenti degli anni Sessanta e Settanta hanno avuto l'obiettivo di cancellare la vecchia immagine caritatevole e materna per affermare una cultura professionale al pari delle altre (Benvenuti e Gristina; 1998).

Dagli anni Ottanta si sono sviluppate professioni di aiuto (come lo psicologo) con una forte componente maschile che hanno formato un nuovo approccio basato sulla relazionalità. È qui che si è creato un approccio relazionale, basato sull'emotività ma nonostante ciò, "scientifico" (*ibidem*).

Quindi sarebbe interessante chiedersi come mai alcune professioni, sebbene di aiuto, siano più credibili e più professionali di altre.

Ma su quali elementi si poggia la svalutazione della professionalità femminile delle assistenti sociali? Non si può certo attribuire al mancato riconoscimento del titolo, né alla scarsa presenza rispetto ad altri professionisti. Può essere utile chiedersi quale sia l'oggetto del lavoro sociale e quale significato debba assumere. Anche se l'assistente sociale lavora quasi esclusivamente attraverso la parola e la comunicazione, sembra che il suo lavoro debba essere valutato solo per mezzo della concretezza delle sue azioni. L'aspetto della relazionalità, basilare per il suo operato, viene svalutato in nome di un lavoro concreto, tangibile, misurabile che mal si coniuga con il mandato professionale. Inoltre, il campo di azione dell'assistente sociale è la quotidianità non patologica, è il disagio; coinvolge molto spesso le persone ai margini della società. L'operatore lavora con una parte di popolazione che è socialmente esclusa dal potere e che, come tale, non rispecchia gli interessi politici; in questo senso la professione può non essere percepita come essenziale ai vertici della società.

Per molti aspetti l'assistente sociale coordina, progetta, individua risorse, svolge compiti un tempo riservati alla famiglia. Si individua una vicinanza tra lavoro domestico-familiare e servizio sociale (*ibidem*).

"Il lavoro viene avvertito come troppo vicino alle competenze naturali a cui si pensa ci si dovrebbe dedicare con gratuità, e non può essere valorizzato professionalmente" (D'Ambrosio e Donati in Benvenuti e Gristina; 1998; p. 17).

Un'ulteriore considerazione da fare riguarda la peculiarità della professione in relazione ad altre professioni "femminili". Nonostante le contraddizioni inerenti al genere e al ruolo dell'assistente sociale, bisogna considerare che il settore dei servizi sociali presenta delle differenze importanti, come l'orario lavorativo e l'assunzione di ruoli dirigenziali. L'adozione

di un orario (generalmente di 36 ore) più simile ad un tempo pieno che ad un part-time (adottato invece in altre professioni “femminilizzate” come l’insegnamento) rimanda probabilmente a dei meccanismi di ricerca di realizzazione personale e di motivazioni valoriali attraverso il lavoro. La seconda peculiarità riguarda l’assunzione di ruoli dirigenziali. Gli assistenti sociali hanno anche un certo potere decisionale e possono ricoprire ruoli direttivi che le altre professioni “femminili” non hanno (Facchini; 2010; pp. 12-13).

Nell’ottica dei tagli alla spesa pubblica, un settore da tagliare sarà senz’altro quello che può svolgere le sue funzioni gratuitamente, in famiglia. Una scarsa considerazione del sociale si deve perciò non solo ai suoi compiti ma soprattutto alla componente di genere che funge da causa e/o conseguenza al fine di legittimare certe prese di posizione.

SEZIONE B: Il mercato del lavoro flessibile

I. L’ideologia neoliberista e le trasformazioni globali

“Perché un modo di pensare diventi dominante è necessario mettere a punto un apparato concettuale in grado di sollecitare le nostre intuizioni, i nostri istinti e i nostri valori. Una volta rivelatosi idoneo allo scopo, questo apparato si radica a tal punto nel senso comune da apparire scontato e non essere messo in discussione” (Harvey; 2005; p. 14).

I fondatori del pensiero capitalista, dalle sue origini, hanno profuso gli ideali politici di dignità umana e di libertà individuale. Questa magnanimità della classe ideatrice, lungi dall’essere realmente interessata alla libertà della massa sociale: lo scopo essenziale era quello di promuovere la *propria* libertà. I concetti di dignità e libertà individuale esercitano di per sé un fascino notevole: sono stati utilizzati dalle rivoluzioni politiche per travolgere il vecchio ordine immobile, legittimando rivoluzioni promotrici dell’ideologia della libertà e dell’uguaglianza (*ibidem*).

Veniamo ora al concetto di libertà. Esso costituisce il nocciolo dei nostri valori e desideri e per questo, proprio grazie alla sua sedimentazione nel senso comune, ha permesso al capitalismo di autolegittimarsi, fino alla forma più estrema del finanzia-capitalismo: in nome della libertà, gli individui e il denaro soprattutto, sono liberi da ogni vincolo sociale, politico ed economico. Sul finire degli anni Settanta Herbert Marcuse scrisse:

“Per quanto riguarda l’oggi e la nostra condizione in particolare, ritengo che ci troviamo dinnanzi a una situazione senza precedenti nella storia, quella cioè di dover essere liberati da una società relativamente ben funzionante, ricca, potente. Il problema che abbiamo dinnanzi è l’urgenza di liberazione da una società che soddisfa in buona misura i bisogni materiali e culturali dell’uomo. E ciò significa che cerchiamo di liberarci da

una società in cui la questione della liberazione è apparentemente priva di base di massa” (cit. Marcuse in Bauman; 2008; p. 3).

Quindi ci si doveva emancipare, liberare ma le persone desiderose di essere liberate erano poche. Erano coloro i quali volevano poter agire liberamente in una società di mercato, globalizzata e priva di vincoli. Liberare significa letteralmente rendere liberi da qualsiasi tipo di catena che impedisca il movimento. Ma la libertà è una benedizione o una maledizione? La libertà, in cima all’elenco dei valori, è vista come un progresso verso cui deve tendere l’individuo, libero da vincoli, per potersi realizzare. Ma la libertà implica anche dover contare sulle proprie forze e ciò genera un profondo turbamento: avere tutta la libertà disponibile significa avere davvero tutto, disporre di tutto, senza vincoli e stabilità (*ibidem*). Nel momento in cui l’individuo si trova nella condizione di “andare avanti e sperare nella fortuna” (come ha memorabilmente descritto Fromm) si vede costretto a “bere o ad affogare”, in cerca di quella disperata ricerca di soluzioni in grado di “eliminare la consapevolezza del dubbio” (Fromm; 2008). Ci si presenta una società libera, fluida, paragonabile al modello del camping di roulotte (Bauman; 2008). L’individuo è libero ma anche solo, privo di protezione sociale; è libero dai vincoli che un tempo lo legavamo a dei legami ma che lo tutelavano.

La situazione odierna nasce dall’abbattimento di tutti i vincoli sospettati di limitare la libertà individuale. La rigidità dell’ordine è quindi il prodotto della libertà. Questo ideale è il risultato della politica della “briglia sciolta”: deregolamentazione, flessibilità, liberalizzazione, finanziarizzazione, minore pressione fiscale...o meglio, fuga dal coinvolgimento sociale (*ibidem*).

La libertà è stata usata per legittimare ancora una volta lo status quo: il neoliberismo, la forma più contemporanea del liberalismo, è stato “reinventato” dalla classe dominante per permettere enormi manipolazioni a danno dei più poveri. È la forma contemporanea che ha dato vita alla società *liquida* ed ha ammesso la nascita del *finanzcapitalismo*, la forma più estrema di libertà. Ma come mai la classe dominante è riuscita a reinventarsi? Cosa vuol dire? La crisi dell’accumulazione di capitale degli anni Settanta colpì in modo generalizzato tramite la combinazione di disoccupazione e accelerazione dell’inflazione. Tutto ciò rappresentava ovunque una minaccia politica per le élite economiche e le classi dominanti. Queste dovevano muoversi con decisione se volevano evitare di essere annientate: il colpo di stato in Cile e la presa di potere dell’esercito in Argentina, promossi dai ceti dominanti e dagli Stati Uniti, rappresentarono una prima soluzione. Il successivo esperimento neoliberista in Cile dimostrò che i vantaggi derivanti da una ripresa dell’accumulazione di capitale, in condizioni di privatizzazione forzata, risultavano enormemente distorti. Il Paese e le sue élite, come pure gli

investitori istituzionali, trassero enormi vantaggi nelle fasi iniziali di questo processo. Così gli effetti sulla redistribuzione e la crescita delle disuguaglianze si sono dimostrati persistenti nell'ambito dei processi di neoliberalizzazione tali da divenire elementi strutturali (Harvey; 2005). Gérard Duménil e Dominique Lévy (cit. Harvey; 2005), dopo un'attenta analisi, hanno concluso che la "neoliberalizzazione è stata fin dall'inizio un progetto mirante alla restaurazione del potere di classe". Dopo l'attuazione delle politiche neoliberiste alla fine degli anni Settanta, la percentuale del reddito nazionale percepito dall'1 per cento della popolazione più ricca degli USA è cresciuta fino al 15 per cento. Vediamo da allora, ovunque, emergere concentrazioni di ricchezza e potere eccezionali, e con essi grandi aumenti delle disuguaglianze. La svolta neoliberista ha ricostruito il potere delle élite dominanti. Queste dottrine sono ancor più convinte del precedente capitalismo nel promuovere il libero mercato, la privatizzazione e il non-interventismo dello Stato (*ibidem*). Questo impianto ideologico rivendica la libertà individuale ed un intervento dello Stato promotore delle liberalizzazioni (*ibidem*).

Secondo Karl Polanyi esistono due tipi di libertà: uno buono (come la libertà di parola, di associazione, di scelta) ed uno cattivo (ad esempio libertà di sfruttare i propri simili e libertà di impedire che le invenzioni tecnologiche vengano usate a pubblico beneficio). Polanyi in "La grande trasformazione" annotò come l'attuale egemonia del pensiero neoliberista, producesse uno strano effetto:

"La fine dell'economia di mercato può divenire l'inizio di un'era di libertà senza precedenti. Le libertà giuridiche ed effettive possono essere rese più ampie di quanto siano mai state; la regolamentazione e il controllo possono servire a garantire la libertà non solo a pochi, ma a tutti.[...] Così le antiche libertà si aggiungerebbero alla riserva delle nuove libertà generate dal tempo libero e dalla sicurezza che la società industriale offre. Una simile società potrebbe permettersi di essere tanto giusta quanto libera"(Polanyi cit. Bauman; 2008; p. 48-49).

Purtroppo però questo sviluppo sociale è impedito dall' "ostacolo morale" dell'utopismo liberale: il controllo, la pianificazione, la stabilità vengono visti come intralci alla libertà; la regolamentazione viene denunciata di essere illibertà, così come la giustizia e il welfare vengono viste come maschera della schiavitù. La libertà, con questa prospettiva, si autodistrugge poiché la gente tenta invano di far valere i propri diritti democratici per trovare protezione dal potere di quanti detengono la proprietà. L'utopismo liberale, neoliberista, è condannato, secondo Karl Polanyi, a distruggere le libertà buone per quelle cattive. Trent'anni di libertà neoliberiste hanno prodotto: potere smisurato alla classe dominante ed immense

concentrazioni di potere aziendale in tutti i campi redditizi, ma allo stesso tempo, hanno accresciuto enormemente le disuguaglianze e la povertà mondiale.

I principali cambiamenti che hanno caratterizzato la grande trasformazione neoliberista hanno costituito una concatenazione di terremoti sociali che negli ultimi decenni hanno scosso la società contemporanea (Perocco; 2012). Il pensiero neoliberista ha prodotto cambiamenti nel modo di pensare e guardare la società così da diventarne il pensiero dominante.

Il nucleo di questo sistema non si limita però ad essere confinato agli aspetti economici ma penetra nella conformazione della società, in tutte le sue sfere. Il pensiero neoliberista estremizza i punti cardine del liberismo classico: individualismo, libertà economica e primato del mercato. In questo senso si propone come il propulsore teorico di un'economia e di una società di mercato in cui l'unico valore è il *profitto*. Così i punti centrali di una dottrina economica diventano il cardine delle politiche e delle linee guida della maggior parte dei governi, dei discorsi pubblici, del sentire comune; costituiscono l'unica e indiscutibile base del pensiero economico, sociale e politico. I fulcri essenziali sono:

- il primato del mercato e la libera concorrenza;
- la libertà e l'omologazione economica;
- la mercificazione del lavoro;
- il ruolo limitato ed ancillare dello Stato e della sfera politica;
- la riduzione del *Welfare*;
- le politiche monetarie di stabilità (*ibidem*; pp. 10-11).

Il mercato assume una centralità strategica nella società, indispensabile per il progetto neoliberista: deve essere l'unico principio e valore per poter svolgere il proprio compito.

In questo quadro solo il "valore" della libertà economica potrà rendere la società realmente libera e democratica. Così tutti gli ostacoli che ne limitano l'azione dovranno essere abbattuti. E' il caso del diritto del lavoro: i principi garantisti vengono abbattuti in nome della libertà del mercato. La presenza dello Stato in ambito economico deve essere limitata poiché l'intervento è in sé negativo in quanto limita lo sviluppo del mercato stesso. Semmai le sue funzioni debbono essere consone e funzionali al mercato, privilegiando e favorendone l'espansione e la competitività, senza preoccuparsi delle disparità sociali poiché, secondo il pensiero neoliberista, il mercato solo se pienamente sviluppato e quindi libero di agire potrà portare al benessere totale della popolazione. Su questa scia anche il *Welfare* deve essere ridotto o, meglio, eliminato perché è soltanto un ostacolo allo sviluppo economico, un

illegittimo strumento di tutela che snatura la concorrenza e l'efficienza del mercato. Lo Stato sociale indebolisce lo sviluppo della libertà, dei meriti, della competizione e tende a livellare disparità e differenze.

Fabio Perocco (2012) tematizza il tema della disuguaglianza come corollario del pensiero neoliberista: le disparità e le disuguaglianze sono naturali poiché dipendono solo dal singolo. Così, l'ineguaglianza dei redditi, degli stili di vita, del lavoro sono solo scelte che non possono essere imputate né alla società né, tanto meno, essa deve farsene carico. Non solo quindi il pensiero neoliberista legittima le disparità sociali ma allo stesso tempo ne sottolinea la necessità per poter sviluppare appieno il mercato.

II. Le trasformazioni del lavoro

Il cuore della ristrutturazione neoliberista risiede, oltre che nella sfera finanziaria e in quella politica, anche nella trasformazione del lavoro e nella sua totale mercificazione. Questa nuova organizzazione si caratterizza per la frantumazione dei processi produttivi, per la deregolamentazione e precarizzazione dei rapporti, per l'aumento della segmentazione del mercato, per la disoccupazione o sotto occupazione di massa. Tutto ciò ha piegato i lavoratori alle esigenze economico-produttive, sostenendo uno sfruttamento sempre maggiore attraverso l'accelerazione dei ritmi di lavoro, l'aumento dell'orario, la precarizzazione e la dequalificazione professionale. Questa ristrutturazione ha riguardato dapprima gli strati più bassi della popolazione globale ma ora coinvolge, seppur in modi differenti, tutta la forza lavoro (*ibidem*; p. 18).

La flessibilità produttiva e la velocizzazione dei tempi di lavoro, la dequalificazione professionale e la precarizzazione lavorativa, l'alta segmentazione del mercato del lavoro sono i punti principali dei cambiamenti in atto (*ibidem*).

Brevemente prendiamo in esame queste caratteristiche per poi affrontare nello specifico il tema centrale della precarietà.

2.1 Flessibilità produttiva e velocizzazione dei tempi di lavoro

La flessibilità produttiva si articola attraverso la combinazione della tecnologia e l'implementazione della lean production. Questa caratteristica non è nuova ma applica in

modo più serrato i principi del taylorismo attraverso una maggior incisività dei processi di standardizzazione, misurazione e controllo, nonché un'accelerazione dei processi produttivi. La forte accelerazione del processo produttivo coinvolge anche il lavoro nel settore terziario che è avvenuto mediante il trasferimento dei “tempi e metodi” usati nelle fabbriche e importati nei servizi. In più la velocizzazione dei tempi di lavoro è resa possibile anche grazie alle nuove tecnologie informatiche che hanno sia aumentato il ritmo lavorativo che innalzato il livello di sorveglianza e controllo sull'attività lavorativa. L'introduzione di questi nuovi elementi organizzativi avrebbero dovuto ridurre la precarietà, la dequalificazione professionale ed aumentare i salari. In realtà ciò non è avvenuto; non solo, ora i lavoratori si trovano ad essere delle appendici di queste tecnologie e sono ridotti a svolgere un lavoro ripetitivo e fortemente dequalificato in tutti i settori professionali (*ibidem*; p. 21).

2.2 De-qualificazione professionale e precarizzazione lavorativa

L'introduzione dei metodi industriali in tutti i settori e i livelli professionali, nonché l'applicazione del management scientifico, non hanno portato alla creazione di forza lavoro qualificata – obiettivo delle politiche neoliberiste – ma hanno condotto ad una dequalificazione e svalutazione della professionalità.

“La realizzazione della produzione di massa flessibile non è avvenuta con la qualificazione e l'innalzamento professionale, ma attraverso altri elementi: l'accelerazione e l'efficientizzazione dei singoli movimenti ripetuti all'infinito; l'identificazione dei lavoratori con l'impresa; la rilevanza assegnata alla funzione di controllo dei manager e dei supervisori” (*ibidem*; p. 22).

Grazie alla produzione di massa flessibile tutto viene codificato, sorvegliato e cronometrato; non c'è più quasi alcuno spazio per i rapporti umani e per l'errore.

La precarizzazione lavorativa è una possibile conseguenza della flessibilità. Nello specifico però se ne farà riferimento nel prossimo capitolo. In questo contesto basta sapere che la precarietà non è necessariamente una diretta conseguenza della flessibilità lavorativa (Berton, Richiardi e Sacchi; 2009) ma essa ne è un effetto dato dalla deregolamentazione del lavoro e dalla destrutturazione di moltissime forme di tutela lavorativa. Grazie a questi presupposti, la precarietà viene istituzionalizzata in tutti gli ambiti della vita. Così, la radicale mercificazione del lavoro si attiva attraverso la precarietà e atipicità contrattuale che erano gli obiettivi per piegare la forza lavoro alle esigenze produttive.

Le diverse forme del lavoro precario costituiscono uno degli strumenti per produrre di più, lavorando di più e in meno (Perocco; 2012).

2.3 Alta segmentazione del mercato

Questa nuova morfologia del lavoro si configura con la precarizzazione strutturale e con la costituzione di una forte polarizzazione dei lavoratori: un gruppo ristretto di qualificati, stabili e altamente retribuiti ed un gruppo di sottoccupati, dequalificati e malpagati. Questa base costituisce l'esercito di riserva per le imprese globali che ha portato ad un livellamento verso il basso delle condizioni lavorative dei salariati mondiali (Coin; 2006). La competizione libera del mercato ha eroso le antiche distinzioni Nord/Sud del mondo portando tutti i lavoratori a lottare per la propria sopravvivenza creando così una massa di riserva di forza lavoro senza precedenti nella storia.

Gallino sostiene che la mercificazione del lavoro abbia condotto non solo alla sua nullificazione ma abbia portato all'eliminazione del lavoro. Molto spesso infatti, si individua la causa della crisi odierna nella presenza dei lavoratori stessi e si propone, come unica alternativa, l'eliminazione delle garanzie e tutele del lavoro vivo (Perocco; 2012; p. 28).

III. I principi e le implicazioni del lavoro flessibile

La "flessibilità del mercato del lavoro" è diventato uno slogan dagli anni Ottanta con l'apparente necessità di attuarla altrimenti il costo del lavoro sarebbe aumentato e le aziende avrebbero trasferito produzione ed investimenti laddove i costi sarebbero stati inferiori. Il discorso assumeva ulteriori sfaccettature. Flessibilità di salario significava aumentarne l'adattabilità ai cambiamenti della domanda; flessibilità d'impiego offriva alle aziende la possibilità di modificare i livelli di inquadramento in particolare verso il basso; flessibilità del lavoro implicava spostare i lavoratori all'interno dell'impresa e cambiare l'organizzazione senza la minima opposizione o costo; flessibilità delle competenze significava essere in grado di modificarle senza troppo sforzo. In sintesi, la flessibilità basata essenzialmente su una sistematica sottrazione di sicurezza ai lavoratori, veniva presentata come il prezzo necessario per contenere i costi e mantenere i posti di lavoro. Ogni battuta d'arresto economica era attribuita alla mancanza di flessibilità ed alla carenza di una "riforma strutturale" del mercato del lavoro (Standing; 2011; p. 20).

Si sente spesso parlare di "lavoro precario", "lavoro insicuro" o "lavoratore flessibile", dove gli aggettivi sono utilizzati indistintamente come sinonimi. Riteniamo invece importante

distinguerli poiché fanno riferimento ad oggetti di studio diversi. La flessibilità riguarda il rapporto di lavoro mentre la sicurezza e la precarietà riguardano il lavoratore (Berton, Richiardi e Sacchi; 2009; p. 29).

Quindi per meglio chiarire l'oggetto in esame si dovrà procedere innanzitutto con una breve analisi dell'origine delle riforme per poi analizzare i concetti che si legano alla tematica.

3.1 L'origine delle riforme

La letteratura economica è abbastanza concorde nell'identificare in alcuni shock avvenuti negli anni Settanta l'origine dei problemi relativi al mercato del lavoro e più in generale alle crisi macro economiche. Il boom del dopoguerra ha creato un enorme spazio per conciliare le richieste dei lavoratori, a cui la stessa crescita economica forniva giustificazione, e la ricerca di profitto delle imprese. In molti paesi, tra cui l'Italia, lo Stato Sociale cresceva intorno alla figura del capo famiglia impiegato a tempo indeterminato presso le grandi industrie con tutele e garanzie crescenti (*ibidem*). L' "età dell'oro" termina a seguito di una concomitanza di eventi: le due crisi petrolifere, la guerra del Kippur, la rivoluzione iraniana e la guerra tra Iran e Iraq del 1980, ma si deve anche al generale rallentamento della produttività e la perdita d'importanza dell'industria a vantaggio dei servizi. Inizialmente i decisori politici riadattarono gli strumenti di policy tipici dell'età dell'oro alla nuova situazione (*ibidem*). È solo in un secondo momento, con il nuovo incremento dell'inflazione, che cambiano le risposte alla crisi. Da qui i destini dei diversi paesi cominciano a divergere. In alcuni paesi, tra i quali l'Italia, le tutele esistenti vengono rafforzate e il costo dell'aggiustamento viene scaricato sul bilancio pubblico, per poi essere trasferito in buona parte alle generazioni future; in altri paesi il compito dell'adattamento alle nuove condizioni viene lasciato al mercato: è il caso di Reagan negli Stati Uniti e della Thatcher in Gran Bretagna. I governi Thatcher e Reagan riorganizzarono l'economia dei loro Paesi in modo da smantellare le forme di solidarietà sociale che ostacolavano la flessibilità competitiva, privatizzarono le imprese pubbliche, ridussero le tasse, incoraggiarono l'iniziativa imprenditoriale, l'individualismo e la proprietà privata, in sostanza resero l'economia più flessibile (*ibidem*).

Questo nuovo impianto ideologico emerge anche nelle indicazioni dell'Ocse del 1994 le quali individuano nella flessibilità il necessario strumento di adattamento al nuovo contesto economico. Secondo questa interpretazione, il rallentamento della crescita, la perdita di competitività e la crescente disoccupazione fatti registrare in quegli anni, si dovevano ricondurre al tentativo di perpetuare politiche non più consone di fronte alle mutate

condizioni. L'Ocse identifica nella rigidità del sistema economico la fonte delle vicissitudini dei lavoratori. Pertanto suggerisce una regolazione del mercato del lavoro e una maggiore flessibilità del salario. Per quanto riguarda la protezione dei lavoratori, essa deve avvenire attraverso la riforma del sistema scolastico, al quale spetta il compito di trasmettere nuove competenze da spendere nel mercato del lavoro (Ocse; 1994).

Regno Unito e Stati Uniti, dove la flessibilità è stata ottenuta col depotenziamento della contrattazione collettiva, vengono individuati come gli esempi da seguire. I buoni risultati raggiunti da questi Paesi in termini di tasso di disoccupazione e di partecipazione al mercato del lavoro non hanno fatto altro che rassicurare l'Ocse circa la bontà delle proprie posizioni, benché il costo pagato sia stato e sia tutt'oggi, quello di una forte disuguaglianza dei redditi e di una diffusa povertà. In sostanza la ricetta è: bassa disoccupazione, elevato tasso di occupazione, ma molti lavori di bassa qualità e con retribuzioni modeste (Berton, Richiardi e Sacchi; 2009; pp. 17-19).

Altrove, come Italia, Francia e Spagna, dove era molto difficile toccare certi interessi ben radicati, si percorse una strada alternativa che prevedeva l'introduzione di nuove forme contrattuali che avrebbero rimosso gli elementi ritenuti eccessivamente "rigidi" dei contratti tipici. Si nota innanzitutto, in contrasto con l'immagine stereotipata del mercato del lavoro molto rigido, come l'Italia fosse già nei primi anni Novanta caratterizzata da un livello di protezione dei contratti a tempo indeterminato minore rispetto a molti altri Paesi europei. L'aspetto più interessante da notare tra gli anni Novanta e gli anni Duemila è il fatto che poco o nulla è cambiato nel livello di protezione dei contratti a tempo indeterminato; al contrario, è diventato sempre più facile il ricorso ai contratti a termine (*ibidem*; pp. 20-21).

3.2 Lavoro atipico, flessibilità, sicurezza, precarietà

1. Lavoro atipico

Accanto al modello contrattuale "tipico" del rapporto di lavoro subordinato (caratterizzato da tempo pieno e contratto a tempo indeterminato), vi sono rapporti di *lavoro atipici* (Ghera; 2010; p. 255). Ci riferiamo a rapporti di lavoro con contratto subordinato o parasubordinato che si differenziano da quelli tipici per non essere a tempo pieno e indeterminato. La definizione è costruita in negativo rispetto al rapporto di lavoro salariato tipico della fase industriale. Gli scostamenti possono riguardare vari aspetti: l'essere a tempo pieno, l'essere a tempo indeterminato ed il rapporto di subordinazione (Berton, Richiardi e

Sacchi; 2009; p. 13). In primo luogo, vengono incluse quelle forme contrattuali che si allontanano dal contratto di lavoro subordinato tipico rispetto alla dimensione della settimana lavorativa piena (ad esempio il ricorso al part-time); in secondo luogo, l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro (come il lavoro a tempo determinato); infine, la natura del rapporto di lavoro nel quale tra l'eterodirezione – soggezione del lavoratore al potere del datore – e l'autonomia completa vi è una sorta di zona grigia nella quale vi sono quei lavoratori che, pur essendo soggetti al potere di direzione di un datore, non sarebbero tenuti ad integrare la propria attività nell'organizzazione di chi ne beneficia (come le collaborazioni coordinate e continuative e a progetto).

Esaminiamo brevemente le principali tipologie di contratti atipici.

- Il contratto a tempo determinato. Il nostro ordinamento ha da sempre affermato la normalità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e l'eccezionalità di quello a termine. Il contratto a tempo determinato è legittimato se in presenza di una causa giustificatrice che determina l'apposizione di un termine al contratto (Ghera; 2010). La riforma Fornero ha introdotto delle novità: non è obbligatoria la causa giustificatrice se il contratto è inferiore a dodici mesi e può essere ammesso per circostanze particolari dell'impresa. E' prevista la proroga dei contratti fino ad un massimo di 36 mesi e sono previsti degli intervalli tra un contratto e l'altro. Il contratto a tempo determinato permette di usufruire di pari diritti dei lavoratori a tempo indeterminato con qualche eccezione, come il diritto allo studio (le 150 ore) e la mancata applicazione della rappresentanza sindacale per contratti inferiori ai nove mesi (art. 35 Statuto dei lavoratori 1970).
- I contratti a contenuto formativo. L'apprendistato ed il tirocinio sono tipologie contrattuali che svolgono la duplice funzione di formazione professionale e di allocazione lavorativa. Per quanto riguarda l'apprendistato esso è “un contratto a tempo indeterminato per la formazione e l'occupazione dei giovani” (Ghera; 2010) fermo restando che qualora il periodo di formazione fosse concluso, le parti potrebbero recedere. Il tirocinio è finalizzato ad agevolare le scelte professionali e l'alternanza studio e lavoro; la competenza e le modalità di svolgimento spettano alla regione (Del Giudice, Izzo, Solombrino e Mariani; 2012).
- Il contratto a tempo parziale. Questa tipologia è stata introdotta per attuare forme di redistribuzione del lavoro e per migliorare la conciliazione tra lavoro e famiglia. Il part-time può essere verticale, orizzontale o misto; la retribuzione ed i contributi sono

proporzionati in base alla prestazione data. Può essere concesso e poi, per esigenze organizzative, può essere revocato; infatti, il part-time non è un diritto.

- Il contratto intermittente o a chiamata. Questo presuppone di utilizzare in modo discontinuo la prestazione. Esso può prevedere l'obbligo di disponibilità del lavoratore o può esserne privo.
- Il contratto a progetto. Questa tipologia non rientra nei rapporti di lavoro subordinati, come i precedenti; esso fa parte della fattispecie dei contratti parasubordinati. Affinché vi sia questa tipologia “le prestazioni devono essere riconducibili a un progetto definito, determinato dal committente e gestito in autonomia dal collaboratore” (D.lgs. 276/2003 art. 61).

Le tipologie sovraelencate sono le principali e le più conosciute del mercato del lavoro.

2. La flessibilità

Il tema della “flessibilità del lavoro” è un tema molto in voga nei dibattiti politici e nell'opinione pubblica. Ma cosa s'intende per flessibilità?

Luciano Gallino (2007; pp. 4-5) definisce flessibili

“quei lavori o meglio le occupazioni che richiedono alla persona di adattare l'organizzazione della propria esistenza [...] alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive. [...] Tali modi di lavorare o di essere occupati impongono alla gran maggioranza di coloro che vi sono esposti per lunghi periodi un rilevante costo umano, poiché sono capaci di modificare o sconvolgere [...] oltre alle condizioni della prestazione lavorativa, il complesso dell'esistenza personale e familiare”.

Non esiste una definizione univoca di flessibilità, la si può declinare in diverse forme a seconda di ciò che si vuole includere. L'accezione di flessibilità più diffusa è quella che la equipara alla deregolamentazione delle norme a protezione dell'impiego. Più flessibile è quel mercato in cui vi sono minori vincoli al licenziamento e all'assunzione con durata prefissata. Tuttavia, identificare la flessibilità con la deregolamentazione del mercato, restituisce un'immagine parziale del fenomeno.

Una prospettiva più completa tende invece a considerare la multidimensionalità della flessibilità.

“[...] la flessibilità del lavoro può essere intesa come la capacità di adattare vari aspetti del rapporto di lavoro alle esigenze del datore” (*ibidem*; p. 33).

Da questa definizione, possiamo individuare diverse forme di flessibilità. Esse possono coesistere contemporaneamente, possono variare la modalità a seconda dei sistemi lavorativi e possono produrre differenti costi umani.

Ad esempio Berton, Richiardi e Sacchi (2009) ci suggeriscono una classificazione abbastanza puntuale:

- la flessibilità numerica riguarda la variazione del numero di lavoratori occupati; viene agevolata ad esempio da rapporti di lavoro con durata prestabilita;
- la flessibilità temporale concerne la variazione dell'orario di lavoro standard: può riguardare la diminuzione o l'aumento dell'orario (come gli straordinari, il ricorso a contratti part-time, i congedi), la variazione temporale della prestazione (come i turni variabili, lavoro notturno), la redistribuzione dell'orario su archi temporali differenti (ad esempio plurisettimanale);
- la flessibilità retributiva che presuppone la possibilità di cambiare gli elementi variabili della retribuzione (ad esempio gli incentivi) o, in generale, ricorrere a politiche di moderazione salariale;
- la flessibilità organizzativa che attiene all'organizzazione interna del lavoro (come la mobilità interna o la rotazione dei compiti);
- la flessibilità spaziale riguarda la collocazione fisica dell'attività;
- la flessibilità relativa all'assunzione dei lavoratori: questa presuppone misure di liberalizzazione del collocamento dei lavoratori delle varie categorie professionali (ad esempio i lavoratori dello spettacolo).

In generale, Gallino individua due macro-categorie della flessibilità: flessibilità dell'occupazione e flessibilità della prestazione. La prima presuppone la possibilità per un'impresa di variare la quantità di forza lavoro in relazione al processo produttivo. Questa si realizza appieno quando vi è ampia libertà nei licenziamenti o nella possibilità di evitare l'applicazione delle norme del diritto del lavoro a tutela dei lavoratori. Tutto ciò si traduce nell'opportunità di predisporre varie tipologie contrattuali il più possibile in linea con le esigenze produttive (come il contratto a tempo determinato, a somministrazione, a chiamata). La flessibilità della prestazione attiene all'eventuale variabilità di alcuni parametri; ad esempio la retribuzione potrà variare in base ai meriti o a seconda dell'orario lavorativo (in questo caso si trovano il lavoro a turni, gli orari slittanti e gli orari pluriperiodali).

Ora analizziamo le origini e i motivi che spingono le imprese ad aumentare la flessibilità del lavoro. Gli scopi principali sono due. Il primo motivo presuppone la riduzione del costo diretto ed indiretto del lavoro, adeguandolo il più possibile all'andamento della

produzione e/o delle vendite, ciò al fine di poter reggere la competizione internazionale. Il secondo scopo riguarda la riduzione del rischio di impresa distribuendolo fra più unità produttive, poiché ciascuna impresa è diventata, talvolta per forza maggiore, un nodo di una catena globale. La richiesta di una sempre maggior flessibilità dell'occupazione è stimolata dal fatto che la produzione di beni e servizi è stata composta, riorganizzata e ridistribuita su scala globale e ad essa è stata data la forma di catene reticolari di unità produttive che sono tra di loro interdipendenti. Ciò ha permesso una redistribuzione del rischio d'impresa che presuppone per tutte le aziende coinvolte un rapido adattamento al flusso produttivo e impone flessibilità nella produzione e nella gestione del personale per poter essere competitiva all'interno del circuito globale. In questo contesto la flessibilità tende ad essere per ogni singola impresa una necessità (*ibidem*; pp. 27-36).

3. La sicurezza

La *sicurezza* dei lavoratori è un tema che si associa alla flessibilità lavorativa.

La sicurezza è spesso evocata in relazione alle norme che tutelano la salute del lavoratore. Un'altra accezione comune è quella di sicurezza occupazionale, intesa come la capacità di difesa del posto di lavoro all'interno della stessa azienda. Un diverso concetto di sicurezza si è affermato in tempi più recenti: la sicurezza nel mercato del lavoro, intesa come l'aspettativa di rimanere occupato anche se non necessariamente con lo stesso datore. Quest'ultima declinazione ha assunto un ruolo importante all'interno dei dibattiti sulla *flexicurity*⁵ dov'è spesso ribadita la necessità di passare dalla tradizionale idea della difesa del posto di lavoro a quella della tutela del lavoratore nel mercato del lavoro.

Per sicurezza del lavoratore s'intende quella condizione in cui una persona si trova in una situazione sicura e prevedibile tale da non comportare rischi significativi. Citiamo, ad esempio, rischi di natura economica dovuti alla drastica riduzione del reddito; rischi relativi alla salute, come infortuni ma anche maggior incidenza di malattie derivanti dalla mancanza/discontinuità di lavoro; rischi di natura sociale connessi alla mancanza o carenza di legami nella sfera personale.

La moltiplicazione dei lavori flessibili tende a erodere la maggior parte delle forme di sicurezza che l'OIL ha proposto per definire il cosiddetto "lavoro dignitoso". Nel 1999

⁵ La flessibilità incondizionata ha posto inevitabilmente la questione anche sul piano della sicurezza. Per questo, recentemente, è stato coniato il termine "flexicurity" ovvero flessibilità più sicurezza, che dovrebbe essere un principio guida per gli stati nazionali nella nuova implementazione del mercato del lavoro.

l'assemblea annuale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro elaborò un rapporto nel quale vennero individuate sette forme base di sicurezza economica e sociale per tutti i lavoratori.

- *Sicurezza dell'occupazione* che significa stabilità dell'occupazione, ovvero “piena occupazione”.
- *Sicurezza del posto di lavoro*, ovvero protezione contro il licenziamento arbitrario, la regolamentazione dell'assunzione e della risoluzione del contratto.
- *Sicurezza del ruolo professionale* che equivale alla possibilità di mantenere le proprie competenze e il proprio ruolo, nonché la possibilità di fare carriera.
- *Sicurezza sul posto di lavoro* che comprende la protezione contro i rischi professionali, incidenti e malattie professionali, grazie ad un'adeguata regolazione in tema di salute e sicurezza ed alla regolamentazione degli orari di lavoro.
- *Sicurezza della formazione sul lavoro*, ossia l'opportunità di sviluppare le proprie competenze professionali.
- *Sicurezza del reddito*, ovvero creazione e mantenimento di un reddito adeguato in grado di assicurare al lavoratore e ai suoi familiari “una vita dignitosa”.
- *Sicurezza della rappresentanza* che rinvia alla garanzia di espressione collettiva (ad esempio tramite i sindacati).

Gallino introduce anche un'altra forma di sicurezza ovvero la “*sicurezza previdenziale*” che permette all'individuo di assicurarsi un supporto economico anche una volta uscito dal mercato del lavoro.

La moltiplicazione dei lavori flessibili erode in parte, se non in tutto, queste sicurezze. Non vi è né sicurezza dell'occupazione, né sicurezza del posto di lavoro: un mercato del lavoro pienamente deregolamentato non può e non deve avere limitazioni. La stabilità di un'occupazione o l'impossibilità di licenziare secondo le esigenze produttive costituiscono dei deterrenti per la concorrenza e per il pieno sviluppo del mercato. Poco studiata e presa in considerazione sembra essere la sicurezza del ruolo professionale; infatti sembrano pochi i lavoratori in grado di mantenere tranquillamente un ruolo professionale stabile o non essere declassati professionalmente. La sicurezza della formazione rappresenta una rarità per tutti i precari, poiché un'azienda difficilmente investirà su un lavoratore a termine. Quanto ai lavoratori, essi non hanno né il tempo per apprendere né la motivazione per farlo, anche se è per la loro professionalità (Gallino; 2007; p. 81). La precarietà lavorativa, come detto in precedenza, è un fattore che espone il lavoratore a notevoli rischi di salute e di sicurezza. Anche la sicurezza del reddito, non solo quello fisso dato dall'attività lavorativa, ma anche un

reddito nei periodi di disoccupazione, non viene garantito. La sicurezza della rappresentanza sindacale si riduce drasticamente per vari fattori connessi alla flessibilità: la mobilità dei lavoratori flessibili, la separazione del lavoratore dall'impresa nei casi di lavoro in affitto, i trasferimenti di rami d'azienda. Ed infine, in parallelo alle sicurezze relative all'occupazione e al reddito, si riducono inevitabilmente anche le sicurezze previdenziali.

La sicurezza così intesa dipende da molti fattori che producono effetti significativi sui lavoratori. Di seguito proponiamo i principali obiettivi affinché venga realmente sviluppata la sicurezza economica e sociale.

- La continuità occupazionale è intesa come una ragionevole aspettativa di continuità nello stesso od altri rapporti di lavoro;
- La percezione di un reddito da lavoro adeguato;
- L'accesso ad un livello di protezione sociale che permetta al lavoratore una copertura dai rischi connessi alla perdita di un lavoro;
- La garanzia di buone condizioni di lavoro che tutelino il soggetto dai rischi lavorativi e da discriminazioni e licenziamenti ingiustificati;
- L'accesso ad opportunità di produzione e riproduzione di competenze, nonché il riconoscimento delle competenze acquisite (a questo fattore si fa riferimento quando si parla di occupabilità);
- La rappresentanza dei propri interessi e la tutela dei propri diritti attraverso l'esercizio diretto o per mezzo della rappresentanza sindacale;
- l'accesso ad opportunità di conciliazione dell'attività lavorativa con la vita privata.

Questi fattori sono i principali elementi di garanzia della sicurezza del lavoratore nel mercato del lavoro. L'assenza o la privazione di questi espone il soggetto a possibili effetti dannosi. I rischi tendono poi ad alimentarsi reciprocamente finendo per aggravare la situazione o comunque ostacolarne il recupero.

4. La precarietà

La *precarietà* si collega alla flessibilità nel momento in cui nasce il rischio per un lavoratore di non riuscire a provvedere al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale. Standing (2011) parla di una "classe esplosiva" formata da precari che sono la base in crescita della classe lavorativa globale. Ma c'è di più, per l'autore essere precario non può essere equiparato a lavoratore povero o privo di tutele, implica non

avere la possibilità di identificarsi in un modo certo e stabile con il lavoro e con la propria identità. Secondo alcuni il concetto si lega all'idea di non avere controllo sul proprio lavoro, di non avere una sicurezza lavorativa, di non essere integrati nella collettività. Implica una svalutazione di sé e della propria posizione nella società, nonché un deterioramento dei rapporti interpersonali.

La precarietà, o meglio la precarizzazione, verrà affrontata nello specifico nel capitolo che segue in relazione alle implicazioni che questa produce sui lavoratori.

CAPITOLO II

LA PRECARIZZAZIONE DELLA VITA

Il lavoro svolge una parte essenziale per la nostra vita; non solo in termini di sussistenza ma anche di identità e status sociale. La discontinuità dei contratti, i momenti di disoccupazione e l'alternanza tra impieghi diversi costituiscono dei deterrenti per lo sviluppo positivo della percezione del sé individuale. In questa sede si tratterà nello specifico il precariato e le sue determinanti, nonché il passaggio tra la precarietà lavorativa e la precarietà sociale che prende il nome di *precarizzazione*.

I. La centralità del lavoro nella società capitalistica

Per la maggior parte degli individui, il lavoro occupa una parte fondamentale della vita. Il lavoro è qualcosa di più che semplice fatica; in caso contrario la gente non si sentirebbe così confusa e disorientata quando lo perde. Nella società capitalistica, il lavoro ha un ruolo centrale per la definizione dell'identità e dello status sociale. Le esperienze della disoccupazione o della precarietà lavorativa possono essere comprese solo se si afferra l'importanza che il lavoro assume per ognuno di noi.

A questo proposito, Giddens (2000) rileva sei caratteristiche fondamentali del lavoro retribuito:

- il denaro: l'aspetto retributivo è la risorsa principale da cui l'individuo dipende, senza di esso tendono a moltiplicarsi ansie, paure e frustrazioni per il mancato soddisfacimento dei bisogni;
- il livello di attività: un'occupazione fornisce spesso la possibilità di esercitare abilità e competenze; in mancanza di essa possono ridursi queste opportunità;
- la varietà: il lavoro permette l'accesso ad ambiti sociali differenti da quello domestico;
- la struttura temporale: la giornata lavorativa viene scandita in funzione del lavoro, se può rappresentare una forma di oppressione, dall'altra può fornire, per l'importanza sociale attribuitagli, un orientamento alle attività quotidiane;
- i contatti sociali: avere un impiego offre la possibilità di instaurare rapporti interpersonali;
- l'identità personale: un lavoro offre stabilità e tende a formare il sé individuale. Esso assume rilevanza specialmente per gli uomini, i quali sono legati alla figura del breadwinner.

Il lavoro nel linguaggio comune ha almeno due significati. Nel primo caso indica l'attività stessa, cioè quei compiti che svolgiamo per sopravvivere; questa modalità può essere definita "sostanziale" – nel senso che si connette con il significato dell'attività che svolgiamo indipendentemente dal quadro formale in cui è inserita (contratto, iscrizione a un albo, permesso di esercizio). L'altra modalità con la quale si usa il termine è un prodotto della rivoluzione industriale. Lavoro, in questa accezione, è sinonimo di occupazione e non comprende più l'insieme delle attività che si svolgono per la sopravvivenza (Mingione e Pugliese; 2010). Nel linguaggio scientifico e comune lavorare significa "svolgere un'attività sistematica e specializzata che ha come contropartita un reddito piuttosto che il soddisfacimento immediato di un bisogno" (*ibidem*; p. 7). Il lavoro inteso come occupazione è indipendente dal contenuto sostanziale dell'attività ed è definito dal quadro nel quale si colloca (l'orario, il luogo, la specializzazione e così via). Karl Marx parla di lavoro astratto proprio perché esso prescinde dall'utilità immediata (concreta) dell'attività lavorativa rispetto ai bisogni del lavoratore. Il lavoro è reso astratto dall'intermediazione del salario che spezza il legame tra l'attività ed il soddisfacimento dei bisogni, ossia si lavora per guadagnare ed il contenuto (sostanziale) di ciò che si fa non ha alcuna importanza rispetto ai bisogni da soddisfare.

Gli elementi che delineano il secondo significato del lavoro sono la mercificazione e la specializzazione delle attività produttive. Per "mercificazione si intende un processo che distacca il lavoratore dal controllo e dall'uso diretto del prodotto, che diventa parte di un'opera collettiva (nella quale non si riconosce più) e che viene immessa nel mercato come merce" (*ibidem*). La specializzazione attiene alla divisione sociale dei compiti e delle attività produttive. L'organizzazione del lavoro presuppone una conoscenza settoriale ed abilità ridotte: il lavoro specializzato comporta dipendenza sociale dagli altri per la propria sopravvivenza. Più il lavoro è specializzato, meno le famiglie potranno soddisfare i bisogni soltanto con i propri prodotti e dovranno ricorrere al mercato. La società capitalistica ha condotto gli individui ad un'alienazione rispetto al lavoro e ad una subordinazione totale al capitale. Questa accezione di lavoro (astratta) si pone in contrapposizione con la prima modalità di lavoro (sostanziale). Il lavoro "astratto" è stata la forma lavorativa dominante dal XX secolo. Ora siamo di fronte ad una nuova trasformazione del mercato che sta modificando la nostra cultura sul lavoro ed il significato che esso assume.

Come leggere la centralità del lavoro nella società dei precari?

La condizione del lavoratore precario non è nuova, anzi, nel Codice civile del 1865 si disciplina la “locazione delle opere e dei servizi” agli artt. 1570 e ss. La normativa si limitava a regolare la durata del contratto in questione; in particolare, disponeva che la locazione delle opere e dei servizi potesse avvenire solo a tempo determinato e quindi vi era il divieto di stipulare contratti a vita, per evitare la ricostruzione di rapporti di lavoro simili alla servitù della gleba (Ghera; 2010).

Il lavoro diventa oggetto di studio che determinerà in buona parte la formazione della sociologia stessa; è proprio dall'Ottocento che i grandi pensatori inizieranno ad indagare sul lavoro e sul significato che esso assume.

Per Emile Durkheim il mondo liberale-capitalistico è caratterizzato da un crescente allentamento del legame tra l'individuo e la società. Egli definisce *solidarietà* il vincolo affettivo e psicologico che lega l'individuo al gruppo sociale e si può declinare in solidarietà meccanica e organica. La prima è riscontrabile nei gruppi dove il patrimonio psichico collettivo supera le idee e le pratiche individuali; questa forma di solidarietà è tipica nelle società di sussistenza. Invece, nel mondo capitalistico, l'individuo svolge le proprie mansioni in relazione alla divisione sociale del lavoro dove aumenta sempre di più il patrimonio di idee individuali o comuni ad una piccola cerchia. Si passa in questo contesto alla solidarietà organica, cioè l'integrazione di personalità e gruppi diversi tra loro. Questo compito però è molto arduo perché la solidarietà organica è labile e tende, nel corso delle rapide trasformazioni sociali, a lasciare il posto a zone di anomia. L'*anomia* è la “condizione di assenza di leggi” che genera fenomeni di disgregazione sociale e di conflitto che è causata dall'attuale società per effetto della divisione del lavoro che ha polverizzato la solidarietà meccanica creando divisioni tra gli individui e conflitto nei valori, nei legami, nella coscienza collettiva. I precari sono fortemente condizionati da questa condizione e, ancor di più che nel passato, sono soli e immersi in queste condizioni di anomia. Un tempo c'era una rete comunitaria e la famiglia che proteggevano il soggetto; ora siamo all'interno di meccanismi disgreganti e conflittuali per i quali le istituzioni primarie non sono in grado di tutelare l'individuo. Il lavoratore precario si trova ed essere non solo privo di protezione, ma nella voragine del profitto e della mercificazione umana.

La divisione sociale del lavoro è per Karl Marx il risultato della frattura e contrapposizione tra opposti interessi e valori tra lavoratori e capitalisti. Nei Manoscritti economico-filosofici del 1844, la conflittualità che caratterizza il sistema capitalista e che si

incarna soprattutto nell'opposizione tra capitale e lavoro salariato, viene espressa mediante il concetto di *alienazione*. L'alienazione del lavoratore, per Marx, si esprime attraverso quattro elementi connessi tra di loro: alienazione rispetto al prodotto, alla stessa attività, alla propria esistenza, al prossimo. La causa del meccanismo dell'alienazione risiede nella proprietà privata dei mezzi di produzione in virtù della quale il capitalista può utilizzare la forza-lavoro dei salariati per accrescere la propria ricchezza, secondo una dinamica che Marx, nel Capitale, descriverà in termini di *sfruttamento* e *logica del profitto*.

Il concetto di *alienazione* può essere rielaborato in quanto può descrivere bene la situazione del lavoratore precario. Quindi il lavoratore è alienato:

- rispetto al prodotto della sua attività, in quanto produce capitale che non gli appartiene e che non vedrà mai la sua realizzazione completa;
- rispetto alla stessa attività poiché prende forma da un "lavoro forzato" in cui egli è uno strumento per altri fini; produce per un ente o azienda in cui ben presto non ne farà più parte e vedrà così svanita la sua professionalità e i suoi sacrifici;
- rispetto alla stessa essenza. La prerogativa dell'uomo rispetto all'animale è il lavoro libero, creativo, mentre nella società capitalistica è costretto ad un lavoro forzato, ripetitivo, unilaterale;
- rispetto al prossimo, perché per il lavoratore l'altro è soprattutto il capitalista, viene generalizzata una forza conflittuale con tutta l'umanità, tutto per il precario si pone in antitesi alla propria stabilità.

L'alienazione produce un profondo sacrificio e mortificazione del proprio essere. Il lavoratore precario è doppiamente alienato perché non solo non si può identificare in ciò che fa, ma non può vedersi se non attraverso l'essere intercambiabile: egli è un anello mobile di un macro processo che non lo valorizza e utilizza come semplice merce di scambio.

La solidarietà e l'anomia di Durkheim e l'alienazione di Marx sono utili per spiegare le tensioni e contraddizioni della società capitalista. Il precariato è sempre esistito, ciò che lo distingue dall'epoca di Durkheim e Marx, è la totale *precarizzazione* dell'esistenza. Come ha affermato Pierre Bourdieu: «per progettare il futuro occorre avere in pugno il presente» (cit. Bauman; 2008; p. 155). Però, per la maggior parte delle persone, la presa del presente è insicura e spesso assente. Viviamo in un mondo di flessibilità universale che penetra tutti gli aspetti della vita: i rapporti d'amore, la famiglia, l'identità, i modelli di salute, i valori da perseguire (*ibidem*; p. 155-157).

“Al lavoro vennero attribuiti molti valori ed effetti benefici, come ad esempio l’aumento di ricchezza e l’eliminazione della miseria; ma alla base di qualsiasi merito ad esso riconosciuto c’era il suo presupposto contributo a quel processo di creazione dell’ordine, all’atto storico di rendere la specie umana responsabile del proprio destino. Il “lavoro” così inteso era l’attività in cui si supponeva che l’umanità intera fosse impegnata per suo destino e natura nella realizzazione della propria storia. [...] Tutto il resto veniva di conseguenza: dipingere il lavoro come la condizione naturale degli uomini e la disoccupazione come un’anomalia; individuare nella deviazione da tale condizione naturale la causa della povertà e della miseria; valutare le persone in base al contributo reso dal loro lavoro allo sforzo collettivo”.

L’idea del lavoro rigoroso, programmato e programmabile ha ceduto il posto ad un ordine nuovo che assomiglia sempre di più ad un gioco. Le azioni del lavoratore, i contratti, le emozioni, i vissuti diventano sempre più simili alla strategia di un giocatore che si prefigge obiettivi modesti e a breve termine che non vanno oltre un paio di mosse (*ibidem*; p. 159). Il mondo viene percepito pieno di ostacoli che vanno negoziati di volta in volta dove tutto va calcolato.

“La modernità solida corrisponde di fatto all’epoca del capitalismo pesante: del legame tra capitale e lavoro fortificato dalla reciprocità della loro dipendenza. La sopravvivenza dei lavoratori dipendeva dall’aver un lavoro; la riproduzione del capitale dipendeva dalla capacità di assumere manodopera. Il loro punto d’incontro aveva un indirizzo fisso. [...] La mentalità «a lungo termine» equivaleva a un’aspettativa nata dall’esperienza che i rispettivi destini di chi comprava e di chi vendeva la forza lavoro fossero strettamente e inseparabilmente interconnessi e lo sarebbero stati ancora per moltissimo tempo, e che perciò elaborare un modo di coabitazione sopportabile fosse nell’interesse di tutti. [...] Questa situazione è oggi mutata e il principale ingrediente dello sfaccettato processo di mutamento è la nuova mentalità «a breve termine» che ha sostituito quella «a lungo termine». [...] «Flessibilità» è la parola d’ordine del giorno e quando viene applicata al mercato del lavoro essa preconizza la fine del lavoro così come lo intendiamo e annuncia invece l’avvento del lavoro con contratti a termine o senza contratto, posizioni prive di qualsiasi sicurezza, ma con la clausola del «fino a ulteriori comunicazioni». La vita lavorativa è satura di incertezza” (*ibidem*; pp. 166-170).

II. Flessibilità, atipicità e precarietà come concetti dinamici

I concetti di flessibilità, precarietà e atipicità rimandano a interpretazioni concettuali differenti ma che devono essere comprese ed utilizzate ad unisono. Se non sono sinonimi, sono almeno alternative concettuali (Ferro; 2009): definiscono diverse accezioni e differenti aspetti di un fenomeno che non può essere semplificato, sono concetti fluidi e non ben definiti. Abbiamo visto come questi si riferiscano a differenti aspetti del mondo del lavoro; questi però non possono essere considerati sinteticamente in base ad una definizione formale, sebbene nascano da una dimensione sociale – il lavoro – si espandono e penetrano in tutte le sfere sociali.

Così, la flessibilità si riferisce a modalità di lavoro flessibili che si possono anche legare a particolari forme contrattuali. In letteratura si tratta di flessibilità produttiva, numerica, temporale, funzionale e spaziale (Salmieri; 2006). L'apparente semplicità rimanda a situazioni ben più complesse. Se la flessibilità rinvia ad una certa discrezionalità padronale nell'istituzione e nell'estinzione di rapporti di lavoro con molti meno vincoli rispetto al rapporto tradizionale fordista, così non appare scorretto utilizzare il medesimo termine per individuare le conseguenze individuali e sociali della flessibilità lavorativa sulla "flessibilità sociale e familiare" (Ferro; 2009; p. 23).

Con questa impostazione anche l'atipicità contrattuale può essere utilizzata oltre la sfera lavorativa, la possiamo applicare a modalità non standard di vita che derivano da differenti tipologie contrattuali.

Infine, la precarietà, che sottolinea gli effetti perversi della flessibilità e dell'atipicità, potrà essere anch'essa intesa come concetto aperto che va al di fuori della sfera prettamente lavorativa (*ibidem*; p. 23).

III. Verso una definizione di precariato

La "precarietà" di per sé è un concetto precario.

Questo è dovuto alle diverse intenzioni interpretative che si collocano nel dibattito tra lavoro flessibile e precario. Non avrebbe senso pretendere un'interpretazione univoca di un fenomeno così complesso; allo stesso modo sarebbe controproducente adottare una lettura eccessivamente semplificatoria usando dualismi concettuali (fordismo/postfordismo, lavoro tipico/atipico, autonomia/subordinazione, locale/globale) (Murgia; 2010; p. 30). La realtà è ben più complessa e alquanto discutibile sembra l'intento di categorizzare: ad esempio tra lavoro subordinato ed autonomo c'è una "zona grigia" di tipologie contrattuali che scavalca questa pretesa riduzionista.

La precarietà lavorativa non è un fenomeno nuovo: si pensi alle epoche di transizione (ad esempio dall'economia agricola a quella industriale) o al ruolo assunto dai migranti sempre precari in tutte le società, o ancora alla posizione di certi gruppi sociali "tradizionalmente" più predisposti alla precarietà, come le donne (Cascone; 2006). Ci sono sempre stati i precari, la cosa che ora stupisce e crea allarmismo è la dimensione che la precarietà ha assunto nella percezione collettiva diventando quasi un elemento inevitabile della nostra epoca.

Vi sono modi diversi di intendere il precariato. Lo si può considerare come un gruppo socioeconomico ben definito al quale si potrebbe applicare il concetto di “idealtipo” weberiano. In questo contesto il precariato andrebbe a includere sia l’aggettivo “precario” che il sostantivo “proletariato” (Standing; 2012). Si può affermare inoltre, nel senso marxiano del termine, che il precariato non abbia ancora sviluppato la coscienza di classe tale costituirsi come “classe-per-sé” ma si possa configurare come una “classe in divenire”.

Le attuali tendenze mondiali nell’era della globalizzazione hanno imposto la frammentazione delle classi nazionali. Questo, assieme alla crescita delle disuguaglianze e all’instaurazione del mercato del lavoro flessibile su scala mondiale, non ha condotto alla scomparsa della classe sociale anzi, si è formata una classe globale altamente frammentata (*ibidem*; p. 22). Da alcuni decenni c’è chi si ostina a dire che le classi sociali non esistono più. Gallino (2012) afferma che la classe sociale esista indipendentemente dalla formazione politica, dalla mobilitazione di massa, dall’orientamento ideologico. “Classe sociale – afferma Gallino – significa appartenere a una comunità di destino e si configura nel potere di influire o meno sul destino stesso” (*ibidem*; pp. 7-8). Avere la possibilità di determinare la propria vita vuol dire poter decidere dove abitare, che lavoro fare, cosa studiare, come vivere (*ibidem*). Luciano Gallino è convinto di questo: le classi sociali sono più concrete che nel passato poiché l’industrializzazione e le attuali tendenze socio-economiche mondiali hanno provocato una forte dipendenza del destino individuale dal lavoro. E’ ferrea l’appartenenza ad una comunità di destino che conduce milioni di lavoratori ad un senso di immobilismo e di arrendevolezza nei confronti del proprio destino deciso da chi detiene il potere. Manca la formazione di una classe sociale in grado di agire come soggetto per modificare il proprio destino, manca quindi quel passaggio marxiano identificato nella classe-per-sé.

Saskia Sassen (2008) propone di analizzare la globalizzazione attraverso una rivisitazione delle “categorie sociologiche abituali” su scala mondiale. Non solo individua una frammentazione e polarizzazione delle classi sociali, ma identifica la formazione di due classi globali: l’élite globale e la classe globale degli svantaggiati. Le classi sociali persistono e mutano assieme alle trasformazioni sociali e anch’esse hanno assunto un carattere sempre più globale.

“Nel contesto di unificazione fortemente polarizzata dell’economia mondiale, infatti, l’intensificata competizione tra le imprese si è tradotta in una intensificata competizione tra lavoratori e lavoratrici del Nord e Sud del mondo, che ha determinato una tendenza al livellamento verso il basso delle condizioni di lavoro dei salariati mondiali” (Coin; 2006; p. 15).

Dagli anni Settanta, la mondializzazione del mercato ha prodotto una competizione mondiale perfettamente “libera”, erodendo la separazione tra i due mercati del lavoro (Paesi sviluppati e meno sviluppati), portando in competizione i lavoratori, le imprese, gli Stati. Come ha osservato Luciano Gallino (2007; pp. 39-40):

“..se il mondo opera come un solo mercato, ogni lavoratore competerà con chiunque al mondo sappia fare il suo stesso lavoro. Questo vale per l’interno di un Paese come per l’esterno di esso”.

Siamo ben lontani dal dare una definizione univoca di precariato: c’è l’adolescente che fa un lavoretto ogni tanto, c’è la madre single che cerca di far fronte alle spese, c’è il cinquantenne rimasto senza lavoro per la riorganizzazione dell’azienda presso cui lavorava, c’è l’immigrato che deve accettare qualsiasi lavoro per poter rimanere in Italia. Ognuno di questi casi è diverso dall’altro, però tutti condividono la sensazione che il lavoro sia strumentale (alla sopravvivenza fisica), opportunistico (legato a quel che offre la sorte) e precario (privo di tutele) (Standing; 2012; 31).

Un modo interessante per descrivere i precari è il concetto di *non cittadino* ossia di qualcuno che per certi motivi non gode di pari diritti rispetto ai cittadini. L’idea si riscontra oggi pensando alla gamma di diritti ai quali l’individuo ha accesso: diritti civili (uguaglianza di fronte alla legge e diritto di protezione); culturali (uguale accesso all’istruzione, alla cultura e alla partecipazione alla vita culturale della comunità); sociali (uguale accesso alle varie forme di protezione ed assistenza sociale e sanitaria); economici (uguale diritto di intraprendere attività redditizie); politici (uguale diritto di votare e di candidarsi alle elezioni e di partecipare alla vita politica). Un numero crescente di individui manca di almeno uno di questi diritti e perciò piuttosto che alla cittadinanza vera e propria essi appartengono alla *non-cittadinanza* (*ibidem*).

Il medesimo concetto si può applicare all’impresa: i cittadini sono coloro i quali hanno un lavoro stabile, orari definiti, hanno possibilità di associarsi in organizzazioni sindacali, hanno un reddito da lavoro, insomma possono godere di diritti ben definiti. I non-cittadini sono quelle persone legate temporaneamente all’impresa e che per questo hanno minori garanzie e tutele.

Esiste poi una “serie di precari” che più si avvicina alla connotazione tipica di “non-cittadinanza”. Di seguito esaminiamo le principali tipologie che si ritrovano anche nei servizi sociali. Il lavoro temporaneo è uno degli indicatori più forti della precarietà. Se per alcuni può essere un trampolino di lancio per la carriera, per altri è l’inizio di un circolo vizioso verso

l'impossibilità di ascesa. Un'altra via di accesso al precariato è l'uso del contratto a tempo parziale, ingannevole eufemismo utilizzato per "conciliare lavoro e famiglia", diventato caratteristico nel settore terziario. Sarebbe più appropriato parlare di "cosiddetto part-time" perché molte delle persone che lo scelgono o che sono obbligate ad accettarlo, in realtà si trovano a lavorare più ore del dovuto e che non sono riconosciute in busta paga. Ancora, il precariato si trova in quella ampia zona tra i veri lavoratori autonomi e quelli che, per natura contrattuale lo sono, ma che in realtà sono dipendenti a tutti gli effetti ma con le incognite e le negatività proprie dei lavoratori autonomi. Infine, tra le altre, lo stagista che è la moderna figura contrattuale adottata per incanalare i giovani nel mondo del lavoro ma che molto spesso funge da maschera per forme di sfruttamento o viene usata nell'ambito delle politiche attive del lavoro per camuffare la disoccupazione (*ibidem*; pp. 34-35).

IV. Confusioni, sovrapposizioni e retoriche

Negli ultimi decenni abbiamo assistito alla diffusione della "flessibilità del lavoro". Se ne sente parlare un po' dovunque, così da interiorizzarla come qualcosa di naturale ed oggettivo al quale necessariamente doversi adeguare.

Le analisi scientifiche ed i dibattiti pubblici per lungo tempo hanno riguardato la polarità lavoro/non lavoro, occupazione/disoccupazione. L'attuale scenario socio-economico è alquanto diverso: differente è la concezione del lavoro così come diversi sono i percorsi di vita delle persone. Un tempo il dualismo occupazione/disoccupazione serviva per un'organizzazione del lavoro relativamente stabile e che aveva un'impostazione tradizionale basata sul modello taylorista dell'organizzazione scientifica del lavoro (La Rosa; 2004; pp. 58-59). Ormai il contesto è differente, così come i percorsi lavorativi sono ben più complessi e tortuosi, tanto da sfociare in vere e proprie biografie drammatiche che richiedono un'enorme capacità al singolo di ricomporre i piccoli frammenti lavorativi della propria esistenza in una società "liquefatta", "fluida" (Bauman; 2008). Il dibattito sulle trasformazioni del lavoro ha riguardato dapprima il dualismo lavoro tipico/atipico o standard/non standard nel quale si è considerata "la diffusione dei contratti di lavoro atipici quale unica e principale causa della rottura con il modello tradizionale del lavoro" (Murgia; 2010; p. 29). In un secondo momento l'attenzione si è spostata su una nuova dicotomia interpretativa che ha visto contrapporsi la flessibilità con la precarietà (*ibidem*).

In questa sede vorrei analizzare una serie di questioni che ruotano attorno ai dualismi legati al lavoro per poi passare nello specifico al genere come determinante della flessibilizzazione del mercato del lavoro.

4.1 Un calcolo impossibile

La prima questione ruota attorno a posizioni fortemente contrastanti rispetto all'estensione dei contratti atipici, ossia riguarda l'aspetto quantitativo del fenomeno. "Quanti sono effettivamente i lavoratori atipici?"

Secondo i dati della *Rilevazione continua delle forze di lavoro* dell'Istat del 2008, i contratti standard riguardavano circa 13 milioni di persone (pari al 55,6 % del totale) mentre i contratti atipici riguardavano oltre i 4,8 milioni di lavoratori, ovvero il 20,8% del totale degli occupati. Dal Rapporto Istat 2013 si rileva una contrazione importante dell'occupazione standard (-5,3 % tra il 2008 e il 2012; -2,3 % nel 2013), mentre un aumento di quella atipica. Questo è ciò che emerge dai dati ufficiali e che fanno riferimento ai lavoratori con contratti atipici in forza di legge. A questi occorre aggiungere, al fine di costruire un quadro più completo, coloro i quali sono al di fuori del circuito legale. Ci si riferisce ai lavoratori che rientrano nell'economia sommersa e che ammonterebbero attorno ai 3 milioni (Gallino; 2007; p. 23). Si deve fare attenzione però nel paragonare queste cifre: il fenomeno potrebbe essere sottostimato; le stime provengono da fonti differenti e a volte indirette; talvolta, potrebbero intrecciarsi e sovrapporsi (ad esempio si veda il fenomeno dei lavoratori che hanno un contratto di lavoro ma svolgono altre attività al di fuori di questo).

"In totale, l'occupazione flessibile, regolare ed irregolare, coinvolgerebbe tra i 7 e gli 8 milioni di individui, più di 3 doppiolavoristi non dichiarati, corrispondenti a 1 milione di unità lavorative a tempo pieno. Ne segue che [...] i lavoratori coinvolti ammonterebbero, nell'insieme, a 10-11 milioni" (*ibidem*; 2007, p. 25).

Aldilà dei numeri, sebbene indicativi del fenomeno, sembrano difficili da individuare poiché le stesse situazioni in esame – flessibilità e precarietà – sono fluide e mutevoli di per sé. Quando si intende assumere un'interpretazione prettamente quantitativa si devono fare una serie di valutazioni preliminari: come devo contare questi casi? Tutti i lavoratori con contratto atipico sono da considerare precari? Come si valuta la volontarietà o meno della scelta, che peso ha? Come si considerano i lavoratori con più contratti atipici in attivo? Come valutare il lavoro sommerso?

È difficile definire quanti sono i lavoratori non-standard per una serie di motivi:

- Non esistono classificazioni condivise, né procedure consolidate di calcolo;

- La natura dei contratti atipici muta molto velocemente da rendere difficile una comparazione sempre attuale;
- I metodi classici di rilevazioni (come i dati INPS) possono valere per alcune tipologie contrattuali, ma non per altre;
- Sui rapporti di lavoro flessibili ci sono continui interventi legislativi che possono cambiare la dicitura dei contratti od i loro estremi;
- L'utilizzo di alcune tipologie contrattuali viene utilizzato dalle aziende per mascherare altre forme di rapporto (Ferro; 2009; p. 25).

Ludovico Ferro (*ibidem*; p. 29) evidenzia tre problematiche conseguenti a questa indefinibilità e indeterminatezza:

- L'accordo o meno sul rapporto tra flessibilità e precarietà. Tutti i lavoratori flessibili sono precari? Quali tipologie di lavoratori ricadono in queste categorie?
- La volontarietà o meno nell'assunzione di contratti atipici. Ad esempio, il part-time può essere richiesto od imposto dal datore, come interpretare questo? Come leggere gli elementi soggettivi che spingono a chiedere od accettare una forma atipica di contratto (ossia, una donna per conciliare lavoro e famiglia chiede il part-time, è di fatto una scelta "obbligata" per il bene familiare, come leggere tutto questo)?
- Le fonti dei dati, la loro esaustività e la possibilità di confronti.

A seconda dell'approccio che si utilizza varierà l'interpretazione ed i criteri assunti ma che, ricordiamolo, non sono né stabili né certi.

4.2 Trampolino o trappola?

Buona parte delle analisi sul lavoro precario si è concentrata sulla sua effettiva utilità e, a seconda di posizioni più o meno favorevoli, si sono sviluppati filoni di ricerca pro o contro le attuali tendenze del mercato del lavoro. C'è chi, da un lato, sostiene che i lavori atipici aumentino possibilità economiche e siano trampolini per impieghi migliori, più sicuri e redditizi, dall'altro, vi è chi sostiene che queste siano delle trappole che, a lungo andare, costituiranno circoli viziosi tali da impedire all'individuo di avere lavori sicuri e stabilire relazioni stabili.

Le modalità non standard di lavoro sono state inserite a gran voce nell'economia mondiale per il presunto obiettivo, smentito ampiamente, di aumentare l'occupazione e per

permettere al soggetto d'essere il più flessibile e competitivo possibile. Se per alcuni lavoratori ciò è vero, poiché “non avere vincoli” è essenziale per la loro professionalità (si pensi ai manager), difficile è per chi si colloca negli strati più bassi della scala sociale.

“Un mercato del lavoro basato sull’offerta di manodopera precaria produce costi elevati di transazione. Questi costi includono il tempo impiegato per richiedere il sussidio di disoccupazione, il tempo e i costi che comportano la ricerca di un lavoro, l’adattamento del proprio ritmo di vita e del tempo libero alle esigenze del nuovo lavoro. Il costo totale di tutto questo può essere relativamente basso se paragonato al guadagno atteso. Si crea così la «trappola della precarietà»” (Standing; 2012; pp. 81-82).

Una persona che vive soltanto grazie a lavori temporanei conduce un’esistenza in cui il rischio è la regola: tra un contratto e l’altro userà i risparmi accumulati per garantirsi la sopravvivenza e a fatica, se concessi, potrà accedere a sussidi. In questo lasso di tempo i debiti cominciano ad aumentare e la trappola della precarietà si fa sempre più inesorabile, fino a che non avrà un nuovo lavoro sempre temporaneo. Gli aspetti negativi di questa situazione sono peggiorati dal venir meno del sostegno della famiglia e della comunità, dell’allentamento dei legami sociali e della “fluidità” delle relazioni che tempo addietro sostenevano l’individuo. Un simile circolo può incanalare fenomeni di micro-criminalità per fronteggiare debiti e per la sopravvivenza familiare. Un ulteriore peggioramento può derivare dallo stato di stress generato da un senso di inferiorità ed insicurezza quotidiana.

Negli ultimi decenni si è assistito ad un infoltimento verso il basso della piramide sociale da parte di quei profili professionali un tempo inseriti nel processo produttivo e che ora, a causa dell’automazione, dello sviluppo tecnologico e della riduzione delle prospettive lavorative, sono andati ad alimentare una massa di lavoratori precari a carattere globale in competizione tra di loro (Gallino; 2011).

Per questo, l’opportunità di un lavoro atipico non è così allettante come lo può essere per chi ha i mezzi per poter sopravvivere. Per alcuni la temporaneità di un contratto potrà solo predire guadagni inferiori negli anni avvenire (Standing; 2012; p. 33) e costituirà una trappola per la carriera e per la vita privata.

4.3 Causa-effetto: flessibilità = precarietà?

L’equivalenza tra flessibilità e precarietà non è corretta poiché un mercato del lavoro flessibile non necessariamente comporta precarietà. Ciò che determina questa situazione sono una serie di variabili che fanno sì che la flessibilità si trasformi in precarietà.

“La continuità occupazionale, la garanzia di un reddito adeguato o l’accesso ad un adeguato livello di protezione sociale sono fattori cruciali nel determinare la precarietà, dal momento che incidono direttamente sulla possibilità da parte del lavoratore di trarre il proprio sostentamento dal mercato del lavoro o dal welfare state. Diversamente, la garanzia di buone condizioni di lavoro, la capacità di rappresentanza degli interessi, la produzione di competenze e le opportunità di conciliazione, incidendo sulle alternative di scelta del lavoratore e sulla capacità di migliorare la sua posizione nel mercato del lavoro, tendono ad influenzare la condizione di precarietà ma non sembrano avere un impatto diretto su di essa. Sulla base di ciò appare evidente che i due fenomeni non possono essere automaticamente assimilati. La precarietà è una proprietà del lavoratore e non è direttamente connessa ad uno specifico rapporto di lavoro” (Berton, Richiardi e Sacchi; 2009; pp. 42-43).

Flessibilità e precarietà si concretizzano in forme e contesti diversi a seconda di come gli individui sono inseriti e ciò dipende anche – e soprattutto in Italia – dall’origine sociale e dalla posizione che il soggetto occupa nella piramide sociale (Sennet; 2012).

“Al vertice della piramide sociale il rischio è sinonimo di opportunità, perché spesso chi è al top ha i mezzi economici per fronteggiare e sopravvivere a conseguenze inattese di alcune decisioni aziendali. Per le classi medie, il rischio è associato a una maggiore vulnerabilità che in passato. Per chi infine è alla base della piramide sociale il rischio rappresenta un radicale sentimento di insicurezza e di perdita” (Sennet in Cascone; 2006).

A questo punto si apre un nuovo dibattito relativo alle risorse individuali e sociali che possono aiutare il soggetto a non cadere nella precarietà.

4.4 I lavori atipici e le risorse

Le risorse del singolo (famiglia, formazione, rete sociale, stato) possono costituire dei deterrenti alla precarietà.

I lavoratori con contratti atipici non rientrano nelle fattispecie tutelate dal nostro ordinamento per quanto attiene al sistema di protezioni ed ammortizzatori sociali, poiché il nostro sistema di regolazione del lavoro è ancora incardinato attorno alla figura del breadwinner. In questo contesto di scarse protezioni sociali, l’unica risorsa è la famiglia, tanto che si parla di *Welfare* familistico dove, compiti un tempo attribuiti alla dimensione pubblica, sono stati reindirizzati all’ambito familiare (Ferrario; 2005; p. 13).

Annalisa Murgia (2010) individua nella famiglia un importante elemento che può sostenere l’individuo nella sua carriera frammentata e nella discontinuità del reddito. Il sostegno familiare è un importante fattore di trasmissione anche rispetto al posizionamento occupazionale. Pochi Paesi come l’Italia possono vantare di una scarsa valenza della formazione nel mercato del lavoro, dove il maggior fattore di status sociale è invece attribuibile alle condizioni di origine sociale (Franzini; 2010). Maurizio Franzini identifica

una serie di fattori che dopo la formazione sono determinanti nella disposizione sociale nel mercato del lavoro:

- I più abbienti possono prolungare la ricerca di un lavoro conforme alle loro aspirazioni e fronteggiare meglio i rischi del non-lavoro;
- Le aspirazioni del singolo possono dipendere dalle condizioni e possibilità della famiglia;
- Chi proviene da classi abbienti avrà maggiori possibilità nell'avvio di attività autonome;
- Il reddito elevato dei genitori e la cerchia sociale possono costituire importanti vantaggi nell'accesso a posizioni lavorative più remunerative e migliorare la propria posizione sociale (*ibidem*; pp. 71.81).

Appare chiaro che l'elevata protezione della famiglia e la possibilità di accedere ad un social network vantaggioso possono essere importanti fattori protettivi contro la discontinuità contrattuale od opportunità più favorevoli, anche in presenza di contratti atipici.

4.5 La “femminilizzazione del mercato del lavoro”

Le trasformazioni del mercato del lavoro sono legate anche ad un'altra relazione, ossia al crescente spostamento di domanda dal lavoro a tempo pieno, “maschile” e identificato nel lavoro del settore secondario, ai lavori atipici, “femminili”, riscontrabili nei servizi (Murgia; 2010).

Annalisa Murgia rileva come la femminilizzazione del mercato del lavoro sia dovuta sia all'incremento della partecipazione delle donne nel lavoro extradomestico, sia alla maggior importanza che hanno assunto i lavori dei servizi caratterizzati da capacità relazionali e comunicative e che si ritiene siano “per natura femminili”. Ulrich Beck (in Murgia; 2010) affronta questa tematica sotto un ulteriore aspetto: si parla di femminilizzazione del lavoro per descrivere il fenomeno del precariato per tutti i lavoratori, anche per gli uomini.

Il concetto di femminilizzazione del mercato del lavoro spesso è associato alla precarizzazione e a forme contrattuali atipiche; in questa interpretazione sembra ancora molto forte il persistere di due mondi contrapposti dove al maschile è riservato il lavoro stabile e al femminile quello precario. La diffusione della flessibilità lavorativa ha così evidenziato il persistere di stereotipi di genere legati alla distribuzione dei compiti privati-domestici e le possibilità di carriera ben più limitate e settoriali per le donne. Una delle retoriche che

Annalisa Murgia rileva nella dimensione del genere riguarda l'assunzione che le tipologie contrattuali atipiche siano più vantaggiose per le donne che meglio potranno conciliare i tempi della famiglia con quelli del lavoro. L'idea sottostante è che le donne siano tradizionalmente più pronte degli uomini ad adeguarsi alle trasformazioni del mercato del lavoro poiché l'attività lavorativa femminile è da sempre più flessibile (ad esempio per la maternità e per i permessi per assistere familiari disabili). Quindi: chi meglio delle donne può svolgere lavori atipici? Inoltre, l'elevata sovra-rappresentazione in tipologie contrattuali spesso parasubordinate rendono ancor più chiara la contraddittorietà del mercato del lavoro dove vi è una maggior presenza di donne nei posti più instabili e meno tutelati (Murgia in Atti convegno "Genere e precarietà"; 2009; p. 5).

V. Le determinanti della precarietà

La progressiva liberalizzazione di forme contrattuali flessibili è data principalmente dal minor costo di utilizzo della forza lavoro che queste tipologie comportano per le aziende. Infatti, la riduzione dei costi è data dall'inferiore onerosità per l'impresa per la terminazione dei rapporti di lavoro quando il lavoratore è assunto con un contratto non standard (Berton, Richiardi e Sacchi; 2009; pp. 47-69).

Gli obiettivi formali delle riforme che hanno promosso tutto questo sono stati: l'incremento della competitività delle imprese; l'aumento dell'occupazione e la partecipazione delle donne; il tentativo di plasmare il mercato del lavoro alle esigenze produttive. La minor rigidità del mercato del lavoro italiano avrebbe dovuto migliorare l'efficienza produttiva, aumentare l'occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro soprattutto di chi aveva difficoltà nell'entrarvi, come i giovani e le donne:

“La riduzione del costo unitario del lavoro dovrebbe avere come effetto una maggior occupazione; ciò avviene però se le imprese si trovano ad affrontare una domanda in crescita ed hanno dunque necessità di espandere la produzione, oppure anche a produzione costante se sono in grado di sostituire altri fattori di produzione (il capitale) con il lavoro. Ma non è detto che le imprese decidano di incrementare la quantità di lavoro impiegato semplicemente perché questo costa meno: se, per esempio, una riduzione del salario (e dunque del costo unitario del lavoro) ha un effetto negativo sulla produttività dei lavoratori le imprese potrebbero decidere di non ridurre le retribuzioni” (*ibidem*; pp. 69-70).

Il principale effetto della riduzione dei costi per l'interruzione del contratto di lavoro è stato invece l'aumento del turnover dei lavoratori. L'aumento di turnover permette maggiori profitti alle imprese perché possono più velocemente adeguare l'andamento dei cicli produttivi col numero di lavoratori necessari; inoltre, questo consente di sperimentare più

lavoratori per le stesse mansioni allo scopo di aumentare l'efficienza produttiva. Si ritiene poi – ma ciò è stato ampiamente negato da diversi autori – che l'aumento del turnover possa ridurre la disoccupazione attraverso la creazione di nuove opportunità occupazionali. Quali sono però le conseguenze indesiderate? Sicuramente una mancanza di investimento sul capitale umano e quindi anche una perdita di risorse utilizzate per la formazione dei lavoratori temporanei. Senza contare che l'eccessiva turnazione comporta per i lavoratori stabili una difficoltà di adattamento continuo ai nuovi colleghi e, per i lavoratori temporanei, una difficoltà crescente nell'adattarsi a nuove organizzazioni di lavoro.

5.1 Le carriere discontinue

La prima dimensione da analizzare nella definizione della precarietà è la continuità dell'occupazione. I lavoratori atipici sono maggiormente esposti alla precarietà se al maggior turnover al quale sono sottoposti corrisponde un aumento della discontinuità occupazionale, ossia se manca continuità nell'impiego.

Innanzitutto una precisazione: discontinuità contrattuale e discontinuità occupazionale non sono la stessa cosa. L'apposizione di un termine al contratto non produce di per sé una durata inferiore del rapporto. Infatti

“al crescere dell'età e dell'anzianità accumulata sul mercato del lavoro cresce anche la durata dei contratti; tuttavia, indipendentemente da ciò, emergono due fatti: i contratti tipici, contrariamente a quanto spesso asserito nel dibattito pubblico, sono soggetti ad un elevato turnover, ciononostante la lunghezza dei contratti di durata prefissate è decisamente inferiore a quella dei contratti tipici. Possiamo pertanto affermare che i titolari di contratti di durata definita sono soggetti ad una maggiore discontinuità contrattuale” (*ibidem*; p. 118).

Inoltre, la durata del contratto non coincide con la durata del rapporto di lavoro: infatti il lavoratore potrebbe avere più contratti presso lo stesso datore oppure questo potrebbe essere usato come periodo di prova per il passaggio ad un contratto a tempo indeterminato.

La maggiore discontinuità contrattuale però non è compensata dalla continuità occupazionale; infatti le carriere dei lavoratori con contratti atipici sono spesso intervallate da periodi di inoccupazione, che solo ammortizzatori sociali e una buona rete di supporto potrebbero colmare.

5.2 Le retribuzioni mancanti

L'analisi si articola su due punti:

“in primo luogo, a parità di retribuzione lorda, la busta paga di un lavoratore tipico «vale di più» di quella di un lavoratore parasubordinato; in secondo luogo, molti lavoratori atipici hanno accesso a contratti con una retribuzione mediamente più bassa, anche a parità di mansione e formazione” (*ibidem*; p. 135).

Per quanto riguarda il primo punto bisogna considerare che la retribuzione lorda di un lavoratore con contratto standard include anche componenti aggiuntive (come il Tfr e i contributi previdenziali) (Ghera; 2010; pp. 140-141). Per i lavoratori atipici però queste componenti accessorie sono ridotte o, talvolta, totalmente assenti. Dunque, a parità di retribuzione lorda, il compenso di un lavoratore atipico ha un trattamento economico meno favorevole (Berton, Richiardi e Sacchi; 2009; p. 136).

Per quanto riguarda il secondo punto, si deve fare una considerazione preliminare: se il lavoratore fosse informato di quanto appena detto, si potrebbe supporre che questo contrattasse col datore una maggiore retribuzione proprio per compensare l'assenza o la ridotta presenza delle componenti accessorie. In realtà, un po' per ignoranza in materia, un po' perché questi lavoratori sono spesso “costretti” ad accettare contratti di lavoro non favorevoli, si ritrovano con elevate differenze retributive rispetto ai lavoratori tipici. Questo è stato evidenziato in particolar modo per i lavoratori parasubordinati e per gli apprendisti. I primi hanno una penalizzazione complessiva che arriva al 50% rispetto ai lavoratori tipici (*ibidem*; p. 154). L'apprendistato è per il datore fonte di sgravi fiscali e contributivi. Il peggior trattamento economico riservato agli apprendisti potrebbe essere letto come compensativo rispetto alla formazione ricevuta. In linea teorica dovrebbe avvenire ciò, ma sembra discutibile se, alla luce delle recenti normative, un lavoratore può essere inquadrato come apprendista fino ad un'età ben matura (29 anni). Questo fa sì che il contratto di apprendistato possa celare forme di sfruttamento e di contratti a tempo pieno ed indeterminato (Del Giudice, Izzo, Solombrino e Marini; 2012; pp. 367-370).

“In ultima analisi, l'utilizzo di alcune forme di lavoro atipico si è tradotto in Italia in una netta riduzione del costo del lavoro. Se questa riduzione è stata sicuramente un aspetto importante nello spiegare la crescita dell'occupazione normalmente associata all'introduzione delle nuove forme contrattuali, essa aggiunge però un ulteriore elemento di debolezza alla posizione dei lavoratori atipici, i cui effetti si esplicano già oggi ma emergeranno con ancora maggiore forza domani, quando questi lavoratori raggiungeranno l'età per la pensione” (Berton, Richiardi e Sacchi; 2009; p. 155).

5.3 Le tutele inadeguate

In questo paragrafo vengono esaminati i principali schemi di protezione sociale volti a garantire una tutela per il lavoratore al verificarsi di alcuni eventi: disoccupazione, malattia, maternità e carichi familiari, pensione. L'obiettivo è quello di verificare l'accessibilità di tutele costituzionalmente garantite in confronto con i rapporti di lavoro tipico. L'analisi si è svolta usando le informazioni rinvenibili dalla banca dati Whip. Gli ultimi dati disponibili risalgono al 2003 e ciò è importante da considerare in quanto dallo stesso anno ci sono state significative riforme del lavoro e lo stesso mercato è cambiato notevolmente. Soprattutto, alla luce dell'attuale recessione economica, le tutele sociali sono indispensabili nel tutelare l'individuo e nel garantirgli un livello decoroso di sussistenza.

Il sistema italiano di protezione per chi rimane senza lavoro è legato a requisiti assicurativi e contributivi, variabile questa non facile da soddisfare per i lavoratori con carriere discontinue.

Le misure di sostegno al reddito in caso di disoccupazione non sono totalmente fruibili dai lavoratori con contratti atipici. Vediamo il perché. L'indennità di mobilità è esplicitamente negata per i contratti a termine, a cui si aggiunge, per i lavoratori con contratto di somministrazione, anche l'esclusione dalla Cassa Integrazione Guadagni. Il contratto di apprendistato preclude il godimento non solo di queste indennità, ma anche dell'indennità di disoccupazione ordinaria (ammessa nel solo caso di licenziamento). In base ai dati Whip si evince che riescono ad ottenere una qualche indennità di disoccupazione solo il 60% dei lavoratori a tempo determinato e la metà dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro e degli interinali. Un caso quanto meno discutibile pare quello dei contratti part-time che, anche se a tempo indeterminato, hanno diritto ad una minor indennità di disoccupazione, anche se a requisiti ridotti. Non solo, i dati evidenziano accessi diversi alle indennità di disoccupazione per genere; a parità di contratto a tempo determinato e di mansione, le donne ottengono l'indennità ordinaria in misura ridotta rispetto agli uomini (*ibidem*; pp. 159-199).

Il caso della tutela contro la malattia è particolarmente spinoso per i lavoratori parasubordinati. In teoria, i co.co.pro hanno diritto ad un'indennità per degenza ospedaliera e ad un'indennità giornaliera di malattia. Per ottenerle è indispensabile che l'iscritto alla Gestione separata dell'Inps versi totalmente lì tutti i contributi previdenziali in misura piena. Aldilà dell'esiguità della misura indennitaria e del limite minimo contributivo per avervi

diritto, opera il principio dell'addossamento⁶. Il principio dell'addossamento ha precluso a quasi 43.000 lavoratori il godimento delle indennità per malattia e degenza. Anche in questa tutela rinveniamo diverse possibilità di accesso delle donne rispetto agli uomini e ciò può essere spiegato dai redditi inferiori mediamente guadagnati: questo ha conseguenze sulla contribuzione e quindi sulle misure indennitarie (*ibidem*).

Nel caso della tutela della maternità si evidenziano minori garanzie per le lavoratrici con contratti a tempo determinato in quanto non beneficiarie dell'indennità oltre al limite dei 60 giorni⁷. Per le lavoratrici parasubordinate l'effetto è ancor più disegualitario: anche in questo caso sono necessari requisiti contributivi per l'accesso alle prestazioni ed opera il principio dell'addossamento. Paradossalmente, come per l'indennità di malattia, le lavoratrici parasubordinate, a differenza delle lavoratrici tipiche, devono avere requisiti contributivi ed in particolare vige la condizione dell'accreditamento di almeno 3 mensilità presso la Gestione Separata dell'Inps nei 12 mesi precedenti al parto e nei due successivi al parto. Anche qui opera il principio dell'addossamento, per cui qualora la contribuzione fosse inferiore al minimo richiesto, i mesi sarebbero ridotti in proporzione alla somma versata e i mesi "addossati" potrebbe ricadere al di fuori del periodo di riferimento per la prestazione. Ancora, le lavoratrici parasubordinate non possono reclamare neanche l'assegno di maternità dello Stato previsto per "i lavoratori atipici e discontinui" (*ibidem*).

Per quanto riguarda l'assegno per il nucleo familiare, sia per i lavoratori temporanei dipendenti che per i parasubordinati, l'accesso è possibile solo se è in corso un rapporto di lavoro oppure in caso di disoccupazione indennizzata. Così i lavoratori a termine non avendo diritto all'indennità di mobilità e non potendo talvolta accedere a quella per disoccupazione, non hanno possibilità di ottenere l'assegno per il nucleo familiare.

I lavoratori part-time, anche se hanno in corso un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno sensibili riduzioni nella tutela della malattia, della maternità e dei carichi familiari.

I contratti atipici sollevano molte questioni per le tutele pensionistiche. In generale ciò è dovuto per tre motivi: discontinuità lavorativa, bassa retribuzione e, nel caso dei lavoratori

⁶ Il principio dell'addossamento presuppone che le mensilità vengano accreditate dal mese di gennaio di ciascun anno, indipendentemente dall'effettivo intervallo di tempo nel quale si è lavorato. Ad esempio, se un lavoratore ha prestato servizio da agosto a settembre 2013 e contribuito per 840 euro, in base al suddetto principio, verranno accreditate tre mensilità ma con riferimento ai mesi da gennaio a marzo 2013. Il problema è che il meccanismo dell'addossamento può comportare problemi quando i contributi accreditati (addossati) a partire da gennaio cadono al di fuori del periodo di riferimento della prestazione e dunque la domanda di indennità, sebbene il lavoratore abbia lavorato e versato i contributi necessari nel periodo utile, venga rigettata. Così, per continuare l'esempio, se il lavoratore si ammalasse dal mese di aprile 2014, non potrebbe, in assenza di altri mesi di contribuzione accreditati, richiedere l'indennità (*ibidem*; p. 174-175).

⁷ Oltre il termine di 60 giorni è prevista l'indennità se beneficiaria di quella di disoccupazione o di mobilità ma, come si è visto, il lavoratore a termine, non ne ha diritto.

parasubordinati, una contribuzione ridotta. A causa della discontinuità lavorativa, i periodi di non lavoro non sono coperti da contribuzione. L'anzianità contributiva minima necessaria per accedere alla pensione di vecchiaia richiederà ovviamente un lasso di tempo e di occupazioni maggiori per riuscire a soddisfare questi requisiti. Al fine di coprire i periodi scoperti da contribuzione, il legislatore ha prospettato gli istituti del riscatto contributivo e della prosecuzione volontaria: questi permettono di versare i contributi autonomamente ma sono onerosi, per questo difficilmente accessibili. Un altro problema riguarda la frammentazione della contribuzione in diversi istituti di gestione previdenziale che impongono calcoli onnicomprensivi non ancora previsti dall'ordinamento (*ibidem*).

5.4 Conclusioni

Le tutele per i lavoratori con contratti atipici non trovano riscontro nella legislazione: il contratto a tempo pieno ed indeterminato non è più da considerarsi l'unica forma contrattuale. In Italia siamo arrivati a più di quaranta tipologie di contratti atipici e sarebbe riduttivo ed anacronistico non adattare ai principi democratici ed universalistici che il nostro sistema di protezione sociale dovrebbe garantire.

VI. La precarizzazione della vita

Il dibattito sulla questione del precariato si concentra attorno alle dicotomie di cui si è già avuto modo di parlare. Sembrano pochi i casi in letteratura che cercano di andare oltre il semplice dualismo e la contrapposizione tra prospettive diverse. Ora, la questione non sembra più convergere esclusivamente attorno all'aspetto dell'atipicità contrattuale, sembrano invece urgenti riflessioni ed interventi che adottino un approccio olistico. La precarietà non è solo una possibile conseguenza del lavoro, bensì è un profondo stato che coinvolge l'intera esistenza.

“Le trasformazioni della nostra società emergono in un contesto di crescente destabilizzazione della quale risentono non soltanto i lavoratori atipici ma anche chi possiede «un posto fisso»” (Murgia; 2010; p. 37).

Sembra che la società moderna, proprio per i suoi principi ispiratori, abbia creato “una società costruita sull'insicurezza poiché è formata da individui che non riescono a trovare una garanzia né in se stessi né nell'immediato entourage” (Castel; 2008; p. 5). Così gli attuali

valori della nostra società, proiettati all'individualismo e alla libertà, hanno promosso un senso di vulnerabilità tale da produrre un vero e proprio sentimento di insicurezza che è "l'effetto di un dislivello tra un'aspettativa socialmente costruita di protezioni e le capacità effettive, da parte della società, di farle funzionare" (*ibidem*).

Ulrich Beck definisce la società moderna "la società dei rischi" poiché vi governa un principio generale di incertezza tale da sembrare un orizzonte insuperabile per l'uomo (Beck; 2013).

Ecco perché si ritiene importante oltrepassare la semplice connotazione economicistica che il lavoro precario comporta. Più utile è analizzare la precarietà in un'ottica ampia sino a divenire *precarizzazione*. Questo rimanda ad un concetto più vasto ed in continua evoluzione; rinvia ad una percezione diffusa di inadeguatezza, paura, instabilità.

Essere precarizzati vuol dire essere soggetti a pressioni e situazioni di destabilizzazione continua che conducono a vivere un'esistenza precaria e instabile, incentrata sul presente; vuol dire essere privati della possibilità di auto-determinare la quotidianità e la propria identità. Tra gli elementi della *precarizzazione* vi sono:

- La disponibilità illimitata verso un lavoro che fagocita l'individuo. Guy Standing (2011) individua in molte società, come ad esempio quella giapponese, la tendenza ad inglobare paternalisticamente i lavoratori nella trappola/opportunità di un lavoro. Solo un'occupazione è in grado di dare garanzie e tutele ma, al di fuori di essa, il soggetto è solo!
- La "mobilità lavorativa fittizia" per la quale vengono dati titoli o aumenti salariali che servono unicamente per "ammaestrare" il lavoratore ma che non hanno un potere effettivo né valenza.
- La cultura digitale e di massa. Adottare stili di vita conformisti e, in particolare l'uso della tecnologia, tendono ad impedire il consolidamento della memoria a lungo termine. Il mondo digitalizzato non permette di sviluppare le capacità tipiche dell'uomo come la riflessività. I cambiamenti emozionali, sociali e culturali sono sempre più bombardati da informazioni superficiali e si stanno allineando alla prospettiva della precarietà e del "qui ed ora". Il precario è afflitto da un sovraccarico di informazioni in quanto manca uno stile di vita in grado di discernere e di proiettare il futuro.
- Le quattro A: Acredine, Ansia, Anomia, Alienazione (*ibidem*; pp. 40-44). L'acredine o rabbia nasce dalla frustrazione che comporta l'essere esclusi dall'ascesa sociale e per cui le persone rimangono sospese tra lo sfruttamento, la sensazione di deprivazione e l'invidia verso chi ha una stabilità maggiore. L'ansia è data dall'impossibilità di proiettarsi nel futuro e dalla

consapevolezza di essere “appesi a un filo”. L’anomia, da Durkheim, è un sentimento di passività nato dalla disperazione e dal continuo senso di fallimento che si aggrava quando non c’è comprensione né aiuto dalla classe politica (i precari vengono giudicati come parassiti, fannulloni o irresponsabili), dai mass-media o dalle reti familiari. L’alienazione risiede nell’espropriazione della propria attività, del prodotto e dell’essenza; il lavoratore non si identifica in ciò che fa e che è.

A tal proposito ci accingiamo ad analizzare le dimensioni fondamentali della *precarizzazione*.

6.1 La dimensione identitaria

Nelle società precedenti a quella moderna, l’identità era definita in base alla posizione sociale. La nascita della società democratica non ha modificato il peso assunto dallo status sociale; nuovo è l’ideale di autenticità il quale rinvia al fatto di essere fedeli a se stessi. L’ideale di autenticità si genera interiormente ma è cruciale il carattere dialogico: l’individuo si sviluppa pienamente ed è quindi in grado di definire la propria identità attraverso l’interazione con gli “altri significativi” (Habermas e Taylor; 2008; pp. 16-17).

Quando pensiamo all’identità cerchiamo di rispondere alla domanda “Chi sono?”. L’identità è lo sfondo sul quale acquistano senso gli eventi della nostra vita. Ogni cosa, significativamente rilevante per l’individuo, trasforma la nostra esistenza, modifica ciò che siamo, ciò che sentiamo. Il tutto plasma la nostra identità. La biografia dà ordine e senso ai frammenti di vita che formano il nostro Io. Non siamo però immuni da ciò che succede al di fuori di noi anzi, ci plasmiamo costantemente e continuamente in rapporto dialogico con il mondo esterno.

Perché parlare di identità? Perché l’identità lavorativa è una parte importante della nostra storia di vita; il lavoro ci permette di dare una rilevanza sociale al nostro sé. Le esperienze lavorative mettono l’individuo nella posizione di comporre la propria biografia per darvi un senso.

Ma cosa succede quando vi è un’eccessiva frammentarietà e discontinuità tra le singole narrazioni? Come interpretare l’eventuale incongruenza tra ciò che si vorrebbe fare o ciò per cui ci si è formati e ciò che si fa? (Murgia; 2010; p. 62). L’identità lavorativa è essenziale per l’analisi perché da un lato, è una parte significativa che ci erge a “cittadini”; dall’altro, perché ricopre un ruolo importante nella costruzione del sé. Costruire le nostre

identità in un contesto flessibile, precario e insicuro richiede all'individuo enormi sforzi per dar loro un senso (*ibidem*; pp. 62-67). In un clima dominato dall'insicurezza sociale che tende a coincidere con la quotidianità, sembra importante interrogarsi su come si possa dare un senso a tutto ciò. Come si può in questa situazione altamente fluida a dare coerenza e stabilità all'identità? Non si tratta di un problema di "durata", ciò che manca è la possibilità di progettare, è la mancanza di alternative.

"Si parla da tempo di "identità in frantumi", di identità fluide. [...] Nasce l'idea di una dimensione statica ed individuale, un "qualcosa che si è", per passare ad una visione dell'identità come "qualcosa che si fa" con gli altri e che viene performato in situazioni e luoghi specifici" (Murgia; 2010; p. 64).

6.2 La dimensione economica

La dimensione economica riguarda l'insieme dei bisogni di sussistenza, di sicurezza economica personale e familiare, di riconoscimento economico del lavoro. Gli elementi analitici sui quali verte questo aspetto sono ad esempio: la retribuzione e il reddito da lavoro, la possibilità di progressione economica, gli ammortizzatori sociali, la disponibilità patrimoniale familiare (Godetti in Secondulfo; 2011; p. 108).

La disponibilità economica è il principale fattore che più viene a galla quando si esaminano forme contrattuali atipiche poiché, in mancanza di un reddito da lavoro, dovrebbero per lo meno sopperire forme di protezione sociale. L'art. 36 della Costituzione italiana recita:

"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Questo articolo a mio avviso sembra essere lontano dalla realtà. Il lavoratore precario non ha spesso diritto ad una "retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro" perché si trova a dover accettare condizioni lavorative imposte dal datore di lavoro che, alla prima obiezione, potrebbe rispondere: «se ti comoda è così, altrimenti dopo di te c'è una fila»! Quello a cui è sottoposto il lavoratore è un ricatto più o meno esplicito al quale deve adeguarsi. Ancor più difficile da rispettare sembra la seconda parte dell'articolo, in quanto molto spesso il reddito di un lavoratore atipico non basta neppure per soddisfare le proprie esigenze. Inoltre, "l'esistenza libera e dignitosa" non viene garantita dal nostro sistema di tutele sociali, dalla continuità contrattuale e dalla compressione retributiva.

L'art. 38 ai co. 1-2 recita:

“Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale”.

“I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”.

Le tutele mancanti, gli ammortizzatori sociali inadeguati, un *Welfare* residuale, sono gli ingredienti dell'attuale sistema di protezione che dovrebbe provvedere ed assicurare i mezzi adeguati per le esigenze di vita.

Dal punto di vista economico che cos'ha un lavoratore precario? È lasciato a se stesso, non ha né garanzie di reddito, né tutele dallo Stato, cieco di fronte alle trasformazioni odierne. La Costituzione italiana venne scritta per tutelare gli interessi universali; l'intento del legislatore era quello di salvaguardare la parte sociale più debole (i lavoratori). Ora, persino lo stesso legislatore sembra ignaro dei principi costituzionali, sembra che non vi sia più spazio per la dignità umana, tutto sembra rispondere alla “regola del più forte”, dove il più forte è chiaramente chi concede o nega un contratto, ma anche lo Stato non-interventista in quanto non garantisce i diritti di cittadinanza.

6.3 La dimensione spazio-temporale

Il tempo e lo spazio nella società odierna svolgono un ruolo totalmente innovativo rispetto alle altre società. David Harvey (2010) affronta la questione attraverso l'espressione della “compressione spazio-temporale”, caratteristica della società moderna che, secondo l'autore, ha portato ad un'intensa fase di contrazione del tempo e dello spazio: la riduzione di queste due dimensioni è avvenuta in modo tale che sempre di più ci rapportiamo agli altri che sono fisicamente assenti e sempre più distanti, in un mondo dove è necessario il ricorso a nuove tecnologie e comunicazioni (Ritzer; 2012).

Il tempo è una dimensione che ha assunto un carattere peculiare nella nostra epoca: stiamo assistendo non solo ad una intensificazione, velocizzazione e trasformazione del tempo per il lavoro, ma viviamo in una società nella quale esso è funzionale 24 ore su 24 al capitale. Quali conseguenze comporta tutto ciò? Comporta un deterioramento del tempo stesso e una mercificazione dell'esistenza perché se gran parte del nostro tempo è a disposizione del lavoro, anche il nostro “tempo libero” è funzionale allo stesso sistema di produzione capitalistica: i luoghi di intrattenimento, i luoghi di consumo, le stesse idee e valori vengono

introiettati da un sistema unidirezionale orientato al consumo e alla mercificazione. Così, il singolo si ritrova ad essere doppiamente sfruttato: viene deprivato di una parte delle sua quotidianità per il lavoro e di un'altra buona parte per il soddisfacimento dei bisogni si trova anch'essa ad essere al servizio dei medesimi fini. Il consumo non ha solo la funzione di soddisfare i bisogni fondamentali dell'individuo, ma ha anche l'importante funzione di mantenere i rapporti sociali (Setiffi; 2010). Il tempo riservato al lavoro così come quello al di fuori di esso vengono mercificati: paradossalmente il lavoratore (consumatore) viene consumato (Coin; 2006).

Richard Sennet (2012) ha notato come la "politica del lungo termine" sia stata sostituita in tempi recenti da un'organizzazione del lavoro flessibile orientata al "breve termine" dove tutto non è permanente, neppure i rapporti interpersonali e dove manca lo spazio per auto-definirsi.

Quando siamo in presenza di forme contrattuali "flessibili" il tempo diventa discrezionale. Cioè, quando i contratti atipici sono temporanei o sono flessibili nel tempo (ad esempio il contratto intermittente) o nello spazio (nella fattispecie ad esempio del contratto di somministrazione), l'elemento tempo è determinato non in base alla consuetudine (ad esempio per la maggior parte delle mansioni la domenica è il giorno festivo) o alle esigenze personali, ma in relazione alla produzione. Potrà capitare che un lavoratore con un contratto a chiamata dovrà lavorare per un periodo sette giorni su sette senza rispetto per il riposo e per i contatti sociali.

Lo spazio per il lavoro viene de-costruito dalle forme di lavoro flessibile: il luogo di lavoro può configurarsi come uno spazio indefinito e non personalizzato, un "non-luogo" (Augé; 1993). È sempre più urgente una riflessione sulla de-spazializzazione del lavoro. Questo si ripercuote sulla vita privata dei singoli, lo vediamo ad esempio nel caso del telelavoro dove il confine tra lavoro e vita privata non è rintracciabile.

6.4 La dimensione simbolica e della complessità

L'automazione, lo sviluppo delle tecnologie e la de-qualificazione hanno portato ad un livellamento verso il basso delle competenze e delle abilità richieste. L'esperienza, la relazionalità, la collaborazione, il riconoscimento e le responsabilità sono dei requisiti che danno un valore aggiunto al lavoro e di conseguenza, alla qualità della vita. La possibilità di applicare idee innovative, allontanarsi dalla monotonia, trovare una congruenza tra le proprie mansioni e le potenzialità individuali, permettono al singolo di auto-percepirsi nell'organizzazione lavorativa non come semplice automa. La possibilità di dare un senso a ciò che si fa ci permette di dare coerenza a quei frammenti della nostra biografia di cui abbiamo parlato poco fa.

Identificare il proprio lavoro come utile socialmente, il prestigio sociale, la reputazione e la personalizzazione del lavoro sono elementi che danno significato al lavoro stesso. Questa dimensione è particolarmente importante in una fase di frammentazione spazio-temporale del lavoro, di aumento della discontinuità delle biografie e di diluizione del lavoro (Godetti in Secondulfo; 2011; p. 114).

6.5 La dimensione della conciliazione tra famiglia, lavoro e cura di sé

L'ingresso delle donne nel mercato del lavoro è stato accompagnato dalla riduzione del tasso di fecondità in molti paesi europei. Le responsabilità familiari sembrano ridurre da un lato, la permanenza nel mercato del lavoro dall'altro, impongono di volgere l'attenzione ai possibili strumenti di conciliazione tra famiglia e lavoro. Il dibattito relativo alla conciliazione dei tempi di vita e del lavoro è stato inserito fin dagli anni Ottanta nell'agenda politica dell'Unione europea con l'obiettivo di elaborare strategie di sintesi e raccordo tra le due dimensioni. La conciliazione sembra correre un duplice rischio: costruire nell'ambito lavorativo un' "identità femminile" che tende a scontrarsi con le responsabilità familiari; il confinamento della questione all'interno del solo mondo femminile (De Luigi e Martelli in atti Convegno Genere e Precarietà; 2009). Per quanto riguarda il primo aspetto, il rischio riguarda le possibili sovrapposizioni e i contrasti che si possono verificare tra l'identità lavorativa e l'ambito familiare, il quale si identifica "tradizionalmente" nell'identità femminile. Il secondo rischio mette in luce la mancanza di responsabilizzazione maschile nei confronti dell'ambito privato, così le donne vengono intrappolate nei loro compiti "naturalisti".

La conciliazione assume un carattere peculiare soprattutto in riferimento alla scelta procreativa: decidere di avere figli, quando averli, come organizzare la propria vita sono tematiche che riguardano quasi esclusivamente le donne e che rinviano inevitabilmente alla dimensione economica e alla continuità e stabilità occupazionale. Molto spesso le donne decidono di procrastinare questa scelta o di rinunciarvi completamente.

La famiglia, il lavoro e il tempo per sé costituiscono delle variabili che oggi assumono nuovi orizzonti interpretativi: le donne negli ultimi decenni sono passate da una “scelta obbligata” di trasformazione del rapporto di lavoro a beneficio della famiglia (che talvolta ha portato le donne ad uscire dal mercato del lavoro o ad usufruire di contratti più conciliabili con gli impegni di cura, come nel caso il part-time) ad una nuova consapevolezza di tempo per se stesse che sta portando ad una rivalutazione delle decisioni procreative per l’acquisizione di un migliore status socio-economico.

La flessibilizzazione del mercato del lavoro avrebbe dovuto rendere più agevole l’ingresso per i giovani e le donne anche dopo interruzioni per motivi familiari favorendo la conciliazione. Una delle ragioni evocate a sostegno della flessibilità è il fatto che il lavoro atipico avrebbe dovuto incentivare e meglio conciliare gli impegni lavorativi e familiari. Il problema, almeno a livello teorico, avrebbe dovuto riguardare anche gli uomini ma da quanto si evince dalla letteratura, i compiti di cura e domestici sono a carico delle donne.

Possiamo dire che il lavoro atipico potrebbe favorire la conciliazione tra i tempi di vita e del lavoro, però lavorare con forme contrattuali atipiche comporta di fatto minori tutele e garanzie; gli stessi obiettivi che dovrebbero essere conciliati (la famiglia) in realtà non vengono sufficientemente garantiti o perché non sono previste tutele, come per la maternità, o perché i contratti di lavoro sono talmente brevi da non poter usufruire delle protezioni sociali. Inoltre, le garanzie non riguardano solo la certezza del reddito, ma riguardano anche il posto di lavoro (ad esempio, a causa di una maternità, la lavoratrice non si vede rinnovato il contratto di lavoro).

I contratti atipici, lungi dall’essere strumenti atti a conciliare la vita privata con il lavoro, espongono le lavoratrici ad una maggiore condizione di debolezza sociale. Dalla ricerca di Pacelli et al. (Bertolino in Atti convegno Genere e precarietà; 2009) viene evidenziata come “tanto più l’insicurezza lavorativa oggettiva è elevata, quanto più è difficile conciliare attività lavorative e familiari”. O meglio, quanto più il contratto ha una durata limitata, tanto più sarà difficile ipotizzare una conciliazione tra il lavoro e la famiglia. Il problema risiede nella quasi totale impossibilità di programmare la propria vita, di progettare

il proprio avvenire in un'ottica di lungo periodo. Così, la prima inevitabile conseguenza è la posticipazione della maternità o di convivenze o matrimoni. Il rinvio o la rinuncia ad una progettualità è molto pressante in Italia a causa delle condizioni economiche e ad un sistema di *Welfare* lacunoso e ancora orientato ad un impianto tradizionale della famiglia. Antonio Schizzerotto (2002) sostiene che le sfavorevoli condizioni economiche e l'instabilità lavorativa comportano una posticipazione dell'ingresso nella vita adulta.

6.6 Dimensione della protezione sociale

Questa dimensione riguarda quei bisogni sociali di continuità del lavoro e di pianificazione della vita lavorativa ed include una serie di variabili quali la garanzia del posto di lavoro, la continuità di reddito, la possibilità di trovare o cambiare lavoro, l'opportunità di mobilità ascendente, la probabilità di fare un lavoro coerente con la formazione (Godetti in Secondulfo; 2011; p. 114). Questi elementi qualificano la relazione tra lavoro e vita definendo le possibilità progettuali (attraverso la formazione, gli ammortizzatori sociali..), l'accessibilità al lavoro e il sostegno socio-economico nei momenti di transizione (tra scuola e lavoro, tra occupazione e disoccupazione, tra diversi lavori), l'autodeterminazione del percorso lavorativo, il contenimento dell'insicurezza sociale.

Nelle situazioni di atipicità contrattuale queste variabili sono ad un livello così basso di realizzazione che mettono in dubbio gli stessi principi democratici ed egualitari della nostra società. E tutto ciò è dovuto alla scarsa realizzazione e sviluppo dei principi costituzionali e dello scarso investimento sulle "risorse umane" che oggi le vede mercificate.

6.7 Dimensione della partecipazione sociale e dei rapporti sociali

In questo contesto sono rintracciabili due dinamiche.

Innanzitutto ci si riferisce al bisogno del singolo di essere coinvolto nei processi decisionali del e sul lavoro; riguarda anche la partecipazione e l'instaurazione di contatti e relazioni sociali dentro e fuori l'ambiente lavorativo. Il lavoratore precario, in quanto "non-cittadino", spesso non ha diritto a partecipare alle decisioni sul lavoro, ad esempio è difficile per lui avere una continuativa rappresentanza sindacale, così come essere coinvolto nelle scelte relative all'organizzazione poiché egli è lì "solo temporaneamente". Il precario è presente in molti luoghi ma è assente da tutti: manca l'identificazione da parte sua, e degli altri, come membro effettivo nell'istituzione lavorativa.

Il secondo aspetto di questa dimensione abbraccia i rapporti sociali che sono frammentati e difficili da coltivare. All'interno del posto di lavoro, perché la discontinuità e la temporaneità contrattuale o l'eccessivo turnover possono precludere questa possibilità; all'esterno poiché l'adeguamento alle esigenze aziendali presuppone talvolta un ridimensionamento dei propri tempi di vita che intaccano inevitabilmente i rapporti personali e familiari.

La *precarizzazione* della vita nasce da una situazione di precarietà lavorativa ma essa si espande in tutte le sfere dell'esistenza. Qui ho esaminato le principali dimensioni collegabili al lavoro per rintracciare quel filo rosso che ci rende insicuri e precari.

Ora ci accingiamo ad entrare nel vivo della seconda parte. Con il bagaglio teorico fin qui esposto, tracciamo un nuovo percorso per la comprensione del precariato nei servizi sociali.

PARTE II

*La precarietà, il Welfare State e gli
assistenti sociali*

CAPITOLO III

COME RIPENSARE IL LAVORO SOCIALE NELLA SOCIETA' DELL'INCERTEZZA

La seconda parte della tesi ha come obiettivo quello di studiare come le trasformazioni socio-economiche si siano insediate in un settore specifico: il *Welfare State*. L'intento è quello di capire come la deregolamentazione contrattuale si sia attuata e quali conseguenze abbia portato nei servizi sociali.

SEZIONE A: Una professione in un contesto in trasformazione

Gli assistenti sociali sono operatori che per specificità professionale si adattano alle circostanze del mondo in quanto cercano di recepire le risorse esterne per l'espletamento delle proprie funzioni.

Lo scopo del servizio sociale è produrre benessere e per farlo deve poter raggiungere il malessere sociale, deve poterlo capire per poi agire di conseguenza. All'assistente sociale viene richiesto un reale impegno politico e civile che deve porlo nella posizione di anello di congiunzione tra i "mandanti/beneficiari" del suo servizio nell'ottica del principio della trifocalità: l'utenza, la rete/il territorio, l'istituzione.

“L'assistente sociale deve poter rivestire il ruolo di agente di mutamento sociale, deve conoscere a fondo la realtà di cui si occupa e risalire alla radice dei problemi, inquadrandoli in una visione globale, dunque impegnandosi anche politicamente in questo lato” (Dalmati; 1979; p. 11).

Per gli attuali principi deontologici, queste indicazioni sembrano essere in parte datate: oramai la prospettiva teorica è sempre più orientata all'empowerment dell'utenza e tesa allo sviluppo di interventi emancipativi e promozionali, più che assistenziali. A mio avviso però, l'assistente sociale rimane comunque un "agente di mutamento sociale" perché, sebbene si sia modificata la valenza concettuale e metodologica, il compito del professionista è di recepire gli stimoli dall'esterno, aiutare nella comprensione del bisogno e sviluppare percorsi personalizzati. L'operatore quale agente di cambiamento non deve agire acriticamente nella mediazione tra interessi e valori contrapposti (da una parte, l'istituzione spesso orientata alla "riduzione dei costi" e dall'altra, l'utenza proiettata al soddisfacimento dei propri bisogni). Lo spazio d'intervento si allarga oltre gli utenti in senso stretto e le istituzioni preposte all'erogazioni dei servizi, spazia nella comunità e nel territorio, in una prospettiva reticolare

(Bartolomei e Passera; 2005; p. 53). Il superamento della settorialità e della parzialità a favore della prospettiva sistemica e pluridirezionale ha dato nuovo impulso alla figura dell'assistente sociale.

Le attuali tendenze sociali devono essere considerate come parte attiva nell'operato professionale: fenomeni che ci sembrano così lontani sono in realtà vicini alla nostra quotidianità. Si pensi all'internazionalizzazione della precarietà che ha rotto gli schemi tradizionali che la vedevano reclusa al di fuori del ricco occidente ma che ora ha attraversato i confini nazionali.

Lena Dominelli (2005) individua in tre livelli i ruoli assunti dagli assistenti sociali: a livello macro dove si analizza l'impatto che le trasformazioni socio-economiche hanno sul *Welfare State*; a livello meso relativo alle politiche, alle istituzioni e alla legislazione; a livello micro concernente il lavoro operativo degli assistenti sociali.

I. Il contesto macro: le implicazioni della globalizzazione sul Welfare State

La globalizzazione ha avuto ripercussioni sul *Welfare State*. Le trasformazioni socioeconomiche a livello macro sono penetrate nelle pratiche professionali ed organizzative dei servizi attraverso l'imposizione di forme neoliberali di gestione del *Welfare* e l'internazionalizzazione dei problemi sociali (*ibidem*; p. 49). Il processo di "globalizzazione nel lavoro sociale" viene definito da Lena Dominelli (*ibidem*) come

“l'organizzarsi delle relazioni sociali secondo modalità tali da promuovere la penetrazione delle forze di produzione e di riproduzione capitalistica in tutta una serie di «sfere della vita» che erano sempre state estranee ai rapporti dell'economia di mercato”.

La liberalizzazione dei beni pubblici, la governance, la retorica della monetarizzazione (come ad esempio l'introduzione dei voucher), l'implementazione manageriale dei servizi sociali, l'erosione dei diritti universali, la contrattualizzazione delle politiche sociali sono alcune delle trasformazioni in atto che coinvolgono il *Welfare* tanto che, a mio avviso, si dovrebbe parlare di mercificazione dei servizi sociali. Il risultato è stato un profondo mutamento nei rapporti interpersonali, nel mondo del lavoro e in quelli tra Stato e cittadini. I cambiamenti in atto hanno portato ad un'erosione delle competenze dello Stato, incardinate nel "benessere pubblico", ed uno slittamento di tali compiti al privato, nell'arena della liberalizzazione e della privatizzazione.

Sebbene questi cambiamenti di per sé non sono negativi, hanno tuttavia portato ad una penetrazione dei suoi principi all'interno delle pratiche quotidiane, in ogni aspetto della vita (*ibidem*; p. 51). I risultati della mercificazione della vita hanno provocato effetti contrastanti: da un lato, hanno incoraggiato l'intervento statale nell'emanazione di leggi sempre più a favore del libero mercato; dall'altro, viene bandito l'interventismo statale nelle questioni che non sono di competenza "pubblica". La contraddittorietà delle politiche in atto si ritrova nell'erosione dell'autonomia personale dove i soggetti, al di fuori della cerchia del potere, si sono visti strappare le risorse necessarie per lo sviluppo della propria libertà.

I sistemi di gestione della qualità e i meccanismi di certificazione sono cruciali per il processo di regolazione della libera concorrenza promossi dalla logica degli appalti e improntati sulla gestione manageriale. I sistemi di controllo nel lavoro sociale si riferiscono ai sistemi di Total Quality Management, come l'ISO 9000 e l'ISO 9001, diffusi a livello mondiale. Si tratta di procedure che hanno rafforzato il controllo burocratico sull'operato dei professionisti. L'enfasi sulle procedure ha sorpassato i veri obiettivi del lavoro sociale: esso deve adeguarsi a requisiti predefiniti; deve impostare il suo lavoro attorno a logiche burocratiche che portano l'operatore a deresponsabilizzarsi. Con il nuovo impianto manageriale, i servizi sono guidati dal budget e da logiche di contenimento delle spese, più che dai bisogni dell'utenza (*ibidem*; pp. 52-59).

Un'altra questione determinata dalla globalizzazione è stata l'internazionalizzazione dei problemi sociali. La diffusione della povertà, "l'importazione dei problemi sociali" da una zona all'altra del pianeta (come il traffico sessuale di minori) e gli effetti dei flussi migratori (e di conseguenza, ad esempio, l'aumento di richieste di asilo e le adozioni internazionali) (*ibidem*; pp. 59-60) hanno portato alla mondializzazione del malessere. I bisogni sociali hanno rotto le frontiere ed hanno posto la questione sotto il profilo culturale ed identitario delle persone. Questo ha inevitabilmente avuto ripercussioni per la professione dell'assistente sociale in quanto sempre di più deve guardare al di fuori della sua conoscenza settoriale; non è più sufficiente sapere come comportarsi con i "classici" utenti e non è più sufficiente elaborare percorsi lineari ideati ad hoc per una "cultura" ma è necessario trasformare le competenze tenendo conto della diversità culturale.

II. Il contesto meso: le politiche nazionali

La ridefinizione del *Welfare* è fortemente condizionata dalla globalizzazione. Oggi lo Stato condivide la sua sovranità con soggetti non pubblici; siamo passati da una logica di government a quella di governance (Bifulco; 2005).

Questo ha avuto importanti conseguenze per il *Welfare*:

“l'internazionalizzazione dell'economia ha ridotto la capacità degli Stati di controllare con le loro politiche i fattori economici che avevano conseguito in tempo addietro la crescita economica e la redistribuzione dei redditi; l'apertura dei mercati e la crescente mobilità di risorse hanno messo in crisi gli elevati livelli occupazionali; la globalizzazione ha diffuso cambiamenti culturali ed etici tali da condurre ad un abbandono delle logiche solidaristiche con l'obiettivo di assolutizzare il mercato e per enfatizzare approcci competitivi e concorrenziali” (Ferrario; 2005; p. 14).

Inoltre, le povertà emergenti, l'invecchiamento della popolazione, i nuovi bisogni sociali sono alcuni dei fenomeni che hanno ridimensionato la portata dello Stato sociale.

Ma cosa succede a questo *Welfare*? Il *Welfare* è il luogo in cui l'ideologia neoliberista è stata applicata con le politiche nazionali “ed è uno degli ambiti istituzionali e sociali in cui è avvenuto uno dei più profondi processi di trasformazione” (Perocco; 2012; pp. 34-41). Sono stati realizzati importanti processi di amputazione e privatizzazione dello Stato sociale da almeno tre decenni e ciò ha subito una notevole accelerazione con l'arrivo della crisi economica. Il peggioramento della normativa sul lavoro e della previdenza sociale si è accumulato all'erosione dei sistemi di protezione e assistenza sociale. Diversi provvedimenti tesi a privatizzare servizi pubblici (come i trasporti, la scuola, l'energia) hanno messo in discussione la sicurezza sociale e l'egualitarismo (*ibidem*; p. 35). Amputazione, privatizzazione ed aziendalizzazione sono i capisaldi dello Stato sociale odierno. Questi processi hanno portato sempre più individui a chiedere aiuto ai servizi sociali ma che spesso non hanno trovato risposta proprio a causa degli stessi meccanismi di svuotamento del *Welfare*. L'amputazione del *Welfare* si è verificata in nome dello “Stato leggero” per le funzioni tradizionalmente pubbliche, ma uno “Stato forte” per le politiche di bilancio, per il controllo sociale, per la repressione dei sindacati e delle forme di oppressione.

Un punto chiave delle politiche nazionali è il tema dell'inclusione sociale che è uno dei valori deontologici ed operativi del servizio sociale, inserito anche nella l.q. 328/2000. Inclusione ed esclusione sociale diventano significativi nel momento in cui si negano diritti ed

opportunità a certe persone in base a logiche di mercato. L'enfasi sulla libertà di scelta e l'introduzione di modalità di gestione dei servizi come l'accreditamento, la concessione e l'esternalizzazione sono in realtà forme di controllo e di manipolazione del bisogno sociale. Se teoricamente potrebbero portare maggiore equità e qualità, il rischio è che gli utenti realmente bisognosi ne vengano esclusi. La responsabilizzazione dell'utenza di per sé è un requisito molto importante al quale aspira anche il servizio sociale; una cosa però è promuovere la responsabilità, un'altra è imporre logiche di mercato e portare gli individui a scegliere come spendere i buoni servizio. È inevitabile che chi non ha le capacità o facoltà di poterli spendere nel migliore dei modi, verrà penalizzato ed escluso dai servizi e prestazioni che sarebbero più idonei per la sua situazione.

Una linea adottata per rendere più efficiente lo Stato sociale è stata l'introduzione di voucher e buoni servizio. Essa ha però incentivato politiche che pongono ai margini il fine del *Welfare* (aiuto e sostegno), percorrendo invece la strada della monetarizzazione del bisogno. Inoltre, le nuove modalità di gestione hanno portato i servizi pubblici ad agire secondo logiche di mercato; ci si chiede se l'intento di questi sia raggiungere profitti o migliorare la qualità e il benessere della popolazione. Questo passaggio è stato giustificato in particolar modo dall'inefficienza del governo pubblico, dall'insostenibilità economica, dalla necessità di modernizzare e aumentare la qualità dei servizi. Ci sono servizi che non possono essere in attivo se non attraverso la riduzione della qualità o effettuando la scrematura degli utenti non sufficientemente redditizi (*creaming out*) (Monteleone; 2007).

In questo sistema “de-assistenziale” si innescano meccanismi di punizione nei confronti dei poveri e dei richiedenti aiuto: un Stato sociale che non è in grado di rispondere ai bisogni sociali e che si vede sempre più amputato nelle sue funzioni pubbliche, finisce per incolpare gli stessi individui dei loro bisogni. In momenti di scarse risorse l'unico modo per sopravvivere è di selezionare gli utenti meritevoli da quelli non meritevoli; ritornano così le logiche che hanno dato avvio alle case di reclutamento del Settecento e alle prime forme di assistenza sociale. Questo aspetto mette in luce le lacune del nostro *Welfare*.

- È un *Welfare* familistico, poiché scarica sulla famiglia funzioni che un tempo erano pubbliche. Questa situazione è paradossale nell'attuale momento storico dove la famiglia è sempre più debole e precaria.

- Non è equo in quanto non offre risposte equivalenti ai bisogni e diritti uguali; inoltre non è egualitario perché certe condizioni di bisogno non vengono tutelate (ad esempio la famiglia).
- È un *Welfare* assistenzialistico perché la maggior parte delle risorse è destinata a prestazioni monetarie senza attivare risorse per il superamento del disagio.
- È incompleto, ossia privo di una rete di protezione contro la povertà e l'emarginazione;
- È centralistico per quanto riguarda la ripartizione della spesa assistenziale (il 90% è gestita a livello nazionale) ma territoriale perché carica gli enti pubblici, in particolare i Comuni, di elevate responsabilità sproporzionate rispetto alle risorse disponibili;
- È un *Welfare* mix, orientato alla co-partecipazione pubblico-privato ma risponde a logiche lontane dal soddisfacimento del benessere e più orientate alla riduzione dei costi e alla delega ad altri di alcuni suoi compiti istituzionali;
- È un sistema molto diseguale a livello territoriale (Ferrario; 2005; pp. 14-15).

III. Il contesto micro: la relazione tra assistente sociale e utenza

In questo contesto ci sarebbero da fare due distinzioni: per prima cosa dovremmo indagare sulle conseguenze che le trasformazioni socio-economiche in atto hanno sulla relazione tra assistente sociale ed utente; in secondo luogo ci si dovrebbe chiedere quali implicazioni comportano per l'assistente sociale ma di questo punto ne parleremo nella sezione successiva.

L'assistente sociale quale operatore del *Welfare* non può esimersi dal prendere atto di questi avvenimenti e deve cercare di intervenire criticamente nell'implementazione di politiche che colludono con i valori e la deontologia professionale.

Purtroppo è sempre maggiore la sensazione di impotenza, di cinismo, di distanza dai problemi sociali. L'operatore tende ad applicare acriticamente i paradigmi burocratici e tende a divenire un funzionario burocratico (Merton in Bonazzi; 2007; pp. 53-58). La distanza sociale e culturale dagli utenti è in realtà una distanza alla comprensione e alla riflessività. Spesso per compiacere esponenti politici e rientrare nel budget, si tende a sviluppare una serie di atteggiamenti di distacco e di scostamento dalla realtà. L'assistente sociale ha scarsa discrezionalità nel suo operato quando deve adeguarsi a delle logiche di controllo e di impostazioni dall'alto che inevitabilmente si ripercuotono nella relazione di aiuto. Deve

adeguarsi a degli standard di qualità, deve saper scremare l'utenza e definire, talvolta senza una reale presa in carico, chi è meritevole di aiuto e chi non lo è. L'attivazione delle risorse, la responsabilità e l'indipendenza sono dei requisiti deontologici molto importanti ma in questo contesto di erosione dei diritti fondamentali suonano più come un ulteriore mezzo di controllo e di selezione. Spesso l'assistente sociale non può che applicare standard di accesso ai servizi ed in questo contesto Lena Dominelli (2005; pp. 66-73) parla di un *potere* del quale dispone l'operatore "nella pratica professionale che ha fatto propria l'idea che il diritto di accesso alle prestazioni vada determinato in base al fatto che un individuo sia più bisognoso e meritevole rispetto agli altri". In questo modo si apre la forbice tra il potere dell'assistente sociale e quello dell'utente. I fallimenti degli interventi professionali sono stati spesso attribuiti alle patologie degli utenti, ai loro problemi, senza esplorare possibili collegamenti con le ineguaglianze strutturali e i limiti dell'attuale società.

SEZIONE B: Quale futuro per la professione?

I. Il ruolo degli assistenti sociali nella "società dei rischi"

In tutti i Paesi europei ci sono stati negli ultimi decenni profondi mutamenti nelle politiche sociali determinate in larga misura dalla globalizzazione e dalle ideologie neoliberiste. Da un lato, sono emersi nuovi bisogni sociali legati alle trasformazioni socio-demografiche: l'invecchiamento della popolazione, i flussi migratori, la precarizzazione lavorativa, i cambiamenti della rete familiare e della comunità. Dall'altro, il quadro normativo ed organizzativo dei servizi sociali vede un importante slittamento di compiti dal pubblico al privato, nella logica della governance (Facchini; 2010; p. 7). In Italia queste tendenze si sono sommate ai tratti specifici del *Welfare* italiano che hanno costituito le basi degli attuali indirizzi del sistema.

L'analisi di questi cambiamenti nel sistema dei servizi e rispetto all'utenza ha assunto in letteratura una certa rilevanza; meno presente, se non sconosciuta, è l'attenzione prestata agli operatori. Il funzionamento concreto dei servizi dipende dal contesto "macro" ma sono gli operatori a concretizzare le normative e ciò non avviene in modo neutrale, è cruciale il modello valoriale e l'interpretazione che il professionista dà alla norma. Inoltre, il professionista agisce secondo le disposizioni normative e secondo la propria discrezionalità poiché le prestazioni sociali di norma dipendono più che altro dalle risorse disponibili (*ibidem*; pp. 7-8).

Gli assistenti sociali sono lo snodo del *Welfare*, sono coloro i quali sono presenti (per legge) in tutti i servizi e svolgono azioni di primo contatto con l'utenza, nonché sono collocati sia in ambiti "generici" (come nel caso dei comuni di piccole dimensioni) che specialistici (come i servizi dell'ASL).

“Il risultato di tale pluralità di ambiti di intervento, di fasce di utenza, di problemi affrontati e di funzioni svolte individua gli assistenti sociali come uno «snodo» cruciale del sistema di welfare [...] Questo ruolo è stato riconosciuto dalla l.q. 328/2000 che inserisce il servizio sociale professionale tra i livelli essenziali di assistenza” (*ibidem*; p. 12).

Lo sviluppo dell'identità professionale è stata fortemente condizionata dalla natura pubblica delle funzioni dell'assistente sociale (Neve; 2008). L'indebolimento dei pilastri del *Welfare state* hanno messo in discussione buona parte dell'identità e dei valori professionali e delle capacità del sistema di fronteggiare i nuovi rischi sociali (Saraceno; 2007). La l. 328/2000 ha rappresentato la massima espressione di un sistema sociale indirizzato ad una società egualitaria ed universalistica. In realtà però non ha mai trovato una completa attuazione sia per incongruenze applicative della norma, sia per la Riforma del Titolo V della Costituzione che ne ha ridotto drasticamente la portata. In un clima di esplicita riduzione delle risorse a disposizione del sociale, in particolare agli enti locali, ed un crescente indirizzo di queste risorse al privato sociale, prende forma un *Welfare* sempre più de-legittimato dove i valori di inclusione sociale e di uguaglianza vengono messi in crisi. Ciò viene manipolato dagli organi politici e dai mass media che instaurano nella popolazione diffidenza ed ostilità verso il *Welfare* ritenuto il responsabile dell'attuale deficit pubblico. Il significato non si esaurisce solo nelle mutate condizioni di lavoro alle quali il servizio sociale deve adeguarsi; si deve guardare soprattutto ai punti fondamentali che avevano costituito il *Welfare* e che sono resi sempre più incerti (Espanet Italia; 2011; p. 8).

Lo scenario descritto si ripercuote sul servizio sociale attraverso molteplici rischi.

A fronte dei cambiamenti politici ed economici in atto, uno dei maggiori rischi è l'adattamento e la remissività nei confronti degli orientamenti politici anche quando sono contrari ai valori e ai principi professionali (*ibidem*). In un clima di crescente difficoltà e complessità, il rischio degli assistenti sociali è quello di difendere il proprio status quo professionale. Così, le conseguenze saranno quelle di considerare le domande sociali con la presunzione della neutralità e dell'astrettezza, venendo meno la riflessione e la critica. L'assistente sociale non può però adattarsi passivamente cercando di salvaguardare solo la

propria professione ma deve essere attore partecipe nella definizione e nella critica costruttiva delle politiche sociali. Lo studio delle attuali trasformazioni è essenziale per ri-orientare la pratica professionale e per dare un contributo alla politiche sociali nella logica della sussidiarietà (*ibidem*; p. 10).

Un altro rischio riguarda la ripartizione di ruoli, competenze e responsabilità tra gli operatori del pubblico e del privato sociale. Attualmente il pubblico rimane il perno del sistema del *Welfare* che controlla e finanzia il privato; in questo contesto gli assistenti sociali della pubblica amministrazione svolgono prevalentemente funzioni di programmazione e verifica, mentre il privato si ritrova a essere esclusivamente a contatto con l'utenza senza poter partecipare alla condivisione degli obiettivi.

Un ulteriore rischio è la responsabilizzazione dell'utenza nell'accesso a servizi e prestazioni secondo logiche di "diritti condizionati che devono cioè essere meritati" (*ibidem*; p. 11). Questo cambio di prospettiva si deve all'aumento degli obblighi e controlli a cui gli operatori devono confrontarsi. Tuttavia, il servizio sociale non può ridursi a braccio operativo di impostazioni economiche ma deve chiedersi quali siano le reali finalità di queste misure. Nel suo risvolto negativo, l'attivazione e la responsabilizzazione perdono significato per le persone in gravi situazioni di disagio che sono ulteriormente aggravate da questo peso, poiché non sono capaci, da sole, di fronteggiare queste scelte.

È importante per l'operatore esplicitare le difficoltà ed avere consapevolezza dei propri limiti. Usare la propria discrezionalità per dare una diversa impostazione all'organizzazione è essenziale per essere realmente lo «snodo» del sistema di protezione sociale.

Carla Facchini (2010) rileva come l'immagine professionale sembra rispecchiare solo in modo marginale i trend sociali: è ancora forte un'impostazione legata ai vecchi strumenti operativi, agli originari valori ma a stento si riesce a comprendere e a problematizzare le attuali incertezze; manca perciò una reale consapevolezza di ciò che succede; gli assistenti sociali sembrano ancora legati ad orientamenti non più attuali e manca la capacità di interpretare il contesto macro come diretto artefice dell'attuale situazione. L'omogeneità dei valori, la centralità dell'utenza e della relazione per un verso, costituiscono un punto di forza per la professione per l'altro, il rischio è di lasciare nell'ombra il sistema di organizzazione dei servizi, la rete, la ricerca, ossia il contenitore istituzionale e formativo che dovrebbe fungere da cornice per la professione (*ibidem*).

I cambiamenti in atto hanno ripercussioni a livello organizzativo e si possono riscontrare dal confronto tra le generazioni più giovani e quelle meno giovani rispetto alla qualità del lavoro e alle condizioni lavorative le quali inevitabilmente si ripercuotono sul servizio stesso. Carla Facchini (2010) rileva le seguenti conseguenze.

- La crescente precarietà lavorativa ed il turnover nei servizi tendono a ridimensionare l'investimento formativo sia da parte degli assistenti sociali che dagli enti di appartenenza. In mancanza di una specifica formazione, ciò inevitabilmente può portare a delle conseguenze nella gestione della complessità del lavoro sociale e della qualità dei servizi e sulla loro capacità di rispondere ai bisogni.

- L'attuale modello identitario, congruente con la precedente impostazione dei servizi e che prevedeva come obiettivo fondamentale la relazione di aiuto, sembra difficile da attuare senza considerare i cambiamenti in atto. In questo momento di profonda transizione vengono richieste ulteriori abilità come la programmazione e la gestione di servizi. Si rendono necessarie competenze che sappiano leggere le trasformazioni ed abbiano una visione non esclusivamente orientata al processo di aiuto ma anche all'organizzazione dei servizi.

- Fino ad ora gli assistenti sociali hanno formato un gruppo omogeneo sia per valori che per competenze e ruoli. Con l'aumento della formazione universitaria sarà presumibile l'accesso a ruoli dirigenziali attraverso il percorso formativo e non all'anzianità lavorativa che fino ad oggi ha costituito la variabile maggiore per la dirigenza sociale. Non solo, le ripercussioni potranno senza dubbio sfociare in maggiori competenze programmatiche ma verrà meno l'aspetto relazionale poiché questi assistenti sociali probabilmente saranno meno preparati per il front office che l'esperienza darebbe. La seconda caratteristica riguarda il divario tra dipendenti pubblici e privati che vede dilatarsi una forbice tra competenze e ruoli di controllo e programmazione da un lato, gestione della casistica dall'altro.

Gli assistenti sociali nella definizione di sé devono tenere conto anche di altre trasformazioni attinenti ai servizi.

Innanzitutto si riscontra un'importante contrazione dei finanziamenti per i servizi, in particolare per gli enti locali. Questi sono i primi interlocutori con l'utenza portatrice di bisogni sempre maggiori, ma allo stesso tempo anche gli enti locali sono sempre più scarsi di mezzi e risorse.

In un clima di privazione economica, si fanno strada proposte di ridefinizione del *Welfare* tramite uno spostamento delle decisioni dal contesto politico a quello populista e ciò

comporta una forte pressione al contenimento della spesa verso particolari categorie (ossia verso gli immigrati).

Ancora, è rinvenibile un taglio drastico alla progettualità e all'innovazione sempre a causa dei tagli alla spesa pubblica: questo ha importanti ripercussioni perché afferma nuovamente un tipo di *Welfare* assistenzialistico più che promozionale, precludendo i reali intenti di autonomia e responsabilità realizzabili solo attraverso la progettualità innovativa.

La burocratizzazione e l'eccessivo tecnicismo – nel senso weberiano dei termini – comportano un ridimensionamento del lavoro sociale per aumentare il controllo e l'adozione di sistemi rigidi e neutrali. Questo porta allo svuotamento della relazione professionale e della sua reale portata sociale.

Infine, l'ascesa dell'aziendalizzazione e dei manager nel sociale hanno portato ad una nuova classe dirigente più orientata al contenimento delle spese che non al benessere (Fazzi; 2010).

L'assistente sociale deve quindi guardare alla complessità sociale e ai mutamenti in atto per dare un reale valore al proprio operato, usando la propria formazione ed esperienza per essere promotore di politiche sociali realmente rappresentative dei bisogni della popolazione e veramente propositive per il miglioramento del benessere sociale.

II. La condizione occupazionale e il precariato degli assistenti sociali

I dati della ricerca condotta da Carla Facchini (2010) testimoniano non solo l'aumento della problematicità occupazionale delle coorti più giovani, ma anche il ruolo svolto dalle trasformazioni in atto sia per l'offerta che per la domanda di lavoro. Il ridimensionamento delle risorse destinate al sociale e l'aumento di laureati in servizio sociale hanno costituito un importante ostacolo occupazionale per gli assistenti sociali.

Diventare assistente sociale fino agli anni Novanta era considerato relativamente "facile"; costituiva un titolo forte e sicuro dal punto di vista lavorativo. A conferma di questo lo testimoniano i dati della ricerca in questione.

I cinquantenni hanno iniziato a lavorare come assistenti sociali quasi totalmente nel pubblico direttamente con contratto a tempo indeterminato e sono "stabilizzati" dal punto di vista contrattuale. In questo nucleo ciò che ci preme sottolineare è la stabilità e la continuità occupazionale: una grossa parte di questi operatori lavora ancor oggi presso lo stesso ente in

cui aveva iniziato, senza mai sperimentare altri contesti e ciò ha anche portato ad avere vantaggi in termini di carriera.

Una parte dei quarantenni è entrata nel mercato con contratti a tempo determinato che nel tempo però si sono trasformati in contratti a tempo indeterminato. La stabilizzazione, tuttavia, non ha coinvolto l'intera coorte in esame dove i più sfortunati sono stati condotti nella trappola della precarietà.

Infine, i più giovani che hanno ovviamente iniziato a lavorare più tardi come assistenti sociali ma sono anche coloro i quali hanno sperimentato e sperimentano più forme contrattuali atipiche. La mobilità tra un servizio e l'altro sembra essere il destino dei nuovi assistenti sociali.

Il principale nodo nei percorsi lavorativi è la “precarietà/stabilità occupazionale, nell'ottica di una progressiva stabilizzazione intesa come il raggiungimento di un contratto a tempo indeterminato. Un obiettivo, questo, che rischia di non essere raggiungibile da tutti per le attuali condizioni di mercato” (*ibidem*; p. 121).

La figura dell'assistente sociale, sin dagli esordi, ha fatto prevalere le spinte ideali e motivazionali di carattere etico su quelle legate alla propria affermazione personale, carrieristica e retributiva. E questo è presente ancora oggi dove “l'immagine che emerge è quella di una professione che non viene di norma scelta per gli incentivi economici remunerativi” (Benedetti e Fazzi; 2003; p. 25). Sembra perciò che la relativa stabilità occupazionale sia di per sé sufficiente per il professionista; l'aspetto retributivo e l'aspirazione a ruoli dirigenziali non sembrano essere gli elementi fondamentali che spingono a scegliere questa professione.

Veniamo ora ai tipi di contratto degli assistenti sociali.

I dati Censis del 2008 evidenziano che la grande maggioranza dei rapporti di lavoro è a tempo indeterminato (70,4%), il 12,3% ha un contratto a tempo determinato, il 10,6% ha un contratto a progetto ed un 6,7% comunica di avere altre forme contrattuali. Questi dati, confrontati con quelli del 1999, evidenziano cambiamenti importanti per la distribuzione dei contratti a tempo determinato. Questa tipologia contrattuale è diminuita drasticamente; nello stesso periodo sono aumentati i rapporti di lavoro a progetto. Inoltre, si evince un dimezzamento dei soci di cooperativa e di contratti occasionali. Come si possono spiegare questi dati? Innanzitutto i tagli economici alla pubblica amministrazione hanno comportato importanti riduzioni delle assunzioni sia dirette che tramite terzi, il che ha lasciato scoperti

posti lavorativi anche per lunghi periodi. Contemporaneamente, il maggior uso di contratti a progetto si deve al mancato ricorso alla libera professione e all'assunzione tramite cooperative.

Sempre la ricerca condotta da Carla Facchini (2010) sottolinea come i contratti a tempo indeterminato siano proporzionali al livello di anzianità di servizio: dal 34% di chi ha un'anzianità inferiore a 5 anni lavorativi, si sale al 76,4% per chi ha un'anzianità tra i 6 e i 15 anni, fino al 97,1% per chi ha più di 26 anni di servizio. All'opposto, la diffusione di forme contrattuali atipiche si concentra nella coorte più giovane con il 52,6%. Questa ricerca evidenzia anche forti discrepanze territoriali: si rileva maggior stabilità occupazionale e maggior occupazione nelle regioni del Nord Italia, mentre sono più instabili le aree meridionali e le isole (*Ibidem*; p. 148).

La situazione reddituale e contrattuale più diffusa è l'impiego presso un ente locale con contratto a tempo indeterminato ed una retribuzione tra i 1.000 e i 1.500 euro. A questa, si affiancano gli assistenti sociali all'apice della carriera e con retribuzioni dirigenziali che lavorano presso enti pubblici e ministeri. Ben diversa è la condizione dei giovani: sono assunti con contratti a termine o a progetto, presso cooperative, con retribuzioni attorno ai 750 euro.

“La loro condizione di fragilità deriva dal sommarsi di bassi redditi ed instabilità lavorativa [...] Dalla nostra indagine emerge che il perdurare di contratti atipici e di retribuzioni inferiori ai 1.000 euro perdurano anche dopo 4 anni di lavoro” (Fiore e Puccio in Facchini; 2010; p. 157).

Queste condizioni potrebbero essere transitorie del percorso lavorativo ma le attuali riforme del mercato del lavoro e della pubblica amministrazione sembrano stabilizzare la precarietà. Al di là delle ripercussioni sulla sfera privata che abbiamo già avuto modo di esaminare, quali sono le conseguenze per i servizi?

“[...] Il problema non riguarda solo i destini e le carriere degli assistenti sociali. Se un eccesso di stabilità, inteso come assenza di mutamenti per tutto l'arco della vita lavorativa, può rischiare di trasformarsi in immobilismo e irrigidimento rispetto all'acquisizione di nuove competenze ed esperienze, e quindi di riduzione della qualità dei servizi, un turnover accentuato degli operatori può provocare, e sta provocando, gravi problemi nell'erogazione di adeguate prestazioni professionali. In molti settori [...] siamo in presenza di casi complessi che richiedono forme di sostegno e di accompagnamento prolungate nel tempo [...]. Risulta un elemento fondamentale per affrontare positivamente le esperienze di vita più complesse la presenza di operatori con cui si costruisce nel tempo un rapporto di fiducia e di partnership. La presenza di operatori con basso turnover, che possono costituire punti di riferimento costanti nel tempo, diventa allora un requisito indispensabile per garantire la qualità degli interventi erogati. L'elevato turnover non è solo un problema occupazionale, diventa una questione che va affrontata con la massima attenzione nella gestione dei servizi e delle politiche” (Facchini; 2010; pp. 121-122).

Infine, è da considerare che i dati in nostro possesso risalgono a qualche anno fa. Ora, la percezione è che si siano moltiplicate ulteriormente queste forme contrattuali atipiche e con esse stanno crescendo importanti lacune nel sistema dei servizi che stanno snaturando la portata del *Welfare* stesso.

CAPITOLO IV

L'ASSISTENTE SOCIALE: UN LAVORATORE A RISCHIO?

I rischi legati al lavoro tra specificità professionale e flessibilità lavorativa

La precarietà nei servizi sociali coinvolge diverse dimensioni dell'organizzazione dei servizi. Il tema è stato però scarsamente studiato ed ancor più scarna sembra la letteratura sulla precarietà e le implicazioni che questa comporta per gli assistenti sociali. In questo capitolo l'obiettivo è quello di dare una nuova interpretazione al precariato e indicare possibili strumenti di analisi. L'intento ruota attorno ad concetto di *rischio* e alla dimensione soggettiva del precariato. Innanzitutto, si partirà dallo studio dei rischi psico-sociali, legati alla specificità professionale degli operatori. L'analisi si concentra attorno alla prospettiva di genere che caratterizza non solo il settore in esame ma coinvolge la maggior parte delle donne lavoratrici. Sebbene non vi siano studi settoriali, sarà possibile effettuare una riflessione in base alla letteratura e alle attuali tendenze socio-politiche. Successivamente, l'analisi verterà sulla dimensione soggettiva della precarietà per gli assistenti sociali.

Premessa: Il concetto di rischio e i rischi legati al lavoro

Il rischio consiste nella probabilità che si verifichi un evento dannoso. Il “fattore di rischio” è determinato dalle possibili cause dell'insorgenza di questo evento. I fattori di rischio in ambito lavorativo possono essere distinti in quattro classi principali.

- Rischi di tipo fisico: rumore, vibrazioni, radiazioni ionizzanti e non, illuminazione, ecc..
- Rischi di tipo chimico e biologico: i rischi chimici vengono divisi a seconda dello stato fisico (solidi, polveri..), secondo l'origine (naturali o sintetici), secondo la composizione (sostanze organiche ed inorganiche), secondo il loro effetto sull'organismo (irritanti, allergizzanti, tossici..); mentre ai rischi di natura biologica sono riconducibili ad esempio virus e batteri.
- Rischi legati alla fatica fisica: questi si suddividono in rischi di fatica dinamica (spostamento manuale di carichi, movimenti anomali) e rischi di fatica statica (posture obbligate).

- Rischi legati all'organizzazione del lavoro: sono legati all'organizzazione e gestione del lavoro (carichi di lavoro, responsabilità, ecc.).

A questi si associano i rischi psico-sociali, i quali variano in relazione alla cultura organizzativa, al ruolo, all'autonomia, al carico e ritmo di lavoro, ai rapporti interpersonali, alla progettazione del lavoro, all'interfaccia casa-lavoro (Reale, Carbone; 2009).

Vi è un'ulteriore differenza da chiarire prima di procedere con i rischi tipici nei servizi sociali. Si parla di vecchi e nuovi fattori di rischio. I vecchi fattori sono legati all'organizzazione del lavoro tradizionale sulla scia delle impostazioni tayloriste e fordiste. Si evidenziano quindi quei fattori che si sviluppano in particolare dalla relazione tra il lavoratore e le macchine e tra il lavoratore e l'ambiente "fabbrica". I fattori di rischio rinvenibili sono quelli fisici, biologici e chimici; essi attengono ad una modalità lavorativa tipica nel settore secondario.

I nuovi fattori di rischio hanno accompagnato in qualche modo il nuovo assetto dell'organizzazione del lavoro dalla fine degli anni Ottanta. Si è passati dal "lavoratore in tuta" al "lavoratore tecnologico" che ha posto ulteriori problemi relativi all'ambiente di lavoro nonché alla salute. Ma non solo questo. I nuovi fattori di rischio si sviluppano in concomitanza con il concetto multidimensionale della salute. L'OMS nel 1986 definisce la salute come "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale". La salute non si identifica più solo nella sua concezione riduzionista relativa all'assenza di malattia o di infermità; prende avvio un nuovo concetto di benessere multidimensionale inteso

"come uno stato mentale dinamico caratterizzato da un'adeguata armonia tra capacità, esigenze e aspettative di un individuo, ed esigenze ed opportunità ambientali" (OMS; 1986).

Sull'onda di questa prospettiva si fa strada anche un nuovo concetto di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, che utilizza la salute globale del lavoratore e dell'ambiente sociale come metro di analisi e di tutela. Il benessere psicologico del lavoratore diventa un ulteriore fattore indispensabile per la salute ed assume così rilevanza un quarto gruppo di rischi, ossia i rischi psico-sociali. I cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili del mercato del lavoro ed una gestione delle risorse umane maggiormente orientata al risultato, hanno un ruolo importante sull'incidenza del benessere nel luogo di lavoro. Si osservano in questo contesto nuove problematiche rinvenibili nell'ambiente sociale, ovvero si è evidenziato l'insorgere di fenomeni morbosi come lo stress, la depressione e l'ansia, nonché violenza, molestie e intimidazione. I problemi di stress, ansia e depressione

rappresentano il 18% dei problemi di salute relativi al contesto lavorativo, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane. Queste patologie rappresentano una frequenza doppia nell'istruzione, nella sanità e nei servizi sociali. Appare determinante non tanto l'esposizione ad un solo fattore (come poteva essere per una sostanza tossica) quanto la concomitanza di più variabili: l'organizzazione dei compiti, gli orari di lavoro, i rapporti gerarchici, la fatica dovuta ai trasporti, la tipologia contrattuale, la fatica nell'accettazione della mission aziendale (Reale, Carbone; 2009; pp. 37-38).

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha definito i rischi psico-sociali come "frutto dell'interazione tra il lavoro, le condizioni ambientali e organizzative con le esigenze e competenze dei lavoratori" (OIL; 1986). Questi rischi, legati al modo in cui il lavoro viene percepito ed organizzato, sono determinanti nell'insorgenza di varie patologie, in primis lo stress, e possono causare un grave deterioramento della salute fisica e psichica dei lavoratori (cit. Reale, Carbone; 2009).

Le condizioni emotive nell'ambiente in cui si lavora sono determinanti nel favorire benessere sociale. L'organizzazione, e con ciò si intende non solo la predisposizione dei compiti ma anche l'ente/l'azienda di appartenenza ovvero l'istituzione, diventa in questa nuova ottica il centro della tutela della salute e della sicurezza nell'ambito della prevenzione poiché

"è in base a come il lavoro è organizzato, alle scelte e alle decisioni organizzative adottate che possono realizzarsi le condizioni di pericolo o di rischio per il benessere fisico, ma anche psichico, dei lavoratori" (Giribaldi; 2013).

Si è così giunti ad individuare degli aspetti del disagio lavorativo attinenti alla sfera psico-sociale che hanno una forte relazione con la dimensione lavorativa e prendono il nome di *rischi psico-sociali lavoro-correlati*.

SEZIONE A. I rischi nei servizi alla persona

In questa sezione mi propongo di esaminare i rischi nei servizi sociali. Tratterò dapprima i rischi nell'ottica del genere perché, come già visto in precedenza, questo è determinante nel settore in esame e aiuta a comprendere meglio perché gli assistenti sociali ne siano maggiormente esposti. Successivamente verranno esaminati i rischi psico-sociali lavoro-correlati (Stress lavorativo, burn-out, mobbing e violenza) con i quale convivono gli operatori.

I. I rischi e la prospettiva di genere

I nuovi rischi permettono di prendere in considerazione un nuovo scenario. In tale contesto il lavoro non viene più considerato come “neutro”, bensì viene valutato secondo la prospettiva di genere. L'emergere del mainstreaming⁸ dalla IV Conferenza mondiale di Pechino del 1995 ha rafforzato una prospettiva di genere nelle politiche e nelle pratiche, anche nel mondo del lavoro (The United Nations; 1995). Così, dal 1996, i Governi aderenti hanno riesaminato le normative, le politiche e i programmi con l'obiettivo di inserirvi le pari opportunità (in Italia è stata introdotta la Direttiva Prodi-Finocchiaro nel 1997 con questo intento).

Specialmente dagli anni Duemila le politiche comunitarie si sono orientate alla promozione e alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ottica di genere (Commissione Europea COM 2002).

“Quando si pensa ai pericoli sul lavoro, in genere si pensa agli uomini che lavorano in settori ad elevato rischio di infortunio (come i cantieri edili) e non alle donne che operano nel campo dell'assistenza sanitaria o sociale. Se però si esaminano attentamente tutte le condizioni di lavoro, si vede che tanto gli uomini quanto le donne affrontano notevoli rischi sul lavoro. È quindi importante inserire le problematiche relative al genere nella valutazione dei rischi lavorativi”.

L'Agenzia europea del Lavoro dal 2002 ha introdotto la prospettiva di genere nelle tematiche della sicurezza sul lavoro e della valutazione dei rischi (European Agency for

⁸ Il Mainstreaming della prospettiva di genere esprime un principio cardine delle politiche nazionali e comunitarie dalla Conferenza Mondiale di Pechino delle Nazioni Unite. Questo principio si propone di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nelle politiche e azioni comunitarie. Può essere definito come una strategia globale e trasversale volta a smascherare e diminuire le differenze di genere nelle politiche, anche se apparentemente neutrali (Reale, Carbone; 2009; 66-67). Questo principio, sancito formalmente nel 1995 a livello internazionale, è divenuto uno degli assi portanti della programmazione comunitaria ed uno dei pilastri del Trattato di Amsterdam del 1997.

Safety and Health at Work; 2005). Il Mainstreaming diviene uno degli obiettivi primari dell' Agenzia Europea del Lavoro che nel 2003 lo inserisce nel report "Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro" (European Agency for Safety and Health at Work; 2003). In questo rapporto si evidenzia che:

- Le differenze di genere nel lavoro si ripercuotono sullo stato di salute legato al lavoro.
- I rischi legati al lavoro delle donne sono stati trascurati e sottovalutati rispetto a quelli degli uomini, sia nella ricerca che nella prevenzione.
- Adottando una prospettiva "neutra" nelle politiche e nella legislazione si sono stanziati meno risorse e meno attenzione ai rischi legati al lavoro per le donne. Fino a questo momento le donne che non lavorano ufficialmente non hanno ricevuto sostegno né tutele giuridiche, come nei casi del lavoro domestico o dell'impiego di mogli o compagne presso le aziende degli uomini.
- Non è possibile migliorare la situazione senza tener conto della discriminazione di genere nella società.
- Le donne non formano un gruppo omogeneo e non tutte svolgono lavori tradizionalmente "femminili"; questo vale anche per gli uomini. Pertanto è necessario tener conto della diversità in un approccio olistico.

Come evidenziato, in ambito comunitario il mondo del lavoro si è trasformato con la presenza delle donne e questo ha necessitato di una nuova percezione e gestione dei rischi legati al lavoro.

L'83% delle donne è impiegato nei servizi e questo spiega perché esse registrino un'incidenza di infortuni e di malattie professionali sensibilmente inferiori rispetto agli uomini. Nonostante questo, esse subiscono, nei settori nei quali sono prevalenti, un aumento dei tassi d'incidenza anche per gli infortuni mortali. Le donne corrono rischi diversi rispetto agli uomini e questo è dovuto in prevalenza alla femminilizzazione di alcuni settori lavorativi: esse sono sovrarappresentate nei rischi psico-sociali, in particolare soffrono di maggiore stress. Nella generalità dei casi, il loro lavoro è caratterizzato da monotonia e ripetitività nonché da scarsa autonomia e questo è un pesante rischio fisico e psicologico che è scarsamente considerato e tutelato (Reale, Carbone; 2009). Le donne svolgono prevalentemente lavori che richiederebbero maggiore attenzione agli effetti sulla loro salute mentale, effetti però non riconosciuti come "malattia professionale" (*ibidem*; p. 74). I rischi lavorativi si declinano in relazione al genere, alle condizioni di vita differenti (ad esempio le donne sono doppiamente esposte ai rischi lavorativi perché devono sostenere anche la quasi

totalità del lavoro familiare) e alle mansioni lavorative. Infatti la UE ha sottolineato come, a causa della segregazione occupazionale del mercato del lavoro, uomini e donne siano esposti ad ambienti di lavoro diversi e a tipi diversi di domande prestazionali, anche se impiegati nello stesso settore e con la medesima mansione (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2007). Vi sono altre differenze dovute al genere nelle condizioni di lavoro che si ripercuotono anche sulla salute. Per esempio, le donne svolgono più lavori precari e mal retribuiti, il che si ripercuote sulle condizioni di lavoro e sulla loro salute. Inoltre, le donne tendono a conservare più a lungo un lavoro e questo le espone maggiormente ai relativi rischi. La rappresentanza sindacale è un fattore importante di protezione dai rischi: le donne spesso lavorano in settori dove è debole la presenza dei sindacati e ciò influisce negativamente sulle condizioni generali del lavoro e conseguentemente sulla salute (Reale, Carbone; 2009; pp. 74-83).

II. Stress lavorativo, burn-out, mobbing e violenza

Il rischio psico-sociale correlato al lavoro da parecchi anni è stato inserito tra i rischi riconosciuti in ambito lavorativo.

Le attuali norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro lo hanno inserito tra i rischi potenziali da inserire nel Documento di valutazione dei Rischi (d.l. 626/94 e seg.). Questo strumento risponde a tre importanti funzioni: individuazione e valutazione dei rischi; misure adottate per contenerli; misure che verranno adottate e calendarizzate.

Secondo l'Osservatorio Europeo dei rischi sul lavoro dell'EU-OSHA, il numero degli individui esposti ai rischi psico-sociali è in aumento. Fra le diverse cause di questo incremento, l'EU-OSHA ha individuato: le nuove tipologie contrattuali, la precarietà lavorativa, l'intensificazione ed accelerazione dei tempi di lavoro, le elevate pressioni emotive e sociali, gli episodi di violenza e lo scarso equilibrio tra vita privata e lavorativa. Le forme contrattuali atipiche hanno portato a nuovi rischi per la salute dei lavoratori: generalmente i precari hanno peggiori condizioni lavorative, sono mal retribuiti, sono in occupazioni più rischiose, ricevono una formazione talvolta insufficiente. Inoltre, il susseguirsi di contratti fortemente destabilizzanti, "aumenta la sensazione di insicurezza e marginalità, provocando l'incremento di stress e preoccupazione, con gravi rischi per la salute" (Giribaldi; 2013).

I rischi psico-sociali si identificano in: stress, burn-out, mobbing e violenze.

2.1 Lo stress

I rischi psico-sociali possono incidere sulla salute in modo diretto o indiretto attraverso lo stress. T. Cox e A.J. Griffith, per conto dell' Agenzia Europea del Lavoro, hanno stilato una serie di fattori potenzialmente pericolosi, tra cui:

- un basso valore del proprio lavoro, l'uso limitato delle capacità, la ripetitività del lavoro, la mancanza di feedback sul rendimento, il carico di lavoro, i ritmi e gli orari lavorativi;
- sovraccarico di ruolo, ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, responsabilità di altre persone;
- la qualità dei rapporti interpersonali (con i colleghi ed i superiori), la partecipazione ai processi decisionali, la competitività;
- il rapporto tra la progressione di carriera e valore del lavoratore, mancanza di sicurezza lavorativa (precarità), iniquità organizzativa, bassa retribuzione;
- procedure farraginose, non chiare, struttura piatta e dimensioni elevate. Il clima ci permette di evidenziare la qualità delle relazioni;
- effetti della vita lavorativa su quella privata e viceversa (European Agency for Safety and Health at Work; 2000).

Lo stress è la risposta dell'individuo alla pressione esercitata dall'ambiente (esterno od interno, fisico o psichico). Non sempre queste pressioni o richieste trovano una risposta da parte dell'organismo, così, quando le richieste eccedono sia soggettivamente (per mancanza di risorse) che oggettivamente (per eccessivo peso), le conseguenze dello stress potranno portare all'usura delle risorse psico-fisiche. Di norma lo stress è accompagnato da tentativi per fronteggiare il problema (coping) e da cambiamenti cognitivi, fisiologici e comportamentali. Tra i cambiamenti fisiologici vi sono: l'aumento della pressione arteriosa, l'accelerazione del battito cardiaco, dolori alla testa/spalle/schiava, eccessiva secrezione di succhi gastrici. Questi cambiamenti, anche se utili nel breve periodo (non necessariamente lo stress è dannoso se il soggetto è in grado di esercitare controllo sulle richieste esterne e se gode di sufficiente sostegno), possono però divenire una minaccia per la salute. Lo stress da fisiologico potrà divenire patologico e ciò è dovuto a tre fattori: l'intensità dello stress, la frequenza, il prolungamento nel tempo della situazione stressante. Si parla allora di stress negativo (distress) che comporta vari disturbi a più livelli:

- cognitivo (perdita di concentrazione, persistente negatività, inferiori abilità..);
 - emozionale (perdita di entusiasmo, irritabilità, ansia, depressione..);
 - fisico (palpitazioni, mal di schiena, mal di testa, disturbi gastrici..);
 - comportamentale (inferiore performance, disturbi dell'alimentazione, aumento di errori/infortuni, abuso di alcool/tabacco/farmaci, stato di sovra/sotto eccitazione..)
- (Reale, Carbone; 2009; pp. 42-44).

Lo stress legato al lavoro può essere definito

“come un modello di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche ad aspetti avversi e nocivi del contenuto, dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro” (European Agency for Safety and Health at Work; 2002).

Lo stress è quindi un'interazione dell'individuo con l'ambiente e si manifesta quando la persona percepisce uno squilibrio tra le richieste avanzate nei suoi confronti e le risorse a sua disposizione per farvi fronte (Reale, Carbone; 2009; p. 47). I fattori dello stress legati all'attività lavorativa comprendono: la mancanza di controllo sull'attività, richieste inadeguate e mancanza di sostegno dai colleghi e dalla direzione.

La Commissione Europea, occupazione ed affari sociali ha indicato una serie di fattori di rischio che possono portare lo stress ad effetti patogeni sulla salute dei lavoratori (European Agency for Safety and Health at Work; 2002):

- quantità di lavoro eccessiva o insufficiente;
- tempo insufficiente per portare a termine il proprio lavoro;
- mancanza di una chiara descrizione del lavoro da svolgere o della linea gerarchica;
- mancanza di riconoscimento o di ricompensa;
- impossibilità di esprimere lamentele o il proprio punto di vista;
- responsabilità gravose non accompagnate da un grado di autorità di potere decisionale adeguati;
- non collaborazione da parte dei colleghi o superiori o sottoposti;
- mancanza di controllo sul proprio operato;
- precarietà del posto di lavoro, insicurezza lavorativa;
- essere oggetto di pregiudizi (ad esempio per l'età, per il sesso..);
- essere oggetto di violenze;
- condizioni di lavoro spiacevoli o pericolose;

- impossibilità di esprimere le proprie abilità;
- possibilità che un piccolo errore abbia conseguenze altamente negative.

Numericamente, lo stress lavorativo è il problema di salute più diffuso (28% tra i lavoratori europei); l'Italia risulta particolarmente colpita tanto da occupare il secondo posto della graduatoria europea con il 41% degli occupati (Censis; 2002).

Quanto detto fin ora è stata una panoramica dello stress lavorativo.

Tutta la letteratura concorda sul fatto che il lavoro a contatto con l'utenza ed in particolare il lavoro terapeutico ed assistenziale comporti un forte carico emozionale da cui deriva un alto rischio di stress (Giribaldi; 2013).

Sulla base delle indicazioni della Commissione Europea, vorrei fare una breve riflessione circa il lavoro degli operatori sociali. Il lavoro dell'assistente sociale non è solo carico emotivamente perché a contatto con l'utenza e con le sue problematiche; il suo operare è condizionato da molteplici variabili:

- alta responsabilità non corrisposta da autorità e potere decisionale adeguati (responsabilità che non sempre viene riconosciuta dall'utenza, dai superiori, dall'opinione pubblica);
- scarso controllo (l'utente non è "controllabile" come un flusso produttivo, in più siamo in presenza di persone con difficoltà psichiche, relazionali o fisiche per le quali è impossibile prevedere l'evolversi del processo di presa in carico);
- sovraccarico di casi e di situazioni multiproblematiche;
- "urgenze sociali" (molto del lavoro si concentra sulle "urgenze" le quali necessitano di una risoluzione in tempi brevi ma molte volte incompatibili con la burocrazia e la presa di coscienza della propria situazione da parte dell'utenza, nonché rappresentano un enorme difficoltà di realizzazione da parte dell'assistente sociale);
- tempo scarso per la presa in carico e possibilmente la risoluzione del problema (le tempistiche non sono sufficientemente lunghe per una presa in carico completa e ciò è dovuto non solo alle richieste sociali continue ed urgenti, ma anche dalle prassi amministrative e burocratiche);
- il lavoro molte volte non viene supervisionato da superiori (l'operatore viene lasciato a se stesso) né vengono date direttive o semplici consigli operativi (questo è dovuto sia per il sovraccarico di lavoro anche per i superiori, sia, talvolta, per l'inconciliabilità di codici e linguaggi professionali o di differenti priorità organizzative);

- scarsa gratificazione: se può essere comprensibile da un'utenza problematica, lo è meno dall'ambiente lavorativo (collegli e superiori) e dalle scarse ricompense economiche dall'Ente/azienda;
- gli assistenti sociali sono in prevalenza donne, questo può generare pregiudizi di varia natura come “ogni donna è in grado di essere assistente sociale” ed in questo modo viene sminuita la competenza e l'autorità dell'operatore; oppure vi possono essere pregiudizi culturali legati all'inferiorità della donna; o ancora se in presenza di assistenti sociali giovani vi può essere una mancanza di fiducia dall'utente perché non si ritiene abbia la “sufficiente esperienza”;
- condizioni spiacevoli organizzative e logistiche;
- la precarietà occupazionale degli assistenti sociali, tema di questa tesi, è uno dei fattori che predispone maggiormente l'operatore all'insorgenza dello stress: non solo deve convivere con i rischi tipici della professione, ma deve convivere con un profondo stato di insicurezza e precarietà personale che accentua, se non incrementa, i rischi professionali. Non sapere cosa accadrà una volta scaduto il contratto produce un profondo stato di angoscia che inevitabilmente si ripercuote sul lavoro.

2.2 Il burn-out

Il termine “burn-out” in italiano può essere tradotto in “bruciato”, “scoppiato”, “esaurito”.

Nel 1975 la psichiatra Cristina Maslach lo utilizzò in ambito socio-sanitario per definire una sindrome i cui sintomi evidenziano l'insorgenza di una patologia comportamentale di tutte le professioni ad elevata implicazione relazionale (Maslach in Reale, Carbone; 2009; p. 62). La Maslach definisce il burn-out come “una reazione di difesa alla tensione emotiva cronica creata dal contatto continuo con gli altri individui, in particolare se portatori di problemi o sofferenza”. Il burn-out è una forma di risposta a certe condizioni stressanti, nelle quali le richieste appaiono superiori rispetto alle capacità di risposta. È un feedback disfunzionale allo stress che provoca profonda sofferenza e disadattamento lavorativo (*ibidem*; 2009; pp. 62-64).

Stress e burn-out non sono tuttavia la stessa cosa. Il burn-out è una sindrome e può manifestarsi assieme allo stress e quest'ultimo potrà esserne una concausa. Tuttavia, non necessariamente quando c'è una situazione di stress c'è anche il burn-out. Infatti il burn-out è ben più complesso ed è patologico.

L'operatore affetto da questa sindrome non è più in grado di rispondere positivamente alle richieste legate all'attività professionale. Il burn-out si manifesta attraverso una complessa sintomatologia:

- sintomi aspecifici: irrequietezza, stanchezza, depauperamento energetico (esaurimento), apatia, nervosismo, insonnia;
- sintomi somatici con l'insorgenza di patologie: ulcere, cefalee, difficoltà sessuali, disturbi cardiovascolari..;
- sintomi psicologici: depressione, senso di colpa, sensazione di fallimento, rabbia, irritabilità, alta resistenza ad andare a lavoro, indifferenza, negativismo, isolamento, paranoia, rigidità di pensiero, cinismo, difficoltà di relazione con gli utenti, indifferenza.

La sindrome del burn-out è legata principalmente alle helping professions, le professioni di aiuto. In sostanza i comportamenti si caratterizzano per il disinvestimento lavorativo, per eventi autodistruttivi (disturbi psicosomatici, diminuzione delle difese immunitarie, aumento di incidenti..) e comportamenti distruttivi verso l'utenza (indifferenza, cinismo, crudeltà..) (Giribaldi; 2013).

Nel 2011 è stata pubblicata una ricerca realizzata su un campione di assistenti sociali in Veneto (Bressan, Pedrazza e Neve; 2011). In questo Report l'obiettivo era quello di chiarire la natura della relazione tra assistente sociale ed utente. Sono stati evidenziati una serie di elementi che influenzano la relazione di aiuto:

- autoefficacia professionale (esprime l'aspettativa di un assistente sociale di riuscire con successo nelle attività);
- stile d'attaccamento professionale;
- burn-out (misurato in base all'esaurimento emotivo, alla depersonalizzazione, alla realizzazione personale);
- assertività (capacità di esprimere e riconoscere i sentimenti negativi, capacità di individuare i propri limiti, abilità nel risolvere i problemi, capacità di esprimere ed accettare valutazioni positive sugli altri);
- autoefficacia nella gestione delle emozioni negative (rabbia, scoraggiamento, stress, frustrazione);
- commitment (ovvero l'attaccamento alla propria organizzazione che può essere affettivo, di convivenza o di obbligo);

- empatia (capacità di riconoscere i sentimenti altrui);
- desiderabilità sociale (apparire più desiderabile e migliore);
- pregiudizio transculturale.

Non entro nel merito e nei diversi punti della ricerca, evidenzio solo alcuni tratti per quanto riguarda il burn-out.

Emerge che nei servizi sociali di base, rispetto a chi lavora nei servizi territoriali, vi è una maggiore difficoltà nel mettere in atto comportamenti assertivi e c'è un maggior livello di burn-out (si rilevano i maggiori punteggi sia nella depersonalizzazione che nell'esaurimento emotivo).

Le caratteristiche organizzative sono essenziali per capire il contesto di lavoro che espone gli assistenti sociali a sentimenti ed atteggiamenti di questo tipo. Il servizio di base di solito è collocato all'interno del Comune. In particolare nei comuni piccoli o medi è forte l'influenza e la pressione esercitata dai politici e dal personale dirigenziale. Politici pressati da problemi finanziari e dirigenti concentrati sulla riduzione dei costi difficilmente riescono a comprendere il lavoro degli assistenti sociali così, talvolta, non conoscono o negano la competenza professionale prendendo decisioni contrarie alla valutazione dei professionisti. Gli operatori, quindi, si sentono soli, isolati, impotenti.

Molto spesso l'assistente sociale deve occuparsi anche di molte procedure amministrative e questo talvolta lo induce a sentirsi un burocrate più che un professionista.

Con la crisi economica e la morsa finanziaria, molti Comuni hanno modificato le tipologie di assunzione preferendo l'esternalizzazione del personale. Ciò comporta un potere contrattuale ben inferiore per l'operatore assunto da un terzo nei confronti dell'amministrazione.

Altro aspetto critico che produce insofferenza nell'assistente sociale è rappresentato dalla scarsa collaborazione e riconoscimento dagli altri professionisti: ciò è dovuto sia a distanze linguistiche e di codici, sia a modelli interpretativi differenti, sia a dipendenze ad enti diversi con differenti mandati istituzionali.

Ancora si ricorda la mission del servizio di base. I servizi di base trattano le più diversificate domande sociali. Negli ultimi anni si è assistito inoltre ad un aumento dei bisogni sociali che ha creato per molti un sovraccarico di lavoro, tanto che la tendenza è di lavorare quasi esclusivamente sulle emergenze sociali.

Per di più i servizi di base erogano prestazioni materiali, come contributi economici ed assistenza domiciliare, che però oggi scarseggiano, creando frustrazione e difficoltà per l'utenza e per i professionisti.

Inoltre l'elevato turnover, causato soprattutto da forme contrattuali atipiche, non permette di sviluppare la "storia" nel lavoro con il territorio. Il rapporto storico che il professionista riesce a sviluppare con il territorio ha numerose funzioni, tra cui la costruzione della rete sociale e l'individuazione di risorse sociali. Per questo si assiste ad un ritorno massiccio di vecchie povertà (economico-materiali) alle quali si tende a rispondere con strumenti vecchi, non adeguati alla complessità sociale d'oggi.

Altro elemento importante di forte sofferenza dei professionisti riguarda la tipologia d'utenza. Trattandosi di un'utenza molto varia è possibile che l'operatore abbia la sensazione di non essere specializzato. Inoltre sono frequenti i casi complessi o cronici per i quali è difficile intravedere delle soluzioni; questo può portare l'assistente sociale a provare un senso di impotenza. In ultimo il doversi occupare di molti casi puramente assistenziali, spinge alcuni operatori a scendere in atteggiamenti di routine (Bressan, Pedrazza e Neve; 2011).

In una delle poche ricerche condotte a livello nazionale sulla formazione ed occupazione degli assistenti sociali (Facchini; 2010) vengono indagate anche le condizioni di lavoro alle quali i professionisti sono sottoposti, in particolare si evidenziano le condizioni di stress e burn-out.

L'alto grado di identificazione con il proprio ruolo ed il senso di appartenenza all'ente (engagement) pongono gli assistenti sociali in una costante situazione di tensione emotiva e di pressione che può predisporre più facilmente all'insorgenza dello stress. Pochi sembrano essere però i casi riscontrati di burn-out. Quindi, le specificità professionali che predispongono gli assistenti sociali all'insorgenza della patologia, nella realtà sembrano proteggerli grazie al proprio ruolo che permette loro di saper meglio cogliere ed affrontare le tensioni emotive ed i cambiamenti nella società (*ibidem*; pp. 249-250). In sintesi, il profilo che emerge da questa ricerca ad alto rischio di burn-out è quello di: donna, tra i quaranta ed i cinquant'anni, impiegata presso servizi del Nord Italia, in campo penale o con adulti e immigrati (*ibidem*; p. 274).

2.3 Il mobbing

Il mobbing è definito come

“violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro, poste in essere più frequentemente da superiori, con carattere sistematico, duraturo ed intenso” (Reale, Carbone; 2009; p. 53).

Il termine deriva dall'inglese *to mob*: aggredire con violenza.

In Italia, anche per le implicazioni medico-legali e legali che il fenomeno può comportare, c'è la tendenza a valutare l'intenzionalità di chi la attua e si preferisce definirlo come

“una condizione di violenza psicologica, intenzionale e sistematica, perpetrata in ambiente di lavoro, con una certa durata nel tempo, con l'obiettivo di espellere il soggetto” (*ibidem*; p. 54).

Il mobbing avviene sia in contesti lavorativi pubblici che in quelli privati. Nei contesti pubblici si tratta di confinare un lavoratore non funzionale in luoghi e ruoli marginali. Nei centri privati in genere il mobbing è funzionale alla riorganizzazione aziendale con l'obiettivo di espellere forza lavoro in eccedenza. Anche qui le donne con particolari carichi familiari possono essere considerate poco produttive e più facilmente essere espulse.

Le conseguenze del mobbing sulle vittime sono di vari tipi e possono sfociare in vere e proprie patologie: alterazioni dell'equilibrio socio-emotivo come stato depressivo, ansia, attacchi di panico, insonnia, deliri; alterazioni dell'equilibrio psicofisiologico (cefalea, disturbi gastro-intestinali, tachicardia...); disturbi del comportamento (disturbi alimentari, abuso di alcool, reazioni auto-aggressive o totale passività); alterazioni della produttività (assenteismo). Tra le vittime sono comuni anche disturbi da stress di carattere post-traumatico (*ibidem*; pp. 58-59).

E' poca la letteratura relativa al fenomeno del mobbing nel contesto dei servizi sociali. Tuttavia, secondo la Dott.ssa Giribaldi, questo fenomeno appare in crescita e tale aumento sembra connesso alla difficile situazione in cui versano sempre di più i servizi sociali: sovraccarico di lavoro; ristrutturazioni organizzative dei servizi; precarizzazione del lavoro e indebolimento del lavoratore; scarsa sindacalizzazione; scarsa cultura dell'organizzazione da parte della dirigenza (Giribaldi; 2013).

2.4 La violenza

La violenza sul lavoro comprende generalmente insulti, minacce, aggressioni fisiche o psicologiche praticate nel luogo di lavoro. Le azioni violente possono presentarsi sotto forma di: comportamenti incivili o mancanza di rispetto, aggressioni verbali o fisiche (con intento lesivo), violenza personale (con intento nocivo) (European Agency for Safety and Health at Work; 2002).

Gli ambienti maggiormente a rischio sono quelli nei servizi poiché il “contatto con clienti od utenti aumenta il rischio di subire violenze” (Reale, Carbone; 2009; p. 61). Nel 2000, secondo un’indagine dell’Unione Europea, l’11% dei lavoratori dell’assistenza sanitaria (nelle statistiche il settore dei servizi sociali è inglobato in quello sanitario) e dell’istruzione aveva sperimentato episodi di violenza nell’anno precedente. Più frequenti sono apparsi gli episodi da persone esterne all’organizzazione e quindi da clienti od utenti.

Le conseguenze della violenza includono demotivazione, stress, fobie, disturbi del sonno. In generale varia la vulnerabilità della vittima a seconda che vi sia stata violenza fisica o psicologica. Inoltre si rilevano anche conseguenze per il servizio e l’organizzazione lavorativa: il lavoratore sarà più propenso all’assenteismo, alla demotivazione, al deterioramento dei rapporti interpersonali.

Gli studi hanno evidenziato che i lavoratori più a rischio di subire violenza sono quelli che:

- lavorano da soli e di notte;
- lavorano a contatto con il pubblico;
- lavorano con denaro o beni di valore;
- lavorano con persone in difficoltà e vulnerabili;
- svolgono lavori di ispezione e controllo per conto dell’autorità giudiziaria;
- somministrano o gestiscono farmaci;
- hanno contratti di lavoro precari (European Foundation for the improvement of living and working; 2002).

All’interno di queste macro-categorie vi sono dei soggetti maggiormente esposti, ossia: donne, chi lavora in contesti isolati o da solo, chi opera in struttura non idonee o protettive, chi non ha un’idonea formazione nel gestire il rischio di una violenza (Giribaldi; 2013).

È stato evidenziato come l'assistente sociale sia una delle figure professionali più esposta al rischio di subire violenza (minacce, aggressioni, insulti). I fattori che la pongono ad alto rischio riguardano:

- la tipologia di utenza;
- le funzioni istituzionali del servizio (ad esempio per l'allocazione di risorse economiche);
- le condizioni organizzative e logistiche del servizio;
- l'assoluta prevalenza di donne nelle professioni di aiuto;
- il ruolo istituzionale di controllo richiesto dalla magistratura;
- la mancanza di formazione per gestire il rischio;
- la crescente precarizzazione contrattuale ed il sovraccarico di lavoro;
- l'alto livello di responsabilità sia professionale che personale (da cui deriva un elevato rischio di subire denunce) (Giribaldi; 2013).

Non trascurabile appare il fenomeno a danno del professionista e dei propri familiari, ovvero minacce, stalking, aggressioni, al di fuori dell'orario e delle sedi di lavoro.

Ciò che sembra tuttavia criticabile sono la mancanza di denunce (forse perché si ritengono gli utenti non in grado di discernere la realtà o perché si sottovaluta la portata di tali atti) e la mancanza di polizze assicurative stipulate dall'Ente datore o dall'azienda e dall'ordine professionale.

SEZIONE B. Il rischio della precarietà per l'assistente sociale

I. Dalla flessibilità lavorativa alla precarietà sociale

I lavori flessibili comportano enormi costi per l'individuo, per la famiglia, per la società.

Il maggior costo umano dovuto ai lavori flessibili è riassumibile nell'idea di precarietà. Quello che caratterizza il nostro periodo storico ed in particolare il fenomeno in Italia, è la discontinuità contrattuale, è l'incertezza del rinnovo di un contratto, è l'essere sempre a disposizione del capitale e sempre appesi "ad un filo", è l'essere senza tutele sociali e sempre perennemente ricattabili. Precarietà vuol dire non sapere fino all'ultimo se il contratto verrà rinnovato o se verrà convertito in un contratto a tempo indeterminato. Essere precari non è solo una questione economico-lavorativa ma coinvolge l'esistenza umana e sociale.

Così la precarietà implica insicurezza oggettiva e soggettiva. Un'insicurezza che partendo dalle condizioni di lavoro diventa insicurezza della vita, generata dal fatto che il lavoro, come il reddito, sono revocabili a discrezione del soggetto che l'ha concesso. "Precario" vuol proprio dire "qualcosa che si può fare solamente in base ad un'autorizzazione revocabile, poiché è stato ottenuto non per diritto, ma per preghiera" (Gallino; 2007).

Abbiamo già trattato della precarizzazione della vita e delle varie implicazioni che questa produce sull'individuo. Brevemente riprendiamo le principali dimensioni che poi verranno confermate dalla nostra ricerca sul campo. Innanzitutto si rileva come la precarietà influenzi la percezioni di se stessi. La precarietà presenta vari aspetti che definiscono le temporaneità dell'esistenza e della quotidianità. Innanzitutto, la limitata o nulla possibilità di formulare previsioni nel medio-lungo periodo; i propri progetti di vita possono mutare all'improvviso per cause che non dipendono dal soggetto che agisce, si vive il "qui ed ora". Ancora, la precarietà emerge dall'impossibilità di accumulare una significativa esperienza professionale e ciò è dato dalla discontinuità delle tipologie contrattuali di lavoro e dalla lunga sequenza di contratti. Essi, in sostanza, non permettono all'individuo né di costruirsi una carriera né un'identità lavorativa. Nel complicato percorso di definizione ed auto-definizione dell'identità, lo strumento più efficace per costruire il proprio sé rimane il lavoro che si svolge. La lunga sequenza di lavori discontinui, differenti, dequalificanti è per molti una sofferenza ed un costo umano.

II. Lavorare da precari e vivere da precari

Confusi dalla massa e dalla frenesia quotidiana, sembriamo tutti uguali. Siamo in fabbrica davanti a una macchina o in un ufficio tra le carte o ancora in cattedra davanti a studenti, ma cosa ci differenzia dagli altri? La diversità non è visibile ad occhio nudo, diversa non è la professionalità o la mansione che si svolge. Siamo tutti lavoratori. L'unica differenza che ci rende malauguratamente la nuova "classe sociale esplosiva" (Standing; 2012) è che siamo precari. La tipologia contrattuale ci rende diversi dalla "normalità", siamo a tempo determinato! I lavoratori sono tutti uguali ma tutti diversi (Pizzi; 2011).

Cosa significa vivere da precari? Significa vivere col terrore del domani, significa far divenire un aspetto della vita (il lavoro) determinante per l'esistenza; tutto ruota attorno all'aver un impiego, da semplice mezzo di sussistenza si ritrova a determinare e scandire le tappe fondamentali della storia di ognuno di noi.

“Quando il posto di lavoro non offre tutele, garanzie e prospettive, tutte le sfere dell’esistenza ne risentono. L’incertezza economica corrode l’identità, tanto che la sensazione che si ha non è solo quella di lavorare da precari ma è vivere da precari” (Lombardo in Pizzi; 2011).

Gli esperti sono concordi nel ritenere che il lavoro precario sia “ad elevato potere stressogeno”. Flessibilità non significa solo cambiare lavoro, avere diversi contratti, significa anche cambiare contesto di lavoro, influenzare le proprie scelte di vita, significa sacrificare la propria vita privata per un lavoro temporaneo. Insomma è un vero “mal di precariato”.

Il precariato è determinante nella nostra vita, l’impossibilità di pianificare anche nel breve periodo, sta diventando una voragine, un circolo vizioso dal quale difficilmente si vede la via di uscita. Cinzia Vinciguerra (in Pizzi; 2011), psicoterapeuta, sostiene che

“la paura di perdere la possibilità di sostenersi economicamente, peggio di non poter proteggere la famiglia che abbiamo creato, o di non poter costruire un futuro, provoca un grande senso di frustrazione, inadeguatezza, fallimento o vittimismo. Risposte che producono demotivazione e perdita di fiducia in se stessi che porta alla depressione”.

Alcuni servizi sociali si stanno attrezzando per fornire risposte adeguate al crescente aumento di nuovi accessi presso i Centri di salute mentale da parte dei lavoratori precari. In Piemonte si è realizzata un’indagine sui lavoratori precari e sulla correlazione con i disturbi mentali (Cardaci; 2010). Nelle conclusioni del Rapporto si legge che:

“[...] il cumularsi della condizione di precariato con il disagio psicologico, sia lieve che grave, impedisce di fatto ogni possibile concretizzazione delle proprie scelte di vita su ogni versante, sia della realizzazione dei progetti personali, sia dell’affettività, sia della vita sociale. La situazione si presenta maggiormente gravata di difficoltà per i giovani; sono loro che devono rendersi autonomi dalle famiglie di origine, e che, se non lavorano in maniera continuativa, non riescono a intraprendere un proprio percorso di vita. [...] La precarietà della vita, il rarefarsi dei rapporti affettivi, la disgregazione delle relazioni umane che caratterizzano l’epoca della globalizzazione hanno acuito la crisi del “sistema famiglia”. [...] Il legame tra precariato e disagio psichico si struttura in due situazioni specifiche. La prima si verifica qualora la sofferenza psichica della persona agisce come causa per la perdita del lavoro rendendo difficile lo svolgimento di un’attività lavorativa. La seconda si concretizza quando la perdita del lavoro diventa causa di disagio psichico, generando nel precario ansie, angosce, depressioni che lo portano a diventare utente del Servizio Psichiatrico. Se si considerano le concause presenti nei percorsi di vita, si percepisce nettamente la complessità delle loro condizioni e come la loro sofferenza psichica presenti vari livelli di problematicità”.

Un disagio lavorativo diventa una causa patologica per l’insorgenza di “disturbi d’ansia e depressivi che hanno storicamente un incremento epidemiologico durante i periodi di recessione economica” (Pizzi; 2011). “La precarietà specialmente per i giovani, produce un terribile paradosso: l’aver vissuto sempre da precari, facilita una vita senza sicurezze ma questo destruttura la propria identità. È come se la precarietà fosse entrata nella percezione di sé e della vita stessa” (*ibidem*; p. 96).

III. Quando l'assistente sociale è precario

In questo paragrafo non entrerò nel merito delle conseguenze della precarietà per l'assistente sociale, per questo è riservato il capitolo seguente dedicato alla ricerca empirica. Questa parte è invece dedicata ad alcune riflessioni personali che sono il frutto di studi e ricerche, spesso inconcludenti, sul tema. Come già detto in precedenza, la letteratura è quasi assente e insensibile rispetto alla tematica della precarietà degli assistenti sociali.

La precarietà è una situazione multiproblematica e ricca di frustrazioni. Le riflessioni che ho strutturato sono il frutto di interessanti spunti di analisi offerti da molti colleghi.

Si è deciso di strutturare una riflessione nell'ottica della trifocalità, ossia del principio relazionale base per l'assistente sociale: utente, rete, istituzione. Oltre alla dimensione soggettiva che comporta per il singolo frustrazione ed instabilità, essere assistenti sociali precari vuol dire portare la propria condizione di precarietà nel servizio in cui si opera.

L'assistente sociale dovrebbe operare nell'ottica della progettualità e della relazionalità. Cosa vuol dire? Il lavoro operativo non dovrebbe essere il semplice uso burocratico di prassi amministrative, né un'automatica realizzazione di interventi predefiniti. Anzi, lavorare nel sociale vuol dire convivere e saper controllare la complessità sociale, vuol dire saper inserire l'utente in una progettualità che tenga conto delle sue sfaccettature, della sua individualità. Non è possibile immaginare un lavoro senza la consapevolezza che ogni persona è diversa e che necessita di un progetto individualizzato. Questo però è molto difficile da realizzare sia per la parcellizzazione dei servizi ed interventi, sia per la scarsità di risorse, ma la cosa determinata è che la progettualità necessita di tempo, ossia di un tempo sufficiente affinché il processo di presa in carico venga attuato. Essere lavoratori precari, a termine, non permette di avere questa lungimiranza, non permette di proiettare le azioni così lontano nel tempo da poter costruire un rapporto stabile e di fiducia. Ogni servizio è a sé: l'istituzione, i regolamenti, le prassi, le conoscenze, l'utenza, i colleghi, sono fattori determinanti che devono essere appresi e interiorizzati in un tempo sufficiente che talvolta però non c'è. Per un'assistente sociale è importante conoscere il contesto istituzionale e sociale di riferimento nel quale si esercita perché è la base del lavoro sociale stesso (risorse, regolamenti, procedure..); solo una volta possedute queste abilità sarà possibile applicarle all'utenza. Ma se non c'è un tempo sufficiente per apprendere e per instaurare rapporti di fiducia, basilari nella nostra professione, il lavoro in sé perde di significato. Inoltre, progettare interventi professionali e stabilire una relazione empatica sono funzioni che si elaborano nel tempo pian

piano; quando l'operatore cambia lavoro svanisce una parte fondamentale di quanto fatto fino a quel momento. Ritorna utile il concetto di *alienazione* di Marx poiché la persona non vedrà l'evolversi di quanto fatto fino a quel momento, la relazione instaurata perderà di senso, si perderanno le energie e le risorse umane usate fino a quel momento. Non solo quindi il "prodotto" non sarà più seguito, se subentrerà un altro operatore non è detto che adotterà la stessa strada. Per l'utenza cambiare continuamente assistente sociale, specialmente per i casi "cronici", è destabilizzante, viene a disgregarsi il rapporto di fiducia creato con fatica e che un nuovo operatore dovrà ricostruire.

Il reperimento di risorse (formali ed informali) ed il mantenimento della rete costituiscono una funzione professionale e rappresenta il secondo cardine della trifocalità. Recuperare risorse, ad esempio far sì che vi sia aiuto e collaborazione dalla rete familiare, necessita di tempo e fiducia. Conoscere il territorio (come le organizzazioni, i gruppi sociali, le problematiche rilevanti) è indispensabile nel reperimento di risorse, specialmente in questa fase di *austerità*; riuscire a scovare potenzialità nel territorio è utile non solo per il singolo utente che ne beneficerà, ma anche per la comunità che avrà "risparmiato" e potrà essere un serbatoio di risorse utili per il futuro (si pensi ad esempio all'auto aiuto tra vicini o alla solidarietà sociale). Il mantenimento della rete coinvolge anche la rete di servizi e professionisti che vi operano che necessita di conoscenza e di capacità nell'instaurare un rapporto nel tempo con colleghi ed organizzazioni. Cambiare lavoro vuol dire, per il lavoratore precario, ricominciare tutto da capo e, per i colleghi e le istituzioni, relazionarsi con un nuovo operatore magari senza professionalità specifica o con un altro orientamento progettuale rispetto al precedente.

L'istituzione presso la quale si presta servizio talvolta usa come prassi consolidata l'assunzione di professionisti a termine, senza tutele né forza contrattuale. A volte decide di assumere assistenti sociali attraverso altri enti od imprese private (come le cooperative sociali) o di esternalizzare materie di propria competenza per ottimizzare i costi. Nel caso in cui l'assistente sociale presti servizio presso l'ente appaltante ma è assunto formalmente da un altro ente/azienda o anche assunto direttamente dal servizio ma con contratto precario, non ha la forza contrattuale per far valere la propria posizione nei confronti dell'istituzione e molte volte può essere un'arma di ricatto che l'amministrazione usa per far valere la propria posizione. Nel caso dell'esternalizzazione di alcuni compiti (ad esempio l'assistenza domiciliare) ad altri enti, il professionista dovrà coordinarsi con un'altra organizzazione ed è molto difficile in questo contesto l'attività di organizzazione e controllo. A volte un utente in carico presso un servizio è seguito da più lavoratori che hanno capo a differenti istituzioni,

non per diverso mandato istituzionale – come possono essere i servizi di base e quelli specialistici – ma per l'esternalizzazione ad altre imprese di quelle necessità di cui lui ha bisogno (si pensi al caso di un utente seguito da diverse imprese o istituzioni per l'assistenza domiciliare, per l'assistenza domiciliare integrata, per i pasti ecc.).

Essere precari nei servizi sociali vuol dire:

- Vedersi negata la formazione professionale. Questo avviene in un duplice modo. Innanzitutto, l'Ente tenderà a preferire la formazione di un dipendente a tempo indeterminato, anche perché spesso la spesa è a carico dello stesso ente e a nulla servirà la formazione di un lavoratore "di passaggio". In secondo luogo la formazione continua per gli assistenti sociali, obbligatoria dal 2014, viene negata dal servizio o per esigenze lavorative o perché non è prevista dal contratto, come nel caso dell'impossibilità di usufruire delle 150 ore per studio (è concessa solo in alcuni casi e se si è a tempo indeterminato) o dell'avere permessi retribuiti per formazione.
- Limitazioni all'autonomia professionale. Questo avviene perché il lavoratore "a tempo" non viene considerato molte volte competente e sufficientemente preparato. La diffidenza si vede nella supervisione costante del lavoro attraverso un "regime di libertà vigilata". La lunga sequenza di lavori, se per una verso è snervante e controproducente, per l'altro permette di imparare nuove competenze che si assumono cambiando servizi ed acquisendo abilità sempre nuove e variegate. Ma questa eterogeneità di esperienza può essere percepita come minacciosa dai rigidi meccanismi che si sono instaurati nel servizio (Pizzi; 2011).
- L'assistente sociale amministrativo. Spesso, nel periodo intercorso tra un'assunzione ed un'altra, certe prassi più burocratiche vengono svolte dal personale amministrativo e quando un assistente sociale arriva al servizio molto spesso l'impiegato interferisce con il suo lavoro. Questo perché c'è la convinzione diffusa che il lavoro dell'assistente sociale possa essere svolto da chiunque.
- Inserirsi in un contesto caratterizzato da turnover di operatori. Il continuo relazionarsi con operatori diversi è per l'utente una difficoltà notevole che può minare il rapporto di fiducia.
- Acquisire nuove conoscenze e abilità. Come detto poco fa, il continuo cambiare lavoro non è solo una questione logistica ma impone un'enorme

fatica nelle relazioni, nell'apprendimento e nell'organizzazione familiare. Ci sono diverse tipologie di lavoratore precario che presuppongono a volte il trasferimento. Essere precari è già difficile di per sé, ancor più difficile sembra essere questa condizione per chi è costretto a migrare da altre zone d'Italia, magari anche solo per fare un concorso pubblico, non necessariamente per accedere ad un posto di lavoro. Il trasferimento, a seguito di un nuovo contratto di lavoro, impone una riorganizzazione nel breve tempo di molti aspetti della propria vita: la casa, magari il lavoro del coniuge o la scuola per i figli, vuol dire ristabilire nuovi legami e relazioni con il prossimo. Acquisire nuove competenze esprime una continua ridefinizione della formazione e delle competenze, sostanzialmente il lavoro precario non permette mai di fermarsi e di approfondire ciò che già si sa, a volte permette di avere una preparazione sufficiente su molte cose ma spesso non approfondita. Quindi, se avere molte conoscenze diversificate è un fattore positivo, come detto sopra, potrà essere frustrante perché non permette una reale conoscenza multidimensionale di una realtà lavorativa.

Nel capitolo seguente si analizzerà il fenomeno del precariato degli assistenti sociali attraverso un'indagine empirica, la quale ci servirà come prova di quanto sostenuto fin ora.

CAPITOLO V

LA DOPPIA FATICA DELLE ASSISTENTI SOCIALI: COM'E' DIFFICILE CONCILIARE UNA VITA PRECARIA E UNA PROFESSIONE DI AIUTO

Quest'ultima parte rappresenta il coronamento di un lavoro centrato sulla letteratura e sulla riflessività. Qui si vogliono riportare i risultati, o meglio, le storie di vita con l'obiettivo di "raccontare" il punto di vista di assistenti sociali precarie, i loro sentimenti e le loro aspettative.

I. L'importanza della valutazione e della riflessività

Le trasformazioni socio-demografiche e le esigenze di legittimazione dei principi del *Welfare* impongono una ridefinizione delle prospettive a lungo termine che, almeno a livello formale, hanno impostato un nuovo sistema basato sull'efficienza degli interventi. La valutazione acquista maggiore importanza in relazione ai cambiamenti sociali, culturali ed organizzativi. Si consolida quindi l'esigenza di attivare processi valutativi che si articolano su diversi livelli: i singoli casi, i servizi, le istituzioni, il sistema sociale (Campanini; 2006; p. 22).

La valutazione, secondo Annamaria Campanini (*ibidem*; pp. 23-24), è importante per diversi motivi.

- Aumenta la conoscenza di base. Un requisito fondamentale è sapere che cosa fare e ciò implica il possesso di conoscenze acquisibili grazie a studi valutativi condotti con metodologie scientificamente attendibili.
- Orienta la presa di decisione. La valutazione consapevole aiuta a prendere decisioni più mirate e consapevoli.
- Consente di dimostrare l'affidabilità. Un ambito che riguarda il servizio sociale riguarda la gestione del denaro pubblico; rendicontare come si spende il budget è un requisito fondamentale nella valutazione.
- Assicura che gli obiettivi del processo di aiuto e del servizio vengano raggiunti.
- Aumenta la visibilità del lavoro professionale.

La valutazione si definisce come una “revisione sistematica degli effetti previsti in relazione alle attività intraprese per raggiungere degli obiettivi prefissati” (cit. Qureshi in Campanini; 2006; p. 28). Questa fa parte dell’operato quotidiano dell’assistente sociale, non è qualcosa che si raggiunge al termine di un processo ma è una fase dinamica che presuppone un orientamento ed una revisione costante.

La valutazione è un “atto di costruzione di significato” che si distingue dalla verifica e dal controllo, perché non si limita a individuare errori o a verificare i risultati, ma si pone in un’ottica strategica di apprendimento per migliorare le azioni future (De Ambrogio in Battistella, De Ambrogio e Ranci Ortigosa; 2004; p. 114). La valutazione delle politiche e degli interventi sociali può essere un momento di crescita professionale ed organizzativa ma solo se presuppone un processo di partecipazione e condivisione degli obiettivi progettuali. Ugo De Ambrogio identifica cinque principi da applicare ai processi di valutazione dei servizi sociali.

- Autovalutazione: ogni soggetto interessato dalla valutazione è responsabile e primo utilizzatore del processo valutativo.
- Diversi livelli di valutazione: ogni soggetto deve poter valutare.
- Non autoreferenzialità: le valutazioni vanno condotte su più fonti e riscontri oggettivi.
- Confrontabilità: si devono usare metodi omogenei e criteri di giudizio stabili nel tempo e nello spazio tali da permettere il confronto tra più esperienze.
- Trasparenza: le valutazioni devono essere documentate.

In questa sede non si vuole parlare dei dilemmi deontologici della valutazione; il nostro interesse è quello di vedere come questa sia indispensabile per il professionista non solo per verificare l’aderenza dell’operato “agli obiettivi previsti”, ma motivare ed orientare la propria professionalità. In altre parole, valutare è importante per capire il percorso che stiamo vivendo come professionisti; motivare la nostra posizione in un sistema sempre più frammentato; verificare la reale portata dei nostri interventi.

La valutazione nei servizi sociali è spesso associata alla burocrazia, al coordinamento o all’astrattezza. La valutazione non riguarda solo la casistica, rinvia anche all’organizzazione dei servizi e delle prassi da adottare.

L’assistente sociale precario per definizione è estraneo a questa logica perché: può valutare e prendere decisioni solo per i casi che segue e sempre sotto la supervisione altrui;

non viene preso in considerazione per l'organizzazione dei servizi perché è lì solo temporaneamente; le prassi sono fossilizzate e routinizzate, difficili da estirpare per un precario.

La valutazione invece dal punto di vista di un assistente sociale precario è essenziale non solo per intravedere il senso e l'efficacia di ciò che facciamo ma anche per vedere la strada che il *Welfare* sta intraprendendo. Questa visione è molto interessante perché ci proietta un lato dello Stato sociale che scarsamente viene rappresentato. Valutare il percorso lavorativo, le problematiche dei servizi e dell'utenza, è necessario affinché si prenda coscienza non solo della precarietà umana che vivono gli assistenti sociali ma anche della precarietà dei servizi. È fondamentale intraprendere delle azioni che partano da una valutazione ponderata della "salute del *welfare*" perché se è vero che gli assistenti sociali sono dei lavoratori, è altrettanto vero che essi lavorano per il benessere sociale e che il loro disagio e la disorganizzazione dei servizi inevitabilmente ricadono sugli individui che assistono. Valutare lo stato di salute degli operatori e del *Welfare* in generale è fondamentale per dare senso al sistema in sé e per cercare di fronteggiare il disagio dilagante tra i servizi.

II. Il precariato nei servizi sociali: le storie di vita di assistenti sociali

Quando le persone raccontano le loro storie di vita sono condizionate non solo da fattori individuali (come l'aspirazione personale) ma anche da variabili culturali e sociali. La costruzione delle biografie è influenzata dalle fasi della vita, come l'adolescenza o la vita adulta, e da diversi episodi e rituali, come l'andare a scuola o l'ingresso nel mondo del lavoro (Murgia; 2010; p. 104). Gli individui per dar senso al vissuto inseriscono le loro esperienze all'interno di questi *frame*. Il lavoro è uno di questi: serve a orientare e a dare significato nel tempo e nello spazio a ciò che siamo e in che fase della vita siamo arrivati. Ora, lavorare con contratti non-standard si ripercuote sulle nostre interpretazioni e su quello che abbiamo creduto fino ad ora come un percorso lineare; si apre la strada verso la ridefinizione costante delle aspettative e dei vincoli delle fasi della vita (*ibidem*).

La ricerca cerca di cogliere quei momenti ritenuti fondamentali dai soggetti narranti – i cosiddetti *turning point* – i quali delimitano i punti salienti del vissuto ed i momenti di svolta delle traiettorie di vita (*ibidem*). Gli eventi ritenuti fondamentali riguardano: la dimensione soggettiva di disagio e frustrazione, le transizioni lavorative e la discontinuità contrattuale, la disoccupazione e la discontinuità occupazionale, la dimensione del *Welfare*.

Nella valutazione dei servizi la voce dei precari non viene ascoltata.

L'intento è stato quello di ascoltare delle assistenti sociali precarie con l'obiettivo di promuovere un'attenzione maggiore al precariato nei servizi sociali. Si è ritenuto importante elaborare dei percorsi auto-valutativi attraverso il racconto di queste lavoratrici per individuare la reale portata delle trasformazioni in atto. Voglio chiarire fin da subito i principali limiti della ricerca:

- non ha alcuna pretesa di completezza in quanto sono ben conscia che la tematica non si possa liquidare in così poche pagine;
- non ha pretesa di scientificità poiché si è deciso di procedere con una ricerca qualitativa tesa unicamente, nella sua semplicità, a far emergere alcuni elementi ritenuti importanti;
- non coinvolge un campione statistico rilevante sia perché non ho avuto i mezzi per farlo, sia perché il nostro focus era altro, ovvero rintracciare i vissuti personali;
- l'errore statistico "non esiste" perché non vi è un vero e proprio campionamento basato su un programma metodologico.

Rispetto al campionamento sottolineo alcune peculiarità della ricerca:

- o il fenomeno è talmente rilevante che anche solo una parte esigua di precari è utile per l'indagine;
- o le interviste, sebbene poche, hanno permesso un reale confronto;
- o c'è evidenza empirica in ciò che viene sostenuto dalle lavoratrici;
- o gli intervistati sono tutte donne e quindi non emerge il confronto di genere ma questo, come si è visto, può essere una prova della "femminilizzazione" dei servizi sociali;
- o il reperimento del campione è avvenuto o per conoscenza personale o tramite il metodo a "palla di neve", per questo la quasi totalità delle intervistate appartiene alla stessa fascia di età.

Conscia dei limiti, ritengo che la ricerca condotta mi abbia comunque dato l'opportunità di elaborare degli spunti interessanti di riflessione e di trarre alcune conclusioni sui principali argomenti che riguardano il precariato degli assistenti sociali. Questa ricerca ha, tra gli obiettivi, quello di iniziare ad affrontare questa tematica, oggi quasi sconosciuta; per questo credo sia una prova empirica importante e significativa del fenomeno in questione.

Ho intervistato dodici assistenti sociali precarie, una responsabile di servizio che ha coordinato diverse professioniste precarie ed una consigliera dell'Ordine professionale del Veneto. Ho deciso il confronto diretto con le assistenti sociali per ascoltare le loro biografie, i loro timori, le loro paure e le loro aspirazioni. Credo che il lavoro sociale debba orientarsi all'ascolto e all'auto-valutazione: se come professionista sono precaria ed ho bisogno di aiuto, come potrò aiutare chi ha bisogno? Il dilemma e la ricerca di equilibrio si orientano verso la scoperta di potenzialità e di frustrazioni che emergono grazie al racconto di sé. Ho deciso di intervistare una responsabile di servizio con l'obiettivo di vedere come un servizio possa reggersi grazie ad assistenti sociali precarie; quali sono i rischi e le potenzialità di questa situazione. In ultimo, sono riuscita ad avere uno scambio con una consigliera dell'Ordine professionale della Regione Veneto.

Le interviste, consapevole della mia inesperienza, sono state semi-strutturate, ma non è mancata la comunicazione dei vissuti. Ho lasciato che le persone parlassero il più possibile di se stesse, orientando gli argomenti di mio interesse.

Che l'intervista si tenesse in un bar, o a casa, o per telefono, ho avuto per la maggior parte un'ampia partecipazione e desiderio di promuovere riflessioni.

L'intervista si divide in diverse tematiche con l'obiettivo di estrapolare il vissuto e la soggettività delle proprie storie per cercare di rispondere a queste domande: come vivono le assistenti sociali precarie? Di riflesso al precariato degli operatori, come sta il Welfare?

Le tematiche analizzate sono state: il percorso di studio, il percorso lavorativo, l'attuale lavoro, la valutazione sul lavoro (il rapporto con l'utenza, con colleghi e superiori, con l'istituzione ed il territorio), la situazione personale, la dimensione familiare, la dimensione economica, le tutele, la formazione, i rapporti sociali, i progetti per il futuro, le valutazioni sul servizio sociale oggi.

“Ascoltiamo” queste storie di vita cogliendo i principali turning point all'interno delle dimensioni analizzate.

2.1 Il percorso di studio

Il percorso di studio è stato inserito nella ricerca con l'obiettivo di verificare i motivi che hanno spinto le assistenti sociali a proseguire la formazione e a verificare se le aspettative riservate a questa si fossero realizzate. Su dodici assistenti sociali, nove hanno deciso di proseguire con una laurea magistrale, di cui una in altro ambito, ed una con un master in mediazione familiare.

La professionista che ha scelto il corso post-laurea ha motivato così la scelta:

“Spero che l'aver intrapreso questa strada mi possa servire per il futuro; mi piacerebbe, con altre mediatrici, aprire uno studio. Sono consapevole tuttavia che non sarà per nulla semplice anzi, temo sarà difficile da realizzare. Bisogna contare che con la crisi in atto diminuiscono le separazioni e quindi viene meno la possibilità di esercitare come mediatori. Tuttavia, ma questo purtroppo non è consolidato, la mediazione permetterebbe di investire meno economicamente rispetto ad una sanguinosa separazione tra avvocati e implica minori costi umani per la coppia ed i figli” (M.T.).

Le motivazioni che hanno spinto a proseguire con la laurea magistrale sono diverse:

“Ho conseguito anche la laurea magistrale in politiche sociali perché credevo fosse utile per completare il percorso formativo e valesse di più per i concorsi. Ora questo titolo però è poco spendibile” (S.A.).

“A livello personale mi è servito perché mi ha dato qualche strumento in più rispetto alla triennale e vale di più come titoli per i concorsi” (R.P.).

“In realtà la magistrale mi è servita poco a livello contrattuale (non ho un contratto diverso per il fatto di essere iscritta all'albo A) ed inoltre i corsi, ad eccezione di pochi, sono poco attinenti col mondo del lavoro” (M.F.).

“Ho conseguito la laurea magistrale per avere maggiori prospettive di carriera ma al momento non è servita” (G.B.).

Infine c'è anche chi ha scelto un'altra laurea magistrale perché

“mi interessava il piano di studi e volevo cambiare area” (C.P.).

Possiamo riassumere affermando che il proseguimento con la laurea magistrale o con un corso post-laurea sia stato sentito come necessario per completare il percorso formativo, per avere maggiori opportunità future – non ancora realizzate – e perché questi titoli hanno una maggior rilevanza nei concorsi pubblici.

2.2 Il percorso lavorativo

Le intervistate si sono iscritte all'albo B degli assistenti sociali del Veneto nel periodo compreso tra il 2007 e il 2012.

Dall'iscrizione all'albo la metà ha svolto solo la professione di assistente sociale e l'altra metà ne ha svolte anche altre, quali l'educatrice, l'operatore socio-sanitario, la cameriera, la pedagoga, l'insegnante e l'operatore sociale sui generis.

Le tipologie contrattuali rilevate sono: contratto a tempo determinato, contratto di collaborazione coordinata e continua, contratto di collaborazione a progetto, contratto a tempo indeterminato, affido di incarico con partita Iva. I principali datori di lavoro sono rintracciabili sia nella Pubblica Amministrazione come Comuni, ASL e Case di Riposo – IPAB, sia nel privato sociale come le cooperative. Interessante è stato notare come nell'ambito della Pubblica Amministrazione si ricorra sempre più di frequente ad assunzione tramite terzi (le cooperative) o per mezzo di assunzioni con contratti di lavoro autonomo (partita Iva) e parasubordinato (co.co.co e co.co.pro).

Di seguito vorrei riportare alcune testimonianze che permettono di far notare al lettore la continuità, o meglio discontinuità, dei contratti e la rilevanza per quantità di contratti di lavoro per singolo professionista.

“Ho avuto sia rapporti con il privato sociale (cooperativa) che con il pubblico. Ho avuto 4 contratti a tempo determinato ed uno a progetto tra tre comuni diversi, due contratti a tempo determinato ed uno indeterminato presso una cooperativa” (R.P.).

“ [...] Un contratto di lavoro occasionale con una cooperativa, un contratto a tempo indeterminato con un'altra, due contratti a tempo determinato con l'ASL, un contratto a tempo determinato con la Casa di riposo” (C.C.)

“ [...] Ho avuto affidi di incarico rinnovato annualmente con partita Iva presso una Casa di riposo, tre contratti a tempo determinato e poi indeterminato per una cooperativa prestando servizio in comune, un contratto a tempo determinato in ASL, un altro affido di incarico tramite partita Iva in un comune” (G.B.).

“Tra i contratti ho avuto: due a tempo determinato presso due comuni, un contratto a progetto sempre in un comune che si rinnova annualmente ormai da 4 anni, un contratto a progetto e poi un tempo determinato tramite cooperativa presso il Consultorio, un contratto a progetto per una cooperativa presso il secondo comune (C.P.).”

Vi è stato chi

“ [...] per lavorare nove mesi ho avuto 4 contratti a tempo determinato [...] ed ogni volta, quando stava per scadere il contratto, mi dicevano all'ultimo se me l'avrebbero rinnovato” (T.M.)

Diverse assistenti sociali, proprio per l'elevata discontinuità contrattuale ed occupazionale,

hanno dichiarato di aver valutato l'ipotesi di cambiare lavoro.

“Ho pensato diverse volte di cambiare professione sia per le difficoltà nel trovare lavoro sia perché questi momenti di disoccupazione e di interruzioni contrattuali mi creano enormi confusioni nell'identificare la mia professionalità” (F.S.).

“[...] Quando ero in cooperativa ho pensato seriamente di cambiare lavoro” (R.P.)

In generale le assistenti sociali ritengono di essere cresciute professionalmente grazie all'esperienza maturata in questi anni che ha permesso a molte di loro di vedere più realtà e di poter sperimentare la propria professionalità.

Per due di loro le forme contrattuali atipiche sono state positive perché hanno permesso di conciliare meglio gli impegni familiari e lavorativi ma per un breve lasso di tempo.

“Lavorare con forme atipiche sarebbe stato anche preferibile per conciliare gli impegni familiari però con la sicurezza di ricominciare. Non avere certezza di rinnovo, se non all'ultimo, non ti permette di fare progetti e di organizzarti e questo è un handicap specialmente se hai figli. E poi mi va bene il lavoro flessibile ma deve essere proporzionato al carico lavorativo” (M.T.).

Le principali opportunità e negatività individuate nell'utilizzo di queste forme contrattuali sono state le seguenti.

“Tra le opportunità: puoi lavorare in contesti molto diversi; fare confronti arricchenti tra ambienti e dimensioni di lavoro differenti; avere queste forme contrattuali, ti impedisce di fossilizzarti e di cronicizzare prassi non positive – mi permette di essere innovativa; le cose che fai vengono dalla riflessività e non per forza dell'abitudine, della routine.

Tra le negatività intravedo: la difficoltà nell'identificarmi nella professione; minor attaccamento all'utenza, al servizio..; mancanza di progettualità a lungo termine con l'utenza; sei sempre alla ricerca di un altro impiego; crea frammentazione nel gruppo – sia tra colleghi che tra assistenti sociali precarie perché «ognuno pensa a soffiarti il lavoro»” (F.S).

“Lavorare con contratti atipici è una necessità. Comunque può essere stimolante per i primi anni perché puoi vedere più posti lavorativi e ti puoi arricchire di più a livello professionale. Dal punto di vista negativo, ho fatto solo sostituzioni maternità: sai che quel posto non è vuoto e quindi sei lì solo per un po'; inoltre, non puoi modificare l'impianto del servizio perché quando te ne vai devi lasciare le cose come le hai trovate” (S.A.).

“Tra le potenzialità ritengo che si possa fare maggior esperienza e questo ti consente di crescere professionalmente e di essere flessibile perché vedi varie tipologie di utenza e diversi contesti lavorativi; inoltre, ti permette di lavorare anche se in modo discontinuo.

Le negatività sono diverse.

- Sei classificato come un lavoratore di serie B perché ad esempio nella pubblica Amministrazione non hai diritto a permessi per concorso, per lo studio (150 ore), per visite mediche.
- Sei portato a fare di più, vuoi far vedere che vali di più in vista di un rinnovo e questo a volte ti sovraccarica. Ti adegui a cambiamenti repentini e sostituisci più colleghe contemporaneamente per far vedere che ti meriti questo posto di lavoro.
- L'incertezza lavorativa, l'ansia per il rinnovo, lo stress continuo per dover cambiare sempre contesto, colleghi, utenza, ambiente.
- La retribuzione è inferiore, nella P.A., rispetto ad un tempo indeterminato (di circa 100 euro)" (R.P.).

“Secondo me lavorare con forme atipiche non porta alcuna opportunità. Come aspetti negativi intravedo questi: è un lavoro di responsabilità che è difficile da portare avanti con questi contratti, non sei tutelato, ci sono forti dislivelli di paga tra P.A. e privato sociale” (C.C.).

“Tra le opportunità rilevo la possibilità di gestire gli orari ad eccezione di quelli che devo garantire per contratto (questo solo per i progetti); tra le negatività vi sono: il fatto di dover gestire i contributi (per i progetti), non si è tutelati contro la malattia, non puoi progettare (ad esempio ce non hai un sostegno stabile – io ho il marito – non puoi fare il mutuo o altre spese importanti)” (C.P.).

2.3 L'attuale lavoro

Attualmente quattro assistenti sociali su dodici sono disoccupate e solo una di esse percepisce l'indennità di disoccupazione. È interessante notare poi che, tra le occupate, ben tre stanno lavorando presso due posti di lavoro.

Mediamente, tutte le occupate hanno dichiarato di fare tra le quattro e le dieci ore di straordinari settimanali, non retribuite.

Per chi svolge la professione con contratto parasubordinato od autonomo si rileva un'effettiva libertà nell'organizzarsi le giornate lavorative, garantendo comunque gli orari di apertura al pubblico e quelli stabiliti dal contratto.

2.4 Valutazione sul lavoro

Le principali problematiche sul lavoro relative all'avere forme contrattuali atipiche sono di vario genere. Le maggiori conseguenze sono: il sovraccarico lavorativo, la mancanza di prospettive e di progettualità, le discriminazioni, il controllo parziale, lo scarso riconoscimento, l'elevata richiesta di disponibilità.

“È molto stressante lavorare con contratti atipici e in amministrazioni che non investono sulla stabilità del proprio personale. Sei spronato a fare di più perché vuoi farti notare in vista di un rinnovo. C'è questo sottointento anche da parte dei superiori a chiedere di più di quanto dovresti fare; poi tu fai con l'illusione di una prospettiva che difficilmente si realizzerà. È frustrante anche perché vieni escluso dai lavori di gruppo perché sei lì “di passaggio”. In questo c'è un po' di discriminazione. Inoltre devi essere sempre reperibile; è un tacito accordo che tu devi rispettare: devi rispondere al telefono di servizio; devi rispondere anche a quello personale,

anche quando sei in ferie. Perché il fatto di rispondere o meno alle chiamate ti precluderà o avvantaggerà per il rinnovo. Devi ingratiarti i colleghi e i superiori” (R.P.).

“ [...] Ti trovi a ricoprire ruoli diversi; gli altri si rapportano con te come se fossi l’ultimo arrivato; hai meno peso nelle decisioni; con gli utenti hai l’orizzonte a termine; l’ottica della progettualità è limitata e molto spesso non si vedono gli esiti del lavoro” (E.F.).

“ [...] Sono l’ultima arrivata e per me questa situazione pesa ancora di più perché sono alla mia prima esperienza. Sono sotto ad una lente di ingrandimento” (M.B.).

“ [...] Le problematiche sono relative al controllo. Tu sai d’essere lì temporaneamente, sai che le colleghe hanno più esperienza di te. Non puoi mettere un’impostazione diverse da come è stata data fino a quel momento [...] e questo fatto ha limitato la mia autonomia professionale. Inoltre, mi adeguavo a quello che dicevano le colleghe, davo la mia opinione ma se l’impostazione era diversa mi adeguavo. [...] Con l’utenza però riuscivo ad esprimermi, riuscivo di più ad entrare in rapporto con loro; nel contesto di équipe però, essendo precaria e l’ultima arrivata, non portavo innovazione, mi conformavo. È frustrante non avere continuità; mi pesava molto di più l’incertezza del rinnovo che non la discontinuità vera e propria, forse perché ho sempre fatto affidamento sulla disponibilità economica di mio marito. Penso che se anche lui non avesse una certa stabilità o se in futuro la sua attività dovesse fallire, allora la discontinuità sarebbe un grosso problema” (M.T.).

“È frustrante avere queste tipologie contrattuali perché ti senti sminuita a livello professionale: sei sotto pagata, non hai riconoscimento e, nel mio caso, non ho neppure un ufficio” (C.P.).

La valutazione riguarda anche l’impianto operativo. Avere contratti atipici ha posto alcune assistenti sociali a chiedersi se quelle impostazioni fossero davvero efficaci.

“Un grosso problema che ho è l’assistenzialismo col quale vengono affrontati i casi. Talvolta mi sembra di essere un bancomat che utilizzano gli utenti e quando cerco di affrontare la questione con i colleghi manca quel desiderio e quella necessità professionale per cambiare la situazione” (F.S.).

“Spesso il problema veniva già inquadrato in una categoria e questo si riflette anche sulla professionalità; venendo da fuori ci si rende conto che certe cose potrebbero essere cambiate ma la mia paura era dovuta sia alla scarsa esperienza, che alla mia “temporaneità”, che al mio scarso potere decisionale” (M.T.).

Tre assistenti sociali hanno avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le cooperative. Le professioniste però hanno dichiarato che queste forme contrattuali comunque sono a termine

“perché il fatto di essere a tempo indeterminato non è una garanzia; la cooperativa ti tiene solo se ha l’appalto con l’ente pubblico e nel momento in cui non ce l’ha più, non è detto che abbia ancora bisogno di te” (G.B.).

Quindi, il fatto di essere a tempo indeterminato presso un privato viene visto ugualmente come un rapporto atipico. Senza contare che

“il clima che si respira in cooperativa è negativo. [...] Tant’è che ho rinunciato a questo rapporto di lavoro sia per il fatto che non ti da alcuna garanzia, sia per le continue pretese di investimento e di disponibilità che ti vengono chieste, che per la continua pressione esercitata” (R.P.).

1. Il rapporto con l'utenza

Vediamo poi, nello specifico, come le assistenti sociali valutano il rapporto con l'utenza.

Per la maggior parte delle intervistate, la propria situazione lavorativa è in realtà uno stimolo a “dare il massimo e lasciare un bel ricordo” (M.B.). Per altre, avere forme contrattuali atipiche può influenzare negativamente la professionalità in quanto

“a volte pensi «io faccio dove posso, poi rientrerà la collega»” (M. F.).

“Credo che l'atipicità contrattuale influenzi l'operato. Come professionista devi andare oltre i limiti contrattuali ma spesso mi chiedo “ha senso investire così tanto?”. Nonostante ciò cerchi comunque di dare il massimo e meglio possibile per far vedere che vali” (E. F.).

“Mi sento distaccata e spesso strumentalizzata anche dagli utenti. Non devi mai prendere una posizione ed essere il più accondiscendente possibile perché potrebbero andare a protestare dai tuoi superiori, invece tu vuoi che parlino solo bene di te” (G. B.).

Il turnover, la discontinuità e la mancanza di fiducia, sono le principali caratteristiche che agiscono negativamente sul rapporto con l'utenza e sono le dirette conseguenze della discontinuità dei contratti.

“[...] Sono a contatto con situazioni molto problematiche e complesse che richiedono anche un lungo periodo di adattamento e questo serve anche per stabilire relazioni basate sulla fiducia. [...] Avere contratti temporanei ti porta a rovinare gli agganci che hai tanto faticato a creare. Molto spesso si corrode il rapporto di fiducia e inesorabilmente si complica la situazione. Inoltre, il turnover degli operatori crea difficoltà per l'utenza: la persona deve ristabilire un rapporto di fiducia e deve raccontare nuovamente quanto successo. Molto spesso poi, cambiare operatore spinge l'utente a manipolare il nuovo assistente sociale” (R.P.).

“Quando poi ci sono diversi colleghi che si susseguono diventa anche un problema l'approccio che si intende portare avanti e questo inevitabilmente si ripercuote sull'utenza. Le persone prendono sempre male la mancanza di continuità; è complesso per loro dover ripetere sempre le stesse cose; mi dicono «ma qui cambia sempre assistente sociale?»; a volte fanno anche dei paragoni e cercano di metterti alla prova” (M.F.).

“Questa situazione è stressante anche per l'utente che deve ripartire sempre daccapo e instaurare una nuova relazione con l'operatore. Hai una visione parziale e a volte mi sembra di essere inadempiente verso l'utente” (E.F.).

“Il turnover degli operatori è un disservizio. All'utente dico fin da subito che sarò lì temporaneamente; per questo, per il fatto di essere stata onesta fin da subito, non si sentono traditi quando poi me ne vado. Inoltre la chiarezza aiuta l'empatia e aumenta la fiducia. Secondo me gli utenti percepiscono che sono più vicina alla loro situazione di quanto non lo sia una collega a tempo indeterminato; posso capirli e loro percepiscono che i consigli che do sono motivati dalla medesima esperienza (di precari) e ciò li rende più perseguibili ai loro occhi” (F.S.).

“A volte mi sento distaccata perché ho a che fare con casi storici; come puoi permetterti di modificare un progetto o di valutare in altro modo? Sei appena arrivata, a volte ti devi omologare; devi continuare su una strada già prefissata e questo mi disorienta, senti che la tua

identità professionale non c'è. A volte ho percepito dall'utenza una diffidenza per l'età, ma solo per questo. Un altro problema è il confronto che fanno con l'operatore che c'era prima e questo, anche per loro, è una fatica perché devono rispiegare tutto da capo" (S.A.).

2. Il rapporto con colleghi e superiori

Il fatto di essere "di passaggio" influenza anche il rapporto con colleghi e superiori sia in termini di accettazione, che di effettivo esercizio della professione, nonché di poter essere parte attiva nelle decisioni.

"Non sono mai stata presa totalmente in considerazione. Secondo me conta molto se sei assunta da una cooperativa (presso un altro ente) o dall'ente stesso. Nella progettualità del servizio non mi sentivo di poter portare avanti la mia posizione. Credo che anche i colleghi vivano male queste situazioni perché devono adattarsi in continuazione però, dall'altro – magari per una sostituzione – sanno che questo è transitorio perché poi ritornerà la collega che c'era prima" (C.P.).

"[...] Il peso nelle decisioni è diverso. Emerge ad esempio nelle innovazioni del servizio dove non vengo assolutamente coinvolta. Avere un contratto atipico modifica anche il peso delle decisioni per l'utenza perché ti devi adeguare a delle prassi consolidate e che tu, ultimi arrivata magari dipendente di cooperativa, di certo non puoi modificare" (F.S.).

"[...] I problemi nascono quando sei assunta da un altro ente o da una cooperativa, quando non condividi le linee del servizio, quando vieni sistematicamente esclusa dalle decisioni importanti" (T.M.).

"[...] Ti senti "un pesce fuor d'acqua" sia perché sei lì per poco e funzioni da "tappabuchi", sia perché sei assunta da una cooperativa. Se io uscivo dagli schemi, venivo poi richiamata e a quel punto dovevo fermarmi e mi adeguavo alle disposizioni [...] A mio avviso manca una valutazione globale della persona e della sua situazione e questo è dovuto alla priorità assunta dai tagli economici più che dai bisogni e dal vissuto personale. Il fatto di essere di passaggio è un'opportunità se i nuovi ambienti si aprono a diverse impostazioni, altrimenti ti devi omologare" (M.T.).

"Con i superiori hai sempre timore, devi essere rispettoso, rispondere al telefono quando sei in ferie o tenere acceso quello di servizio, fare quello che ti chiedono e sperare nella benevolenza; è una specie di ricatto implicito. Sono sempre stata accettata dai colleghi e sempre coinvolta nelle decisioni sui casi che seguo ma non nella progettualità di lungo periodo" (R.P.).

"Non sono rifiutata ma essendo lì temporaneamente le decisioni importanti (di organizzazione del servizio) vengono prese da altri; tu puoi dire la tua ma poi quel che dici vale relativamente. Anche i colleghi non vivono bene questa situazione sia per una questione di intesa, sia perché un continuo turnover destabilizza il servizio. Essere precari a volte ti rende più ricattabile: nel caso delle competenze però se una cosa non mi compete non la faccio, ma mi rendo conto che non fare qualcosa può pregiudicare la tua permanenza nel servizio" (R.V.).

"Sono sempre stata accettata ma con riserva. In ASL vedo molto accentuata questa pecca: le colleghe degli altri servizi non mi informano di casi che potrebbero arrivare perché sono di passaggio e allora preferiscono parlare con un'altra collega. Molti incarichi non mi vengono dati perché sono precaria. Anche le decisioni sui singoli casi sono vincolate da questa situazione; sostanzialmente ti vedono come una riserva" (G.B.).

3. Il rapporto con l'istituzione

Per tutte le assistenti sociali il fatto di cambiare contesto può essere positivo per “rinnovarsi” (T.M.), ma d'altro canto porta ad un'usura costante delle risorse e ad una continua instabilità perché

“ [...] Le cose imparate in un servizio quasi sicuramente non ti serviranno in quello dove andrai dopo” (T.M.).

“Vivo sempre con ansia dover cambiare lavoro: da un lato è stimolante conoscere cose nuove (per il primo periodo), [...] però dopo diversi anni diventa logorante anche perché non fai a tempo a capire cosa devi fare, come devi relazionarti, i rapporti informali ecc. che già te ne devi andare” (G.B.).

4. Il rapporto con il territorio

Il territorio è uno dei punti cardine della “trifocalità” che sostanzia l'operato dell'assistente sociale. Creare una buona rete tra servizi, professionisti ed istituzioni (dal punto di vista formale) e con le risorse del territorio come la famiglia, la comunità e le associazioni, è essenziale per svolgere il lavoro dell'assistente sociale. Tutte le intervistate dichiarano che

“avere contratti atipici modifica il modo in cui gli altri si relazionano con te. Ad esempio, se dei colleghi del territorio devono parlarmi di casi che dovrebbero arrivare, anche se sono io titolare di quell'area, chiedono di parlare con la collega che sarà sicuramente lì quando arriveranno” (F.S.).

“Con il territorio ci sono difficoltà nell'instaurare rapporti di rete duraturi. Per la rete formale è difficoltoso dover cambiare sempre operatore e ricominciare tutto daccapo. Anche per la progettualità che coinvolge altri servizi è un problema essere a termine perché non riesci a fare progetti di ampio respiro” (R.P.).

2.5 La dimensione personale

La discontinuità dei contratti e i momenti di disoccupazione vengono vissuti con sentimenti spesso contrastanti: ansia e frustrazione da un lato e senso di colpa dall'altro.

“La discontinuità dei contratti la vivo molto male; ancor di più ho vissuto male i momenti di disoccupazione. Sono stata senza lavoro per due mesi: stavo male, li vivevo con senso di colpa” (R.P.).

“Vivi con ansia questi momenti, hai paura per il futuro, ne risente la tua autostima” (C.C.).

“Vivi male la discontinuità contrattuale perché limita la tua progettualità di crescita personale. Sostanzialmente tu decidi della tua vita in base al lavoro” (E.F.).

L'identità professionale costituisce una parte importante per definire chi siamo. Avere contratti atipici può influenzare negativamente la definizione di sé e può disorientare la persona non riuscendo a collocarsi nelle fasi di vita e nei momenti ritenuti socialmente importanti.

“L'incertezza condiziona la mia identità, non so chi sono; faccio fatica a definirmi realmente un'assistente sociale. Il lavoro è importante per definirsi ed è un metro di valutazione che gli altri utilizzano per definirti. [...] Prima di sposarmi lavoravo a tempo pieno ed indeterminato, poi ho deciso di rimanere a casa. Dopo circa dieci anni non mi bastava più; fare la casalinga non è riconosciuto dagli altri; ti chiudi in te stessa e vivi momenti molti brutti di solitudine. Non solo, gli altri percepiscono il lavoro della casalinga come un non-lavoro. È meglio essere sovraccaricate di lavoro, dover conciliare lavoro e famiglia, che essere sempre a casa. Lavorare vuol dire cambiare ambiente, relazionarti con gli altri, definirti. Ho avuto bisogno di studiare per essere qualcuno anche se all'inizio mio marito mi ha ostacolata forse per timore di cambiare le cose o perché era ancora legato alla figura della moglie-casalinga. Non lavorare significa fare qualcosa di meno rispetto agli altri e questo lo percepiscono anche i bambini” (M.T.).

“ [...] Mi rendo conto che mi manca qualche pezzo per dare senso a ciò che faccio” (R.P.).

“A volte ti chiedi che senso abbia avuto tutto questo investimento. Quello che mi spaventa di più è non sapere realmente cosa voglio fare e cosa mi aspetta. Lavorare in questo modo è molto frustrante perché devi ridefinirti in continuazione e non sai davvero «che cosa faccia l'assistente sociale». A trent'anni devo ancora capire a che punto della vita sono arrivata: cos'ho raggiunto? Cosa farò? Che ne sarà di me domani? Non hai alcuna certezza; non c'è nulla di definito” (T.M.).

L'assistente sociale, come abbiamo visto nel capitolo precedente, è una professione “a rischio”. I rischi ai quali ci si riferisce sono quelli definiti psico-sociali che per tutte le professioniste hanno una forte influenza sul lavoro. Essere soggette a questi rischi si ripercuote anche sulla serenità lavorativa e a volte sfocia in vere situazioni problematiche. Molte colleghe riferiscono di aver subito minacce e aggressioni verbali.

“C'è tanto nervosismo nei comuni perché l'utenza è disperata e se la prende con la prima persona che gli nega qualcosa anche se non sei stato tu a decidere” (M.F.).

Gli episodi riportati di minacce di denunce o di morte e convocazioni dai carabinieri, riguardano per lo più questi argomenti: dinieghi di contributi economici, Trattamenti sanitari obbligatori, genitorialità e tutela minori, assegni di cura e case di riposo. Sebbene queste prestazioni non siano totalmente in capo all'assistente sociale, come nel caso dei contributi economici che vengono approvati dalla giunta comunale,

“Sei comunque tu quella che mette la faccia e gli utenti si sfogano con te” (S.A.).

Tra le patologie causate dal lavoro sono state rilevate le seguenti: insonnia, ansia, eczema, disturbi gastrici, mal di testa.

“Secondo il mio medico il mio mal di testa è dovuto non solo al sovraccarico lavorativo ma anche alla mancanza di ritmi fissi” (C.P.).

Per alcune intervistate il fatto di avere contratti atipici le espone di più a stati ansiosi e hanno ripercussioni sulla stabilità mentale.

2.6 La dimensione familiare

La dimensione familiare e la dimensione – precaria – lavorativa hanno posto un grande dilemma tra le intervistate: quanto e perché devo rinunciare alla mia vita privata per il lavoro?

“Recentemente ho avuto modo di riflettere sul mio percorso lavorativo e sono arrivata alla conclusione che non rimanderò più la mia vita privata per il lavoro. Avere contratti atipici influenza la vita familiare in termini di spazio (non sai dove lavorerai tra poco), tempo (non sai per quanto tempo e quante ore) ed economico. Devi stare a disposizione del lavoro e non puoi organizzarti la vita. Ho deciso che d’ora in poi non rinuncerò più alla mia vita privata” (F.S.).

La famiglia è stata la principale risorsa materiale e morale che ha permesso alle assistenti sociali di fronteggiare i momenti di transizione occupazionale o di disoccupazione.

“La mia famiglia mi ha aiutata moralmente ed economicamente nei momenti di discontinuità o di disoccupazione” (R.P.).

Nel caso di professioniste con famiglia a carico, esse hanno potuto fronteggiare questi momenti e hanno potuto coltivare la professione grazie “allo stipendio stabile del marito” (C.P.).

“Per me la discontinuità contrattuale può essere positiva per conciliare gli impegni familiari, fermo restando che ho gli introiti di mio marito. Faccio affidamento su mia mamma nei periodi in cui ho lavorato; pensare di organizzarmi diversamente, magari con una baby-sitter, sarebbe impensabile perché non le potrei dare alcuna certezza” (M.T.).

Un altro elemento che è stato preso in considerazione è stata la maternità: la decisione di avere figli, l’eventuale scelta di posticipare la maternità per il lavoro e la “discriminazione” ricevuta dal datore di lavoro perché incinta, sono fattori che concorrono, ma in questo caso precludono, la “transizione all’età adulta”.

“Il fatto di lavorare lontana da casa e con contratti atipici, mi farà sicuramente posticipare la maternità” (R.P.).

“Ho un fidanzato ma per il momento non programmiamo di avere figli; penso che posticiperò la maternità fino a che avrò una certa stabilità lavorativa. Avere un lavoro stabile è un fatto di orgoglio anche per il percorso formativo che ho fatto, per vedere i frutti di tanto studio” (S.A.).

“Vivo con mio marito e ora siamo in attesa di un figlio. Fino a questo momento abbiamo posticipato la gravidanza nella speranza di qualche occasione lavorativa migliore ma abbiamo lasciato che la dimensione lavorativa ci influenzasse fino ad un certo punto” (R.V.).

“Ho una mia famiglia con marito e due figli. Non avrei mai potuto avere figli se mio marito fosse stato anche lui precario; per andare avanti devi contare sempre sull'altro che ha un posto stabile. Riesco a conciliare impegni lavorativi e familiari grazie alla mia flessibilità oraria, all'aiuto dei nonni e della baby sitter. Ho dovuto rinunciare o meglio, sono rimasta senza lavoro, quando aspettavo il mio primo figlio: mi scadeva il contratto a ridosso della maternità ma l'amministrazione non me l'ha più rinnovato, assumendo un'altra assistente sociale” (C.P.).

“ [...] Per il momento intendo posticipare la maternità anche perché con la partita Iva poi non avrei la garanzia di trovar ancora lavoro. Al momento non posso neanche ipotizzare di andare a vivere per conto mio, sia a livello economico, sia perché non saprei dove andare dato che i posti di lavoro sono così distanti tra loro” (G.B.).

2.7 La dimensione economica

Rispetto alla dimensione economica ho cercato di capire come le assistenti sociali affrontino la questione sotto diversi aspetti: la soddisfazione della retribuzione, le misure per fronteggiare la disoccupazione o l'intermittenza lavorativa, la casa e l'eventuale mutuo.

Rispetto al primo punto, le assistenti sociali sembrano dividersi in due parti: una parte relativamente soddisfatta della retribuzione tanto che sembra confermare il fatto che “l'aspetto valoriale e la mission della professione sembrano compensare l'aspetto retributivo” (Facchini; 2010); l'altra parte è insoddisfatta e ciò è dovuto sia all'effettiva irrisorietà della paga, che per una serie di questioni che emergono di seguito.

“Rispetto alla mole di lavoro che c'è da fare e rispetto al fatto che gli straordinari non mi vengono pagati, credo sia insufficiente” (M.T.).

“ [...] sono soddisfatta perché ho un introito; sono meno contenta se si paragona la mia paga (di cooperativa) rispetto ad un rapporto pubblico. Inoltre, utilizzo la mia macchina per le visite domiciliari, certo, c'è il rimborso ma è forfetario e c'è da considerare anche l'usura della macchina. Poi, per l'ultimo comune sono reperibile per regolamento della cooperativa 24 h. e questo comporta tenere sempre il cellulare a portata di mano” (S.A.).

“Non è sufficiente la mia paga in cooperativa. Come farei a mantenermi da sola in una casa mia con una paga così irrisoria?” (M.F.).

“Sono contenta della retribuzione anche perché non potrei chiedere di più; il problema sono le spese di contorno come la macchina e i contributi da versare”.

“Dal punto di vista economico sono contenta della retribuzione anche se meriterei di più per la responsabilità e dato che in comune sono assunta con un part-time ma devo coprire due posti full-time” (G.B.).

Le intervistate sono insoddisfatte dalla paga per questi motivi: sovraccarico di lavoro, differenze di retribuzione tra rapporto di lavoro nel pubblico e nel privato, uso ed usura della propria macchina, elevata responsabilità.

Il secondo aspetto della dimensione economica riguarda le misure per fronteggiare i periodi di disoccupazione e di discontinuità lavorativa. La risorsa principale rimane la famiglia: sia di origine, nel caso di lavoratrici residenti con i genitori, sia di nuova costituzione per la quale lo stipendio del marito continua ad essere necessario per la sopravvivenza. Tra le intervistate solo quattro hanno avuto diritto almeno una volta all'indennità di disoccupazione. Dal totale, tre non hanno avuto diritto all'indennità perché lavorano con partita Iva (la quale esclude automaticamente l'indennità di disoccupazione) o con contratto a progetto (perché i requisiti non vengono raggiunti).

“La famiglia mi ha sempre aiutata nei momenti di disoccupazione; solo l'ultima volta ho avuto diritto all'indennità di disoccupazione” (F.S.).

“I periodi di instabilità occupazionale li ho fronteggiati grazie all'introito fisso di mio marito. Per le poche ore che faccio con i contratti a progetto non riesco neppure a raggiungere i requisiti minimi per avere diritto all'indennità” (C.P.).

“Durante la disoccupazione ho avuto aiuto dalla mia famiglia, ho fronteggiato la situazione con i miei risparmi, ho ricevuto l'indennità di disoccupazione per entrambi i mesi” (R.P.).

Anche per la casa, la famiglia svolge un ruolo fondamentale: quattro assistenti sociali hanno la casa di proprietà senza mutuo, grazie all'intervento dei propri genitori; un'assistente sociale dichiara di avere il mutuo

“Solo grazie al fatto che i miei genitori ci hanno fatto da garanti (sia io che mio marito eravamo con contratti atipici e senza l'intervento della famiglia non ci avrebbero concesso il mutuo)” (R.P.).

2.8 Le tutele

Questo argomento include la gamma di tutele previdenziali e professionali. Per le precarie c'è una diffusa percezione di mancanza di tutela da parte dell'ordinamento giuridico per quanto riguarda le prestazioni previdenziali. Ad esempio, l'indennità di malattia viene garantita solo se si ha un contratto a tempo determinato – sia nel pubblico che nel privato.

“ [...] Sei considerato un lavoratore di serie B, specialmente se hai contratti a progetto: non hai diritto a ferie, malattia, né maternità” (C.P.).

Alcune intervistate hanno dichiarato anche la difficoltà nel poter effettivamente godere delle ferie.

“Devi essere a disposizione. Se chiedi di rimanere a casa spesso iniziano a obiettare perché c’è tanto lavoro da fare oppure ti dicono esplicitamente «ma devi proprio stare a casa?» quando magari è da un anno che non ti prendi un giorno di ferie” (T.M.).

Le tutele da parte dell’ordine professionale sembrano non esistere: manca una reale contrapposizione che dovrebbe esercitare l’ordine non solo con i datori di lavoro (per assunzioni più stabili) ma anche con l’ordinamento giuridico (garanzie minime per tutti i contratti atipici). Le assistenti sociali precarie si sentono

“abbandonate e chiamate in causa solo per adempiere alla formazione continua o al pagamento della quota annuale” (C.P.).

Sembra mancare inoltre una particolare tutela nei confronti delle assistenti sociali contro i rischi professionali.

“Mi sento poco rappresentata e tutelata. Se vieni ad esempio minacciata da un utente, l’ordine non ti protegge; senza contare che solo se hai un’assicurazione a parte, hai qualche protezione in più” (M.T.).

2.9 La formazione

La formazione professionale, per quanto se ne capisca l’importanza, è stato un tasto dolente. Avere contratti atipici, per tutte le tipologie, preclude la possibilità di avere permessi lavorativi per la formazione. Alcune si chiedono

“se è un’esigenza professionale formarsi, perché l’ordine non adegua i crediti formativi in base al contratto? Se mi voglio formare devo spendere soldi e chiedere ferie; non ho diritto ad alcun permesso. La formazione dovrebbe essere adeguata in base alle possibilità diverse di assentarsi dal lavoro che hanno precarie e lavoratrici a tempo indeterminato. Io non ho la forza contrattuale e l’appoggio professionale per imporre alla mia amministrazione assenze per formazione” (T.M.).

Un altro aspetto della formazione riguarda quella del singolo ente per il quale si presta servizio. Solo due assistenti sociali dichiarano di aver partecipato a dei corsi di formazione finanziati dall’ente.

2.10 I rapporti sociali

Un'altra dimensione è quella dei rapporti interpersonali. Le intervistate hanno affrontato la questione sotto due profili: i rapporti con i colleghi ed i rapporti con gli amici.

In generale, i rapporti con i colleghi vengono percepiti come più effimeri; in pochi casi le intervistate hanno continuato ad avere occasioni di incontro con gli ex colleghi. I rapporti con gli amici si dividono in due parti: da un lato, per la maggior parte, i contratti atipici non influenzano le relazioni interpersonali perché

“siamo tutti sulla stessa barca” (S.A.).

“Nel rapporto con gli altri si condivide questo momento di difficoltà lavorative; sicuramente però ho dovuto ridimensionare le mie esigenze e mi sono dovuta adattare” (M.B.).

Dall'altro lato c'è chi sostiene l'opposto.

“Avere contratti atipici condiziona i rapporti interpersonali. Mi sento meno importante; la vivo con senso di colpa come se non fossi abbastanza brava da meritarmi un contratto a tempo indeterminato. E questi sentimenti condizionano il rapporto con persone che hanno la stabilità contrattuale da tempo anche perché sono loro stesse che non capiscono perché io sia in questa situazione. Faccio fatica a spiegare cosa faccia l'assistente sociale – e c'è molta ignoranza in questo – e a motivare perché sono senza lavoro così presto, ti senti chiedere infatti «ma che lavoro ti sei scelta che sei sempre a casa?». Mancano la sensibilità e la conoscenza da parte di chi mi sta vicino” (F.S.).

“Ho meno garanzie e devo fare rinunce perché devi accantonare il più possibile. Quindi vengono un po' messe da parte le amicizie perché anche se vai fuori comunque devi spendere ma non lo puoi fare. Vivi male la discontinuità contrattuale perché limita i tuoi rapporti. Ad esempio ho trovato molte difficoltà con il fidanzato perché gli riusciva difficile capire perché fossi sempre a termine” (E.F.).

2.11 I progetti per il futuro

Tra gli obiettivi per il futuro vengono individuati sia obiettivi professionali che personali. La totalità delle intervistate dichiara di aspirare ad un lavoro a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione ma, alla domanda “cosa pensa obiettivamente si realizzerà”, c'è chi sostiene che

“sarà irrealizzabile. Aspirerò più realisticamente a una certa stabilità; il tempo indeterminato è ormai anacronistico e dobbiamo fare i conti con questa realtà. Aspiro più obiettivamente ad un contratto per qualche anno che mi solleva da questa frustrazione costante” (T.M.).

Tra gli obiettivi personali c'è l'aspirazione all'aver una famiglia, una casa ed una situazione economica stabile.

Un altro punto analizzato rispetto al futuro riguarda l'adozione di misure per fronteggiare il proseguimento di questa "vita flessibile".

C'è chi è rassegnato ed è consapevole della sua dipendenza da altri.

"Non sono ottimista per il futuro. Mi sento vecchia: un conto è rimanere senza lavoro a 25 anni, un altro a 47. Le prospettive si riducono sempre di più. Abbiamo progetti per questo centro di mediazione ma non so se si realizzerà e poi, comunque, sarò dipendente da mio marito. Qualcosa comunque devo fare. La mia paura è l'autonomia; non essere in grado di provvedere a me. Se finisse il mio matrimonio o se mio marito perdesse il lavoro, che ne sarebbe di me?" (M.T.).

C'è chi è consapevole delle ricadute che una vita flessibile avranno sulla propria identità.

"Se questa situazione dovesse continuare credo che sarebbe molto più frustrante di oggi; credo che non avrei l'energia per cambiare in continuazione lavoro come ora" (R.P.).

"Credo che a lungo andare sarà sempre più difficile mantenere contatti sociali con la mia comunità; vorrei continuare a ricavare del tempo per gli altri" (C.P.).

"Sarò sicuramente ancora più in ansia. Se questa situazione dovesse continuare si ripercuoterà sulla mia autostima e sul rapporto con gli altri" (G.B.).

Anche le misure che verranno adottate contro alcuni eventi (come la vecchiaia, infortuni e maternità) dovranno essere adattate al nuovo contesto socio-economico.

"Per i progetti futuri forse mi dovrò fare un fondo previdenziale. Per la maternità non credo che la soluzione sia posticipare all'infinito perché è una cosa che desidero e che non può essere continuamente rimandata" (M.F.).

"La pensione sarà anch'essa a singhiozzo, come il lavoro, credo che si dovrà ricorrere a delle tipologie assicurative" (R.V.).

"Se la vita flessibile dovesse continuare dovrò ben valutare le mie priorità, forse non potrei fare figli; per la pensione mi sto già attivando con un fondo apposito" (E.F.).

"Mi preoccupa la pensione perché ho solo i contributi versati per la Gestione separata dell'INPS ma non arrivo neanche alla pensione minima perché al momento non avrei i contributi necessari" (C.P.).

2.12 Valutazioni sul servizio sociale e prospettive future

Le assistenti sociali sono abbastanza pessimiste sul futuro dello Stato sociale. Le trasformazioni socio-economiche hanno prodotto delle conseguenze che porteranno, secondo loro, ad un *Welfare* sempre più gestito dal privato sociale.

“Secondo me saremo travolti dal privato. Però a questo punto si aprirà il dilemma di come conciliare le funzioni tipiche del pubblico – il benessere – e le logiche del privato orientate al profitto” (T.M.).

“Le trasformazioni in atto hanno delle ripercussioni sugli operatori. Penso alle cooperative che rispondono a logiche private o all’enfasi della libera professione. Lavorare in proprio può essere sicuramente un’opportunità per lo sviluppo di competenze ma temo sarà solo un modo per alzare la concorrenza e per ridurre i costi. In questo senso temo che sia il suicidio del welfare” (M.T.).

“Queste trasformazioni hanno avuto delle ripercussioni su di noi. Ad esempio la logica degli appalti ti porta a scegliere quel che vogliono gli altri; se vuoi lavorare devi per forza adeguarti alle cooperative e spero sempre che ti rinnovino il contratto. Credo che non cambierà nulla; è già molto che ricoprono certi ruoli” (S.A.).

Anche gli operatori e i servizi saranno travolti dalle trasformazioni in atto con conseguenze per la salute degli assistenti sociali e degli utenti, per il carico lavorativo e per l’organizzazione dei servizi.

“Credo che la professione sia in un momento molto critico; sicuramente dovrà rinnovarsi. Le trasformazioni in atto hanno delle ricadute sugli operatori in termini di stress, di sovraccarico (per risparmio del personale devo sobbarcarmi di più mansioni) e di precarietà. Questa situazione è molto più sentita nel privato sociale dove l’operatore è semplicemente un esecutore acritico” (R.P.).

“Lavorando in comune vedo che ci sono sempre meno soldi e purtroppo il nostro lavoro consiste anche nel razionalizzare gli aiuti. Le professioni sociali sono fortemente toccate dai lavori atipici perché le conseguenze ricadono sulla salute delle persone e sull’organizzazione del lavoro” (M.F.).

“La privatizzazione dei servizi ha conseguenze sull’assistente sociale perché non sai mai che cooperativa vincerà il prossimo appalto e se verrai assunta lì come ti troverai. Sei sempre in forse, non puoi progettare. Questo precariato lede la persona (stima, progetti, rapporti personali) e la sua professionalità. Devi cambiare sempre contesto e questo ti porta a non investire come dovresti perché tanto poi dovrai andartene. Togli del tempo alla formazione perché devi fare un bilancio e decidere come spendere il tuo tempo: io preferisco studiare per i concorsi che potrebbero aprirmi delle strade o investire nella ricerca di nuovi lavori, che non sulla formazione. Le mie esperienze anche in contesti molto lontani tra di loro mi hanno permesso di essere flessibile e di vedere cose nuove. Ho potuto portare innovazione ma è molto difficile riuscire a cambiare le prassi se sei precaria e giovane anche perché spesso ti senti dire “sei l’ultima arrivata, come fai a conoscere la situazione?”. Spesso la precarietà e il fatto di essere giovane, ti sminuiscono agli occhi degli altri che non ti credono sufficientemente preparata o comunque non hai diritto di intrometterti” (G.B.).

“Credo che l’atipicità abbia delle ricadute non solo sugli operatori ma anche sulle stesse persone che ci chiedono aiuto perché anche loro sono sempre più precarie. Il precariato in generale incentiva il disagio. Siamo precari anche nel modo di vivere” (E.F.).

Tra le conseguenze vi è un’ ulteriore divisione nel gruppo professionale tra dipendenti pubblici e privati, tra contratti standard e non-standard.

“Certo, ci sono delle ricadute basta guardare ai comuni dove ci sono dipendenti pubblici e di cooperativa che hanno differenti tutele, dislivelli contrattuali ecc. e questo si ripercuote sul clima tra colleghi” (G.B.).

“Credo che siamo in un sistema davvero negativo soprattutto perché arriviamo da uno stabile ed è inevitabile il confronto. C’è un conflitto tra le assistenti sociali: tra chi ha ottenuto garanzie e

tutele con un tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione e che si lamenta del lavoro che deve fare, e chi è senza nulla e deve ringraziare se ha un lavoro temporaneo e inoltre deve colmare le lacune di un intero sistema” (E.F.).

“ [...] C’è un forte divario contrattuale tra dipendenti pubblici e del privato sociale. [...] Credo che a lungo andare si cercheranno sempre più strategie finalizzate a precarizzare i servizi. Secondo me questo è anche dovuto al fatto che la professione è poco riconosciuta a livello istituzionale ed economico” (C.P.).

I contratti atipici, da residuali come lo sono ora rispetto ai contratti standard, potrebbero caratterizzare l’intero sistema e sarebbe necessario un vero riequilibrio dei bisogni in campo.

“I contratti atipici avranno delle ricadute se caratterizzeranno l’intero sistema, se saranno strutturali. L’instabilità dei contratti destabilizza anche i servizi. Sarebbe importante un welfare organizzato diversamente dove, a livello politico, vi sia una presa di posizione differente (risorse)” (R.V.).

“ [...] Credo che il periodo d’oro del welfare sia davvero finito. Permettere che gli operatori, e di riflesso i servizi che dovrebbero tutelare i più deboli, siano così precari, vuol dire rinnegare completamente la democrazia e gli ideali egualitari. Sarà necessario decidere quale strada intraprendere: quella del libero mercato dei servizi, e quindi essere schiavi delle logiche dei privati, o quella dello stato partecipe sebbene con modalità diverse rispetto al passato. Credo che questa sarà la grande sfida per il nostro welfare” (T.M.).

La nuova conformazione del Welfare può essere interpretata diversamente se si adottano le necessarie misure a livello istituzionale e professionale.

“Queste trasformazioni non sono necessariamente negative perché possono evitare la cronicizzazione delle prassi però, dall’altra, creano la frammentazione nelle risposte. Non si può costruire una progettualità a lungo termine, è incentrato sul “qui ed ora”. Nel welfare la precarietà porta aspetti negativi: frammentazione degli interventi, perdita di conoscenze, mancanza di prassi e motivazione, parziale investimento nel pensare il welfare perché non te ne senti parte. Però, d’altro canto, evita la cronicizzazione e obbliga a ripensare la precarietà, obbliga a pensare a ciò che si fa e a non dar nulla per scontato. Forse potrebbe creare operatori più consapevoli e ragionati. Ci stiamo orientando verso un welfare sempre più privatizzato e assicurativo. Lo stato, per la sua incapacità, verrà sostituito in tutto dal privato. Il problema sarà all’uso che se ne farà, cioè le cooperative anziché agire per il bene delle persone agiscono per guadagni; il pubblico fino ad ora le ha usate come agenzie per il lavoro per il minor costo del personale. Quindi temo che progrediranno queste logiche di rincorsa verso il basso e andrà tutto a discapito degli operatori che vi lavoreranno, degli utenti, dei servizi” (F.S.).

E’ utile affrontare anche un’altra questione. Un paio di assistenti sociali rilevano una scarsa coesione all’interno del gruppo professionale, il quale può rappresentare un ulteriore fattore di divisione tra i professionisti. Si verifica una concorrenza al ribasso per aggiudicarsi un posto di lavoro ed in questo contesto emerge la mancanza della coscienza di classe.

“Il sentore è che tra colleghe precarie non tutte siano disposte a fare squadra, come se ci fosse una guerra tra poveri. La frammentazione non è solo tra chi ha il posto fisso e chi non ce l’ha, ma è anche tra i precari” (F.S.)

“Manca la disponibilità ad avere una visione comune tra i precari. Sono tutti intimoriti dal perdere il lavoro; manca la voglia di schierarsi dalla stessa parte. Praticamente ognuno pensa al proprio tornaconto senza pensare che questa situazione ormai ci è già sfuggita di mano e nel futuro, se ora non cerchiamo delle soluzioni assieme, peggiorerà” (C.P.).

Fare l'assistente sociale è un lavoro. Molto spesso l'aspetto valoriale della professione ha eclissato questo fatto. Gli ideali che spingono molti a intraprendere questa strada hanno creato nel tempo l'illusione che il servizio sociale fosse caritatevole e filantropico, dimenticando che esso è un lavoro al servizio della società. Questa immagine ha talvolta portato i decisori politici a ritenerlo come superfluo e a demandarlo ad altri. Essere assistenti sociali presuppone una grande responsabilità nei confronti della società, spesso dimenticata dagli stessi operatori. Creare un sistema lacunoso e frammentato nel quale lavorano gli assistenti sociali, vuol dire creare ulteriore disagio tra le persone più deprivate che si rivolgono ai servizi.

“Secondo me oggi non è pensabile fare una battaglia a priori contro il precariato degli assistenti sociali. Il nostro è un lavoro e quindi non siamo immuni alle trasformazioni socio-economiche. A mio avviso sarebbe anacronistica una guerra a priori e chiedere che ci siano più concorsi a tempo indeterminato. Questo non significa accettare le cose così come sono ma piuttosto si dovrebbe agire in due sensi:

- far capire a livello istituzionale (all'ordine in primo luogo) l'importanza del nostro ruolo e questo dovrebbe portare alla naturale evoluzione di creare posti di lavoro per gli assistenti sociali;
- preparare le nuove generazioni ad un mondo ben diverso da quello descritto nei testi che si usano all'università: i manuali teorici risalgono a 15-20 anni fa; è necessario rivedere l'intera formazione al passo con i tempi per creare professionisti che siano pronti a fronteggiare i cambiamenti in atto senza esserne travolti” (F.S.).

“Noi lavoriamo con il disagio e il malessere. Non avere l'appoggio istituzionale e dall'ordine professionale di ciò che fanno i precari, credo sia abbastanza grave. C'è ignoranza a livello politico di ciò che realmente si fa. Tagliare i costi della Pubblica Amministrazione vuol dire deprivare ancora di più le persone che si assistono” (T.M.).

III. Il punto di vista di una responsabile

Le storie delle assistenti sociali permettono di capire e verificare la reale portata delle trasformazioni del mondo del lavoro. È interessante anche andare oltre il punto di vista soggettivo delle assistenti sociali.

Ho ritenuto che il percorso fosse più completo attraverso la storia di una responsabile di un servizio istituito da pochi anni: lo Sportello Integrato. Questo servizio è stato previsto dalla Regione Veneto con l'obiettivo di agevolare i rapporti tra i servizi e le istituzioni del territorio e fungere da porta di accesso unico per i cittadini, col fine ultimo di razionalizzare le

risorse e permettere un congruo e completo utilizzo dei servizi presenti nel territorio. Le necessità intraviste dal legislatore sono però state scarsamente implementate.

Credo sia interessante notare come un servizio di nuova costituzione sia in realtà l'emblema della precarietà dell'intero sistema. Questo nuovo servizio si è trovato a sobbarcarsi compiti e funzioni provenienti da altri servizi ed è mancata la forza per opporsi a queste dinamiche. Non solo, lo Sportello Integrato è stato fin dall'origine strutturato all'insegna della precarietà: la mancanza di strumenti e di uffici, la mancanza di personale, l'intermittenza delle assistenti sociali, la mancanza di conoscenza da parte del territorio.

Andiamo con ordine prendendo qualche spunto dell'intervista fatta alla responsabile A.F. che è essenziale per capire come la precarietà degli assistenti sociali incida su un servizio.

Con l'intervistata è stato possibile fare un confronto tra la situazione attuale dei servizi e quella "dell'età d'oro" del *Welfare*.

"Lavoro come assistente sociale dal 1976. La mia storia professionale è la storia dei servizi e del welfare perché ho visto tutte le trasformazioni che hanno coinvolto i servizi sociali dagli anni Settanta ad oggi. È cambiato molto: i bisogni dell'utenza, i servizi (che negli anni Settanta non c'erano ancora), gli operatori.

A livello lavorativo siamo passati da una logica di presa in carico del caso all'aumento della burocrazia e del controllo sul nostro operato. Cos'è cambiato? Non possiamo più fare gli assistenti sociali. Potrebbe essere banale ma ho la consapevolezza che le trasformazioni che stiamo vivendo, i tagli al sociale, la mancanza di prospettive, ci porteranno ad un sistema molto vicino a quello del Welfare originario caratterizzato dalla frammentarietà e dalla filantropia. Tutti gli sforzi fatti stanno man mano scomparendo. Negli ultimi anni si sta riducendo il personale perché non viene sostituito, in questo modo aumentano le liste d'attesa, i servizi sono scoperti e gli operatori sovraccaricati".

A.F. è responsabile di questo nuovo servizio caratterizzato da un'alta precarietà. I principali problemi che hanno coinvolto fino ad ora il servizio sono stati

"il continuo turnover e il fatto di essere sott'organico mettono in crisi la stabilità che dovrebbe avere un servizio. Inoltre, non è mai stato compatto perché del personale non era dipendente dell'ASL ma era assunto da altri Enti.

Attualmente in servizio ci sono due assistenti sociali ma all'organico ce ne dovrebbero essere altre due. Nella storia di questo servizio ci sono state otto assistenti sociali e solo una di esse è qui dal principio ed ora, per fortuna, è stata stabilizzata. Da quando sono responsabile ho avuto quattro precarie, tre di esse erano assunte da un altro ente e, dopo aver lavorato per qualche mese presso questo servizio, hanno trovato altri impieghi.

Avere assistenti sociali precari è un limite per lo stesso servizio perché non puoi fermarti e pensare all'organizzazione di esso ma devi lavorare sempre sulle urgenze.

Ora siamo però in una situazione talmente grave che non riusciamo ad avere neanche precari".

Un servizio di nuova costituzione dovrebbe per lo meno essere gestito e finanziato. In realtà da quest'intervista emerge come lo scopo del servizio sia quello di sopravvivere.

IV. Il punto di vista dell'Ordine professionale

Una delle questioni che mi ha lasciata incredula è stato il non-intervento da parte dell'Ordine professionale sulla questione del precariato degli assistenti sociali che, a mio avviso, avrebbe dovuto suscitare l'attenzione già da tempo. Dopo diversi tentativi, sono riuscita a mettermi in contatto con una consigliera dell'Ordine (M.D.).

Dall'intervista si può riscontrare che la sensibilità su questa tematica sia in un certo senso secondaria rispetto alle preoccupazioni dell'Ordine poiché le attività di esso fino ad ora sono state altre. Tuttavia, con il nuovo Consiglio sembra che le cose stiano un po' cambiando.

“L'ordine per quanto senta questa problematica, non rientra però attualmente tra le priorità. Per questo noi (inteso come consigliere precarie) dobbiamo portare avanti la nostra battaglia”.

L'attuale Consiglio, per la prima volta, conta tre assistenti sociali precarie tra i consiglieri che hanno come compito, tra gli altri, quello di far affrontare la questione del precariato e della privatizzazione dei servizi.

Inoltre, sembra che inizi una diversa consapevolezza anche grazie alle colleghe precarie nell'Ordine che hanno istituito la Commissione politiche del lavoro e all'interno della quale vi è un gruppo che si sta occupando proprio di precariato e servizi sociali.

Il programma che questa Commissione intende intraprendere riguarda una serie di azioni che hanno l'obiettivo di sensibilizzare tutti gli assistenti sociali alla questione del precariato, nonché portare l'attenzione del Consiglio su questo punto. Un'azione importante è quella di conoscere e far conoscere la situazione, non solo tra i precari ma anche tra gli assistenti sociali a tempo indeterminato. Infatti l'intento è quello di “creare gruppo e coesione tra i professionisti”. Nel veronese è già nato un Movimento di assistenti sociali precari – creato dalle stesse consigliere – che ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare i colleghi su questa situazione, tanto che per continuare questo intento ora fanno parte dell'ordine.

Per concludere, gli obiettivi dell'Ordine sono quelli di far conoscere agli iscritti la problematica del precariato affinché il gruppo professionale ne sia unito e partecipe.

V. Conclusioni

Quest'indagine sul campo mi ha permesso di verificare la fondatezza delle mie ipotesi e delle mie domande guida: cosa vuol dire essere assistente sociale precario? Qual è lo “stato di salute” del nostro *Welfare*?

Dalle storie di vita sono emersi soprattutto aspetti negativi e frustranti nati dalla situazione precaria dei contratti atipici. Come si può essere professionisti d'aiuto se si ha bisogno in prima persona di aiuto? Come posso elaborare percorsi di sostegno per gli altri se, come individuo, non sono tranquillo e sereno? Che effetti avranno le mie frustrazioni sull'efficacia degli interventi e sui servizi?

Manca, in generale, una cosciente valutazione della problematicità di quanto stiamo vivendo: “la precarietà – come sostiene E.F. – non riguarda solo la vita lavorativa ma riguarda anche la vita privata”. Per questo uno studio, sebbene parziale e con i limiti espressi in precedenza, può quanto meno aprire la strada alla discussione e alla riflessività per una ridefinizione globale delle priorità e degli obiettivi che si intendono perseguire: quale strada prenderà il mercato del lavoro? Quali conseguenze ci saranno per i lavoratori? Avere contratti non-standard per chi lavora nel *Welfare*, a chi giova se assistenti sociali, utenti, servizi ed istituzioni ne vengono danneggiati?

Rivediamo brevemente i principali punti della ricerca.

Il percorso lavorativo per tutte le assistenti sociali è stato costellato da molteplici incarichi e contratti lavorativi. Quali implicazioni ha tutto ciò? La discontinuità contrattuale ed occupazionale produce conseguenze per il singolo lavoratore in termini di reddito, di progettualità, di sicurezza, di identità e di relazioni interpersonali. L'incertezza e la discontinuità condizionano anche l'autostima e producono senso di colpa per la propria situazione precaria. La mancanza di stabilità e di sicurezza non permette la “transizione all'età adulta”, non permette all'individuo di auto-percepirsi come parte attiva nella società e di collocarsi nelle fasi di vita che i soggetti si prefiggono. Anche la famiglia, la maternità, la vita privata in generale risultano danneggiate da questa situazione; il dilemma tra dimensione familiare e lavorativa è stato: quanto e perché devo rinunciare alla mia vita privata per il lavoro? La famiglia si è rivelata la principale risorsa materiale e morale per le intervistate, confermando che la protezione da questa è un'importante deterrente contro la discontinuità contrattuale ed occupazionale. Un altro aspetto considerato sono state le implicazioni che la precarietà produce in combinazione con i rischi psico-sociali: si conferma la maggiore

predisposizione a stress, burn-out, mobbing e violenze se si è assunti con contratti precari; inoltre, è determinante chi sia il datore di lavoro: se ente pubblico o privato in quanto, evidentemente, a seconda del soggetto si possono avere differenti tutele. Le tutele dall'ordinamento giuridico e dall'ordine professionale per i lavoratori con contratti atipici sono quasi totalmente assenti: sembra che il mercato del lavoro non venga considerato come mutevole e l'unica tipologia contrattuale tutelata è quella standard.

L'utenza viene coinvolta dal precariato degli assistenti sociali. Questa situazione produce: elevato turnover, discontinuità delle prestazioni e della presa in carico e mancanza di fiducia dagli utenti. Inoltre, la situazione lavorativa precaria porta le assistenti sociali a dare sempre di più, per lasciare una buona impressione agli utenti e all'amministrazione; a volte però può influenzare negativamente l'operato perché non viene visto il fine ultimo delle azioni, perché non si viene prese in considerazione nelle decisioni, si viene sorvegliati e controllati e perché si è in quel servizio solo temporaneamente e ci si dice rassegnati «faccio fin che posso».

I rapporti con i colleghi e con i superiori sono condizionati dalla precarietà contrattuale. Il fatto di essere temporaneamente in un servizio espone le assistenti sociali a maggiori richieste, a maggiore disponibilità, a mancanza di controllo sull'operato e di non essere parte attiva nelle decisioni. Sostanzialmente si sentono come “tappabuchi” e “pesci fuor d'acqua” (M.T.).

Cambiare contesto lavorativo è difficoltoso per l'apprendimento di nuove modalità operative e per l'adattamento a differenti ambienti, anche se

“per un breve periodo può essere stimolante, ma se diventa strutturale è molto faticoso e frustrante” (R.V.).

Le intervistate sono concordi nel ritenere che l'attuale *Welfare State* si stia orientando sempre di più verso logiche private e di mercato, sempre più lontano dal perseguimento del benessere sociale. È necessario, in questo contesto in trasformazione, adottare un'ottica critica e politica nei confronti di tutto ciò per non rimanere inattivi e succubi di queste logiche. Sicuramente, come ha sostenuto una collega,

“Il nostro è un lavoro e quindi non siamo immuni alle trasformazioni socio-economiche. [...] sarebbe anacronistica una guerra a priori” (F.S.).

Tuttavia, è un lavoro a contatto con il disagio e, proprio per questo, dovrebbe esserne salvaguardata almeno la natura e i principi guida, nonché garantire continuità e la possibilità di usufruire di servizi e prestazioni all'utenza. Certo, è anacronistico fare “una guerra a priori”

ma se non si prendono posizioni critiche nei confronti dei cambiamenti in atto non rimarrà che “fare una guerra tra assistenti sociali precari” (T.M.).

Le intervistate sono concordi nel ritenere che la precarietà sia una conseguenza dell’atipicità contrattuale. C’è un diffuso pessimismo e rassegnazione. La precarietà lavorativa conduce alla precarizzazione della vita e alla precarizzazione dei servizi e dell’intero Welfare.

La sfida che le assistenti sociali affrontano è paradossale: sono precarie ed instabili nel mercato del lavoro ma loro stesse, per la professione che svolgono, devono aiutare chi è precario per definizione. Se da un lato essere precari può essere positivo nella relazione perché si condivide la stessa esperienza, dall’altro preclude la progettualità, il futuro e l’investimento nella professione e nel lavoro.

Considerare il punto di vista dei precari è fondamentale per dare una nuova lettura al lavoro flessibile e allo Stato sociale. Valutare e considerare l’eventualità che il lavoro atipico sia disfunzionale per la società è un primo passo verso la comprensione delle tendenze socio-economiche che stanno investendo il mondo.

A mio avviso, la precarietà in cui sta sopravvivendo il *Welfare State* è da attribuirsi anche al fatto che chi vi lavora sono per la maggior parte donne e che il loro lavoro viene percepito come “naturale” e gratuito; ciò espone l’intero sistema a ripercussioni e tagli nei periodi di austerità. Non solo, il fatto di essere in un periodo storico nel quale l’universalismo e la solidarietà sono stati sostituiti dagli ideali di libertà, individualismo e libera concorrenza, si è diffusa l’idea che lo Stato sociale sia in realtà illegittimo e “l’origine di tutti i mali”.

CONCLUSIONI

Questo lavoro è stato un'occasione per studiare un argomento fino ad oggi quasi sconosciuto e che mi ha permesso di guardare alla mia stessa realtà con un'attenzione più critica e strutturata.

Con questa tesi ho voluto percorrere due strade che ricalcano le parti della tesi: la prima si è occupata del rapporto tra genere, mercato del lavoro flessibile e precarietà; la seconda si è sviluppata attorno alle ripercussioni che la precarietà lavorativa comporta per assistenti sociali, servizi ed utenti.

Il dibattito sulla flessibilità è cresciuto enormemente, tuttavia quello di cui non si parla è la specificità delle storie di vita. È ciò che abbiamo voluto fare in questa tesi, abbiamo voluto ascoltare le biografie di assistenti sociali precarie che vivono la situazione della precarietà in un duplice modo: come lavoratrici e come professioniste.

Aldilà delle supposizioni e delle teorie di riferimento, è importante conoscere e considerare la precarietà come una grave situazione sociale. Il problema nasce nel momento in cui se ne sente parlare così tanto da finire per identificarlo con i connotati della naturalità. Al di là dalle cause che l'hanno determinata, la presente ricerca prende in considerazione il fatto che la cosiddetta flessibilità del lavoro ha effetti drammatici sull'esistenza intera dei lavoratori e non solo sulle condizioni del loro lavoro. Il lavoro non funge più da mezzo per la sussistenza, ma finisce coll'essere fine a se stesso; ed in questa dinamica il lavoro precario è ancor più paradossale in quanto la vita delle persone non solo ruota attorno ad un lavoro (o meglio, a più lavori) ma ne diventa il motivo della propria vita.

Si è visto come la precarietà lavorativa abbia assunto i connotati della precarizzazione dell'esistenza, dove tutto ruota attorno al lavoro o alla prospettiva di averlo. I progetti, l'identità, il tempo, la famiglia e la professionalità sono condizionati dalla "temporaneità" del lavoro. Il fatto di non poter fare progetti a lungo-termine ci pone nella situazione di vivere "qui ed ora", senza pretese né aspettative. Il problema è che sembra che questa situazione venga oramai percepita come inevitabile e naturale, con il rischio che si crei una massa di lavoratori (giovani) dalla mente precarizzata.

Il precariato nei servizi sociali ha una duplice valenza: gli assistenti sociali sono lavoratori precari che vivono la loro situazione personale nell'incertezza; essi si occupano di persone che per definizione sono precarie nelle condizioni di vita. I servizi si de-strutturano a fronte della precarizzazione del personale; in altre parole, si sviluppano e svolgono il proprio

mandato istituzionale attraverso professionisti che sono “di passaggio”. È paradossale! L’obiettivo del *Welfare State* è aiutare e sostenere le persone con disagio e ciò presuppone un percorso relativamente lungo e personalizzato che mal si coniuga con l’attuale visione di uno Stato sociale che sembra produrre in questo modo meccanismi di assistenzialismo. Perché questa considerazione? Perché si corre il rischio, per sopperire a risorse insufficienti e a personale a intermittenza, di abbandonare percorsi promozionali per tornare ad interventi riparatori, decontestualizzati ed emergenziali, che forse rimangono gli unici ancora possibili. Gli assistenti sociali precari come possono pensare di accompagnare l’utente se il loro tempo di vita nel servizio è a termine? Lo possono fare solo parzialmente e attraverso logiche riparative. L’operatore si trova ad essere “agente nell’incertezza esistenziale”.

Dalle interviste emerge un profondo stato di rassegnazione e malessere che si accompagna alla sensazione di vicinanza con l’utenza che, anch’essa, vive questa condizione di insicurezza e parzialità. Ci si trova nel paradosso di lavorare e di vivere nel “qui ed ora”. Si lavora nel “qui ed ora” non tanto per l’utenza, quanto perché il contratto del professionista non verrà rinnovato. Si vive nel “qui ed ora” perché il lavoro determina l’esistenza nell’immediato presente.

Alla luce di tutto questo, cos’è possibile ipotizzare o, quanto meno, sperare? Sicuramente è auspicabile maggior conoscenza e dibattito rispetto al precariato degli assistenti sociali. Deve nascere nei professionisti la consapevolezza della propria situazione, l’unione e il desiderio di costruirsi come movimento per contrastare la precarietà crescente. L’ordine professionale dovrebbe sviluppare un’attenzione particolare a questo fenomeno che, sebbene circoscritto, sta però coinvolgendo tutta la coorte più giovane di assistenti sociali. A livello istituzionale sono necessari strumenti di tutela ed aiuto per i lavoratori precari. Inoltre, c’è la necessità che si riscoprano i valori dell’egualitarismo e della democrazia che hanno fondato il *Welfare State*, in modo da garantire ai cittadini la possibilità di vivere la vita in modo dignitoso. Deve rinascere la volontà di costruire una società vicina alla cittadinanza e lontana dalle logiche del mercato.

Ringraziamenti

Questo percorso universitario è stato fin dall'inizio un'occasione formativa ma segnato da molteplici difficoltà. La tesi rappresenta dunque il risultato di tanti sforzi e soddisfazioni, nonché l'occasione di trattare un argomento molto vicino alla mia situazione personale.

Ringrazio il prof. Cangiani che mi ha guidata, con pazienza, in questo percorso, fornendomi spunti di analisi e aiuto soprattutto nei momenti di difficoltà.

Ringrazio sentitamente le intervistate per la disponibilità e le occasioni di riflessione: M.T., S.A., M.B., R.P., M.F., R.V., C.C., C.P., G.B., E.F., T.M., F.S., A.F., M.D.

Un ringraziamento particolare è rivolto alla mia famiglia e al mio fidanzato che mi hanno sostenuta, aiutata e spronata in questo percorso.

Riferimenti bibliografici

- Augé M., *Non luoghi*, Elèuthera, Milano, 1993
- Balbo L., *La doppia presenza*, in *Inchiesta*, n. 32, pp. 3-11, 1978
- Bartolomei A. e Passera A.L., *L'assistente sociale. Manuale di servizio sociale professionale*, CieRre, Roma, 2005
- Battistella A., De Ambrogio U. e Ranci Ortigosa E., *Il piano di zona*, Carocci, Roma, 2004)
- Bauman Z., *Modernità liquida*, Laterza, Roma, 2008
- Beck U., *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Roma, 2013
- Benedetti K. E Fazzi L., *Cosa motiva l'assistente sociale al lavoro?*, in *Rassegna di servizio sociale*, n. 2, pp. 13-29, 2003
- Benvenuti P. e Gristina A., *La donna e il servizio sociali*, Angeli, Milano, 1998
- Bertolino S., *Genere e precarietà tra lavoro e famiglia*, in *Atti convegno Genere e Precarietà*, Trento, 2009
- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S., *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna, 2009
- Bianchi M., *Dal lavoro familiare al lavoro salariato nei servizi sociali*, in *Inchiesta*, n. 27, pp. 58-59, 1977
- Bifulco L., *Le politiche sociali*, Carocci, Roma, 2005
- Bonazzi G., *La questione burocratica. Storia del pensiero organizzativo*, Angeli, Milano, 2007
- Bressan F., Pedrazza M. e Neve E. (a cura di), *Il percorso formativo dell'assistente sociale*, Angeli, Milano, 2011
- Campanini A., *La valutazione nel servizio sociale*, Carocci, Roma, 2006
- Castel R., *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?*, Einaudi, Torino, 2004
- Cascone G., *Flessibilità, precarietà, imprese sociali*, Studio Erresse, Napoli, 2006
- Cardaci R., *Il disagio psichico dei lavoratori precari in Piemonte*, reperibile nel sito www.politichepiemonte.it/site/index.php?option=com_content&view=article&id=317:il-disagio-psichico-dei-lavoratori-precari-in-piemonte-una-ricerca-sul-campo&catid=63:salute-e-societa&Itemid=85, 2010
- Coin F., *Il produttore consumato*, Il Poligrafo, Padova, 2006
- Dalmati M.L., *Il ruolo del servizio sociale oggi*, in AA.VV., *Ruolo politico-promozionale del servizio sociale*, Usmi-Firas, Roma, 1979

- De Luigi N. e Martelli A., *Transizioni di genere fra tradizione, innovazione e precarietà*, in Atti convegno Genere e Precarietà, Trento, 2009
- Del Giudice F., Izzo F., Solombrino M. e Mariani F., *Diritto del lavoro*, Simone, Napoli, 2012
- Dominelli L., *Il servizio sociale. Una professione che cambia*, Erickson, Trento, 2005
- Espanet Italia, *Mutamenti del welfare e sviluppo della professione*, reperibile in www.espanet-italia.net/conferenza2011/edocs2/sess.15/15-nothdurfeter.pdf, 2011
- Facchini C. (a cura di), *Tra impegno e professione*, Il Mulino, Bologna, 2010
- Ferrario P., *Politica dei servizi sociali*, Carocci, Roma, 2005
- Ferro L., *Aspettando la flexicurity*, Marsilio, Venezia, 2009
- Franzini M., *Ricchi e poveri*, EGEA, Milano, 2010
- Fromm E., *Fuga dalla libertà*, Mondadori, Milano, 2008
- Gallino L., *Dizionario di sociologia*, Utet, Torino, 1993
- Gallino L., *Finanzcapitalismo*, Einaudi, Torino, 2011
- Gallino L., *Il lavoro non è una merce*, Laterza, Roma, 2007
- Gallino L., *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, Laterza, Roma, 2012
- Ghera E., *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2010
- Giddens A., *Fondamenti di sociologia*, Il Mulino, Bologna, 2000
- Giribaldi M.A., *L'assistente sociale un lavoratore a rischio?*, in Atti convegno Firenze 2013
- Habermas J. e Taylor C., *Multiculturalismo*, Feltrinelli, Milano, 2008
- Harvey D., *Breve storia del neoliberismo*, Il Saggiatore, Milano, 2005
- Harvey D., *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 2010
- Istat, *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita*, Roma, 2013
- Istat, *Rapporto annuale. Rilevazione sulle forze lavoro*, Roma, 2008
- Istat, *Rapporto annuale. Rilevazione sulle forze lavoro*, Roma, 2013
- La Rosa M. (a cura di), *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma, 2004
- Lombardi L., *Società, culture e differenze di genere*, Angeli, Milano, 2005
- Magatti M., Mora E., Lunghi C., Volonté P., *Sociologia*, Einaudi, Milano, 2004
- Marx K., *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Einaudi, Torino, 2004
- Mingione E. e Pugliese E., *Il lavoro*, Carocci, Roma, 2010
- Monteleone R., *La contrattualizzazione nelle politiche sociali. Forme ed effetti*, Officina, Roma, 2007
- Murgia A., *Racconti di mo(n)di precari*, in Atti convegno Genere e Precarietà, Trento, 2009

- Murgia A., Tesi di dottorato: *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale*, reperibile nel sito www.ilibridiemil.it/images/File/Emil_Ricerca/2010/Murgia_precarieta.pdf, 2010
- Neve E., *Il servizio sociale. Fondamenti e cultura di una professione*, Carocci, Roma, 2008
- Perocco F., *Trasformazioni globali e nuove disuguaglianze*, Angeli, Milano, 2012
- Pizzi D., *Quando precario è l'operatore sociale*, in *Animazione sociale*, pp. 91-99, ottobre, 2011
- Pizzini F., *Corpo medico e corpo femminile*, Angeli, Milano, 2001
- Ritzer G., *La religione dei consumi*, Il Mulino, Bologna, 2012
- Salmieri L., *Coppie flessibili*, Il Mulino, Bologna, 2006
- Saraceno C., *I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale*, in Magatti M. e G. Fullin (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibili*, Carocci, Roma, 2002
- Saraceno C. e Naldini M., *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2007
- Sartori F., *Differenze e disuguaglianze di genere*, Il Mulino, Bologna, 2009
- Sassen S., *Un sociologia della globalizzazione*, Einaudi, Torino, 2008
- Schizzerotto A., *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna, 2002
- Secondulfo D. (a cura di), *Sociologia del benessere*, Angeli, Milano, 2011
- Sennett R., *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 2012
- Setiffi F., *La mistica della merce*, QuiEdit, Verona, 2010
- Standing G., *Precari. La nuova classe esplosiva*, Il Mulino, Bologna, 2011
- Rampazi M.R., *Dentro la doppia presenza*, in *Reti*, n. 2-3, pp. 93-98, 1990
- Ranci C., *Politica sociale*, Il Mulino, Bologna, 2004
- Reale E. e Carbone U., *Il genere nel lavoro*, Angeli, Milano, 2009
- Ruspini E., *Le identità di genere*, Carocci, Roma, 2003
- Vogel L., *La salute delle donne nei luoghi di lavoro in Europa*, Edizioni Lavoro, Roma, 2006

Riferimenti legislativi

Legislazione nazionale

Costituzione della Repubblica Italiana: art. 36, 37, 38

De Nova G., *Codice civile, Libro V: Del lavoro*, Zanichelli, Milano, 2013

L. 300/1970: Statuto dei lavoratori; art 15: Atti discriminatori; art 35: Campo di applicazione dell'attività sindacale

L. 903/1977: Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
D.l. 626/94: Disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro
L.q. 328/2000: Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali
D.lgs 151/2001: Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità
D.lgs 66/2003: Disciplina dell'organizzazione dell'orario di lavoro
D.lgs. 276/2003: Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro
D.lgs 198/2006: Codice per le pari opportunità tra uomo e donna
L. 92/2012: Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita e modifiche seguenti D.L. n. 83/2012

Legislazione e direttive europee e internazionali

Commissione Europea COM, *Adattarsi alla trasformazione del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza del lavoro*, 2002
European Agency for Safety and Health at Work, *Gender issues in safety and health at work*, Lussemburgo, 2003
European Agency for Safety and Health at Work, *Mainstreaming gender into occupational safety and health*, Bruxelles, 2005
European Fondaction for the Improvement of Living and Working Conditions, *Gender segregation is the phenomenon of women being under-represented in some occupational areas and overrepresented in other*, 2007
European Agency for Safety and Health at Work, trad. It. *Ricerca sullo stress lavoro correlato*, reperibile nel sito www.osha.europa.eu/it/publications/reports/203, 2000
European Agency for Safety and Health at Work; trad. It. *Ricerca sullo stress lavoro correlato*, ISPESL, 2002
OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), *Oecd Jobs Study: Evidence and Explanations*, Parigi, 1994
OIL (Organizzazione Internazionale del lavoro), *Rapporto Decent Work*, reperibile nel sito www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605%281999-87%29.pdf, 1999
OIL (Organizzazione Internazionale del lavoro), *Occupational Safety and Health Series*, Ginevra, 1986

OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità), *Constitution of the World Health Organization*
in Basic Documents, World Health Organization, Ginevra, 1986
The United Nations, Quarta Conferenza mondiale sulle donne, Cina, 1995

ALLEGATO 1

TRACCIA INTERVISTA ASSISTENTI SOCIALI

Generalità

Nome e Cognome :

Età:

Stato civile:

Percorso di studio

1. Qual è il suo titolo di studio? Perché ha scelto questo percorso?
2. Oltre al servizio sociale ha intrapreso altri percorsi formativi? Se sì, perché?
3. Se ha intrapreso la laurea magistrale o un percorso post-laurea ritiene che questo le sia servito per la sua carriera?

Il percorso lavorativo

4. Da quanti anni è assistente sociale? Ha mai pensato di cambiare lavoro?
5. Dalla sua formazione universitaria ha sempre lavorato come assistente sociale?
6. Quante e che tipologie contrattuali ha avuto?
7. Presso quanti datori ha prestato servizio (Istituzioni pubbliche o private)? In entrambi i casi, è stata una scelta o una necessità? Come ha trovato questi posti di lavoro? (concorso pubblico, per contatti personali..)
8. Ritiene che il suo percorso sia cresciuto professionalmente? Ritiene di aver fatto carriera? Se no, perché?
9. Lavorare con forme contrattuali atipiche è stata una scelta o una necessità? Quali sono le opportunità e le negatività di contratti di lavoro flessibili secondo la sua esperienza?

L'attuale lavoro

10. Lei attualmente lavora come assistente sociale? Presso un Ente pubblico o privato? In che servizio? Che contratto ha?
11. Ci sono prospettive per un'assunzione a tempo indeterminato? Se ce l'ha, da quanto tempo?
12. Quante ore lavora mediamente? Fa straordinari?
13. Il luogo di lavoro è molto distante da casa? Ne parli, indicando ad esempio tempo di percorrenza, motivi che l'hanno spinto ad accettarlo
14. Se ha un contratto parasubordinato o autonomo ha la facoltà di organizzarsi secondo le sue esigenze o deve rispettare ugualmente un orario?
15. Se è senza un'occupazione, perché?
16. Ha cercato anche altri impieghi con una diversa mansione?

Valutazione sul lavoro

17. Le piace il lavoro che fa? È soddisfatta?
18. Quali sono le principali problematiche che riscontra?
19. Per lei, lavorare con un contratto atipico è frustrante? è stimolante?

- Il rapporto con l'utenza

20. Ritiene che avere un contratto atipico possa influenzare la sua professionalità? (Si vede distaccato, cinico, apatico, euforico..?)
21. Gli utenti come vivono, per lei, questa situazione? Ritiene che contratti atipici possano incidere sulla fiducia ed empatia nei suoi confronti o ritiene siano indipendenti?

- Il rapporto con i colleghi e con i superiori
 22. Lavorare con contratto atipico la fa sentire accettato/rifiutato?
 23. Si sente coinvolto nelle decisioni?
 24. Il Fatto d'essere "di passaggio" ritiene venga visto come un'opportunità? Percepisce d'essere trattato diversamente?
 25. I colleghi come vivono questa situazione? Ritiene che ne siano coinvolti?
- Il rapporto con l'istituzione e il territorio
 26. Come vive il fatto di dover cambiare lavoro?
 27. Ha possibilità di contrattare al rinnovo del contratto?
 28. Qual è il suo rapporto con il territorio? È vincolante avere contratti atipici?

La situazione personale

29. Come vive la discontinuità dei contratti e i momenti di disoccupazione?
30. Ha difficoltà nel definire la sua professionalità?
31. Il lavoro che svolge è rilevante per la definizione di se stesso?
32. Il lavoro dell'assistente sociale è un lavoro molto stressante, a rischio di burn-out e di aggressioni e minacce, ritiene che sia vero? Ha mai avuto queste esperienze?
33. Ritiene di avere delle patologie determinate dal lavoro?
34. Avere contratti atipici la espone di più/di meno a queste patologie?

La dimensione familiare

35. Vive da solo/famiglia di origine/famiglia propria?
36. Ha figli? Ne vorrebbe avere?
37. Ha posticipato o intende procrastinare la maternità per il lavoro?
38. Ritiene che avere un contratto atipico possa influenzare la sua vita familiare?
39. Riesce a conciliare impegni familiari e lavorativi? Come? Ha mai rinunciato ad uno dei due per l'altro?
40. La sua famiglia l'ha mai aiutata economicamente e moralmente? Nei momenti in cui era senza contratto?

La dimensione economica

41. È contento della retribuzione che percepisce?
42. Com'è riuscito a fronteggiare i periodi di disoccupazione? Ha avuto diritto all'indennità di disoccupazione?
43. Vive in affitto/casa di proprietà?
44. Ha un mutuo? Ha avuto difficoltà nell'ottenerlo?

Le tutele

45. Si sente tutelato dall'ordinamento? Dall'ordine? (sempre in riferimento ai contratti atipici)
46. Il fatto di essere con un contratto atipico la espone a ritorsioni?
47. Ha diritto ed ha usufruito di indennità di malattia? Maternità? Ha diritto alle ferie?

La formazione

48. Da quest'anno la formazione continua è obbligatoria, ha possibilità di formarsi?
49. La sua amministrazione è contraria/favorevole/ostruzionista/propositiva? In ogni caso per la formazione utilizza permessi, ferie, altro? Perché?
50. La sua amministrazione investe su di lei attraverso la formazione?

I rapporti sociali

51. Il lavoro è importante nella relazione con gli altri? Come la percepiscono?
52. I contratti atipici hanno influenzato le sue relazioni interpersonali?
53. La discontinuità contrattuale e la disoccupazione le hanno precluso/permesso qualcosa (a livello economico, relazionale)?

Progetti per il futuro

54. Come si vede tra dieci anni? Quali obiettivi professionali e personali vorrebbe raggiungere?
55. Cosa pensa obiettivamente si realizzerà?
56. Se la sua vita “flessibile” dovesse continuare, quali conseguenze pensa ci sarebbero per il futuro (pensione, maternità..)?

Valutazioni sul servizio sociale oggi

57. Cosa pensa del servizio sociale oggi?
58. Ritiene che le trasformazioni in atto (liberalizzazioni, privatizzazioni..) nei servizi sociali abbiano delle ricadute sugli operatori?
59. L’atipicità contrattuale è un handicap per il welfare? Perché?
60. Cosa pensa cambierà?

61. Eventuali annotazioni. Qualcosa di particolare che vuole comunicare sulla sua situazione (disagio, frustrazione..)

ALLEGATO II

TRACCIA INTERVISTA ALLA RESPONSABILE

Generalità

Nome e Cognome

Età

Stato civile

Percorso lavorativo

1. Da quanti anni è assistente sociale?
2. E da quanti è responsabile di servizio?

Valutazione sul servizio sociale

3. Quali sono i principali cambiamenti che ha visto dall'inizio della sua carriera ad oggi (utenza, servizi, organizzazione istituzionale)?
4. E a livello lavorativo, cos'è cambiato?

Valutazione sul servizio e le implicazioni del precariato degli operatori

5. Come responsabile, quante assistenti sociali precarie ha avuto nel servizio? Quante di queste sono state stabilizzate con un contratto a tempo indeterminato?
6. Come vivevano la loro situazione di instabilità?
7. Quali implicazioni comporta avere assistenti sociali precarie per l'utenza, per il servizio e per l'organizzazione del lavoro?
8. Quali sono i vincoli e le opportunità dell'avere dipendenti con forme contrattuali atipiche?
9. Quali sono i vincoli e le opportunità dell'avere operatori assunti da altri enti?
10. Come si è posta e si pone l'ASL nei confronti dell'instabilità del servizio e dei professionisti?
11. Quali strategie ha adottato per fronteggiare questa situazione instabile?

ALLEGATO III

TRACCIA INTERVISTA ALL'ORDINE PROFESSIONALE

Generalità

Nome e Cognome

Età

Stato civile

La posizione dell'Ordine

1. Quali problematiche ha rilevato l'ordine rispetto alla precarietà degli assistenti sociali?
2. Come si è posto e cosa sta facendo per gli operatori con contratti atipici?
3. Quali sono le strategie e le azioni che prevede nel futuro?
4. Nel territorio si sta sviluppando un'attenzione particolare alla tematica?