

6.

Il lavoro «in deroga»: come la prima generazione nativa precaria affronta la cattiva occupazione

Gianfranco Zucca

6.1 La generazione delle scelte: riflessività, precarietà, deroghe

Tra tutte le definizioni date, poche enfatizzano una dimensione costitutiva dell'esperienza di vita dei giovani nati negli anni '90. I ragazzi, oggi più di ieri, sono posti di fronte a delle scelte rispetto al proprio futuro lavorativo e non solo. Scelgono di continuo. Valutano quale percorso formativo intraprendere, tornando a volte sui propri passi; decidono dove andare a fare l'Erasmus, se trovarsi un «lavoretto» mentre stanno studiando, se tenerlo anche dopo la laurea o abbandonarlo, se fare questo stage o quel tirocinio, oppure candidarsi per un posto di servizio civile. Anche quando queste alternative assumono un carattere negativo, di impedimento, i giovani sono calati in una prospettiva nella quale le possibilità sono numerose, almeno a livello potenziale. Certo questa condizione non è vissuta in solitudine, poiché famiglia, amici, partner, adulti significativi offrono diversi tipi di «supporto sociale», a volte condizionando in modo determinante l'esito della scelta.

Per restare sul versante del lavoro, è quasi ovvio rimarcare che i giovani si trovano a dover agire in un contesto di profonda incertezza: alla ristrutturazione del mercato del lavoro iniziata negli anni '90 si è sommata una perdurante crisi economica. Ciò ha di fatto trasformato la transizione verso il lavoro in un percorso a ostacoli, anche perché nel contesto italiano la capacità del welfare di ammortizzare queste spinte è stata particolarmente limitata [Blossfeld *et al.* 2012], nonostante di recente siano stati fatti investimenti significativi la cui efficacia è però controversa (si pensi al caso della Garanzia Giovani). In pratica, il passaggio dalla scuola al lavoro assume traiettorie irregolari e difficili da tracciare perché contrassegnate da una forte instabilità e reversibilità: questo cambiamento è stato descritto in

diversi modi, anche con l'immaginifica espressione di *transizione a yo-yo* [Biggart, Walther 2006].

Scelte ricorrenti implicano anche ravvicinati *reality checks*: ogni lavoro perso, ogni tirocinio concluso, ogni corso terminato sollecita nella persona un bilancio nel quale si soppesano i risultati ottenuti rispetto alle aspettative iniziali e si rivede (al ribasso o al rialzo) il proprio progetto professionale. In altre parole, si può dire di tutto ma non che i nati nei '90 non siano una «generazione riflessiva» o quantomeno costretta a essere tale [Konstam 2016]. In questo senso, l'idea di guardare all'esperienza lavorativa dei giovani seguendo la prospettiva dell'*agency* (cfr. cap. 2) implica l'assunzione di un punto di vista interessato alla capacità di formulare e perseguire progetti professionali e contribuire attivamente allo sviluppo degli stessi. Occorre subito sgombrare il campo da possibili equivoci e richiamare al fatto che il concetto di progetto professionale o se si vuole «carriera» è usato in una accezione prettamente descrittiva e non valutativa come nel linguaggio comune. In modo diretto: chiunque ha una carriera, il professionista altamente specializzato, così come il lavoratore dequalificato; ogni ragazzo ha quindi un progetto professionale sia che faccia il cameriere sia che stia facendo un dottorato o come può accadere entrambe le cose contemporaneamente¹. La questione che viene affrontata in questo capitolo riguarda quale direzione prende l'*agency* lavorativa dei giovani intervistati quando incontra un tipico ostacolo professionale come il licenziamento (§ 6.2). Il termine di paragone impiegato è la propensione a derogare rispetto ai diritti del lavoratore, assecondando le esigenze dei datori di lavoro così da garantirsi il mantenimento dell'occupazione. Le deroghe ipotizzate riguardano gli standard normativi e contrattuali: lavorare di più, rinunciare alle ferie, essere disposti a lavorare anche nei festivi e così via, sino ad arrivare alla situazione più estrema, al completo svuotamento del rapporto di lavoro, in favore di un mero scambio tra prestazione e denaro, ovvero lavorare «in nero». Di seguito (§ 6.3), si esamina una seconda forma di deroga lavorativa, agita con l'obiettivo di raggiungere una posizione lavorativa gradita, perché

1. In particolare, si fa riferimento al concetto di «carriera soggettiva» così come formulato da Hughes [2010].

coerente con il percorso di studi, le proprie aspettative e preferenze. Sebbene il concetto di deroga rimandi a una dimensione negativa, nella quale ci si rende disponibili a sospendere i propri diritti, il presupposto dal quale muove l'analisi è che dal punto di vista dei giovani la deroga sia una forma di adattamento richiesta dal funzionamento del mondo del lavoro.

C'è da precisare che, per come è stata progettata l'indagine, il «lavoro in deroga» è un atteggiamento che esprime la disponibilità dell'individuo ad assecondare i vincoli presenti nel contesto in cui si trova ad agire cercando di sfruttarli a proprio vantaggio; quindi il costrutto analitico proposto non si riferisce a comportamenti concreti o a esperienze vissute, ma indica una disposizione personale, una propensione all'azione. Tale particolarità, implica che, nella lettura dei risultati, si cercherà di ricostruire come queste opinioni possano essere usate per delimitare una cultura del lavoro specifica degli under 30.

6.2 L'auto-sospensione dei diritti: il lavoro «in deroga» in funzione del mantenimento dell'occupazione

La crisi economica ha costretto tanti lavoratori ad accordi di ribasso, concessioni, rinunce e sacrifici. Si è andata diffondendo l'idea che quando il lavoro manca o è a rischio si possa accettare qualsiasi cosa. La deroga rispetto ad alcuni diritti dei lavoratori, considerati «costosi» o semplicemente un freno per la produttività, è stata usata per mantenere i livelli occupazionali o mitigare i costi sociali delle ristrutturazioni aziendali. Loro malgrado, quindi, molti italiani hanno imparato che nel lavoro ci sono sempre meno punti fermi e tutto può essere oggetto di contrattazione, revisione e adeguamento. Quanto allora questa cultura del «lavoro in deroga» è penetrata nell'immaginario lavorativo dei giovani? Qual è l'atteggiamento di fronte all'ipotesi, purtroppo probabile, di dover fare delle concessioni per mantenere il posto di lavoro? Una prima risposta è già stata fornita nel capitolo precedente, nel quale si è evidenziata la compresenza di due forme di adattamento: una «forte» centrata sull'investimento nella formazione o sul prolungamento della ricerca

di un lavoro soddisfacente; una «debole» che contraddistingue quasi i due terzi del campione, basata sulla mobilità o sulla accettazione di un lavoro anche «in nero». In particolare, quest'ultima indicazione che, si ricorda, accomuna il 34,7% degli intervistati evidenzia una disponibilità abbastanza ampia rispetto alla forma più forte di deroga lavorativa: il lavoro «nero» nella percezione dei giovani intervistati è un'alternativa concreta, probabilmente già esperita, utile a superare un momento di difficoltà lavorativa.

Il secondo indicatore di propensione al lavoro «in deroga» è più articolato e ipotizza una situazione di imminente licenziamento, chiedendo agli intervistati a cosa sarebbero disposti a rinunciare pur di mantenere il posto di lavoro (tab. 6.1).

Tabella 6.1 – Propensioni rispetto al mantenimento del posto di lavoro

<i>A cosa rinunceresti pur di mantenere un posto di lavoro?</i>	<i>%</i>
Pur di non rinunciare ai miei diritti mi farei licenziare	32,8
Ai giorni di malattia	10,5
A una parte dello stipendio	12,4
Alle ferie	16,7
Ai giorni festivi	27,6
Totale	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Spicca innanzitutto che solo il 32,8% del campione ritiene sia meglio farsi licenziare piuttosto di rinunciare ai propri diritti. Due intervistati su tre, invece, sarebbero disposti a fare una qualche concessione: il 27,6% rinuncierebbe ai festivi, il 16,7% alle ferie, il 12,4% a una parte dello stipendio e il 10,5% ai giorni di malattia. Dunque buona parte dei giovani intervistati sembra aver fatto propria la considerazione di senso comune per la quale di questi tempi l'importante è tenersi il lavoro: se per far ciò occorre cedere qualcosa bisogna rendersi disponibili. I dati mettono in luce anche un altro elemento: il riposo nei giorni festivi non è poi così importante. D'altronde, in settori come la ristorazione, la grande distribuzione organizzata, il turismo, ossia quelli dove maggiori sono le opportunità di lavoro sta-

gionale o a tempo determinato, il lavoro nei festivi è una componente costitutiva, anzi spesso sono proprio i giovani a essere impiegati per coprire i *surplus* di lavoro caratteristici dei festivi. Tale disponibilità trova un riscontro anche facendo riferimento alle informazioni raccolte nell'ambito del Rapporto Giovani 2015 della Fondazione Toniolo. Il 60% dei giovani considera poco o per nulla problematico il lavoro festivo; inoltre, il lavoro di notte, le ricorrenti trasferte e il cambio frequente di orari non sono un problema per quote di giovani comprese tra il 53% e il 55% degli intervistati². Tra i giovani italiani lo sconfinamento dei calendari e degli orari di lavoro, e un più generale rimescolamento tra tempo di vita e della produzione, sembra essere accolto come un dato di fatto. Occorre però rimarcare una differenza significativa. La spinta verso la massima flessibilità oraria in direzione di una settimana lavorativa variabile, quando non completa (7 su 7) è tipica dell'economia dei servizi: in questo senso i dati dell'Istituto Toniolo mettono in evidenza la consapevolezza che per i ragazzi italiani il lavoro *dalle nove alle cinque* non è più considerato la forma tipica d'impiego. L'indagine Iref aggiunge però un elemento: gli intervistati sembrano altrettanto consapevoli che la deregolamentazione del calendario di lavoro, oltre ad avere per le imprese una funzione di razionalizzazione, è uno strumento sempre più usato dai datori di lavoro per esercitare pressione sui lavoratori facendo ad esempio passare per «obbligatorio» il lavoro nei festivi, invece di sondare volta per volta la disponibilità del lavoratore³.

Per continuare a esplorare la cultura del lavoro «in deroga» è opportuno combinare i due indicatori di base creando un indice di propensione a tre posizioni (alta, media, bassa) e verificando le interazioni con variabili individuali e di atteggiamento⁴. La prima verifica utile (tab. 6.2) è data dalla scomposizione dell'indice

2. Fonte: <http://dati.rapportogiovani.it/indagine/2015>.

3. Una recente sentenza del Tribunale del Lavoro di Bologna ha dichiarato illegittima la sanzione comminata da una catena di mobilifici nei confronti di due lavoratori che si erano esplicitamente dichiarati non disponibili a prestare servizio il giorno di Ferragosto.

4. L'indice è di tipo additivo e somma la disponibilità al lavoro irregolare con le concessioni per il mantenimento del posto di lavoro.

secondo le sette condizioni biografiche presentate in precedenza (cap. 2). La maggiore propensione al lavoro in deroga si riscontra tra i giovani italiani che vivono da soli e non laureati (37,7%), e in second'ordine tra i non laureati che vivono in famiglia (30,7%). Al contrario, tra gli *expat* in pochissimi presentano un'alta propensione a rinunciare ai propri diritti (poco più del 10%) e si perde anche l'effetto del titolo di studio per cui, tra laureati e non, ci sono poche differenze.

Tabella 6.2 – Propensione al «lavoro in deroga» per condizione biografica (%)

Condizione biografica	Propensione al «lavoro in deroga»			Totale
	Alta	Media	Bassa	
ITA 1 - Vive per conto proprio - Laureato	26,1	51,6	22,4	100,0
ITA 2 - Vive per conto proprio - Non Laureato	37,7	46,3	16,0	100,0
ITA 3 - Vive in famiglia - Laureato	23,3	52,0	24,7	100,0
ITA 4 - Vive in famiglia - Non laureato	30,7	48,2	21,1	100,0
EXPT 1 - Vive all'estero - Laureato	11,3	45,7	43,1	100,0
EXPT 2 - Vive all'estero - Non laureato	12,2	43,1	44,7	100,0
G2 - Seconda generazione	27,5	55,0	17,5	100,0
Totale	25,8	48,8	25,4	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Se poi si passa ad analizzare i gruppi nei quali sono presenti più soggetti con una bassa disponibilità a fare deroghe sul lavoro, si trova una conferma numericamente molto forte della profonda differenza di vedute tra i giovani che vivono in Italia e quelli che invece si sono trasferiti all'estero: questi ultimi infatti hanno in più del 40% dei casi una bassa propensione al lavoro in deroga. Al di là del dettaglio numerico, lavorare all'estero segna una divaricazione nel punto di vista dei giovani: aver fatto esperienza di un mercato del lavoro, presumibilmente, «diverso» per logiche di funzionamento e opportunità, influenza in modo positivo la capacità di percepirsi come lavoratori in grado di resistere alle spinte verso la precarizzazione del rapporto

di lavoro. Al contrario, l'opinione dei giovani che vivono e lavorano in Italia sembra essere condizionata da un mercato del lavoro nel quale le deroghe sui diritti sono un aspetto ben conosciuto. L'unico elemento che pare mitigare la propensione alla deroga è il livello d'istruzione, un titolo di studio terziario preserva, almeno in parte, dall'adozione di un atteggiamento rinunciatario rispetto alle spinte precarizzanti presenti nel mercato del lavoro italiano.

Per approfondire i significati associati alla cultura del lavoro in deroga è necessario confrontare le opinioni su due fenomeni ricorrenti nelle carriere dei giovani: la mobilità lavorativa e l'attesa del posto fisso (tab. 6.3).

Tabella 6.3 – Opinioni su mobilità lavorativa e «posto fisso» per propensione al «lavoro in deroga» (%)

	Propensione al «lavoro in deroga»			Totale
	Alta	Media	Bassa	
<i>Cosa ne pensi di quei ragazzi che cambiano in continuazione lavoro?</i>				
Che non si sanno comportare	6,4	5,1	3,3	5,0
Li ammiro perché non si arrendono	23,7	22,8	22,9	23,1
Non hanno molto da offrire	4,1	4,6	3,6	4,2
Bene o male lavorano e quindi sono fortunati	30,4	20,5	12,2	21,0
Stanno cercando la propria strada	35,4	46,9	57,9	46,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Cosa ne pensi dei ragazzi che aspettano di trovare il «posto fisso»?</i>				
Che sono degli illusi	22,0	17,5	16,6	18,5
Fanno bene ad aspettare l'occasione giusta	8,2	14,3	15,4	13,0
Non saprei, ma io non lo farei mai	16,9	20,5	23,8	20,4
Che se lo possono permettere perché hanno alle spalle la famiglia	40,9	31,5	27,4	32,9
Non ne ho idea	12,1	16,1	16,8	15,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Per quel che riguarda la prima questione, si è chiesto ai giovani cosa ne pensassero dei loro coetanei che si trovano a cambiare spesso lavoro; gli item di risposta tematizzavano l'opposizione tra libera scelta (si cambia lavoro per trovare quello più adatto alle proprie aspirazioni) e costrizione (si cambia lavoro perché c'è la precarietà). Le risposte sono alquanto interessanti, almeno per quel che riguarda le due modalità che in modo più puntuale esplicitano la contrapposizione summenzionata.

Nel complesso, la maggior parte degli intervistati è dell'idea che si cambi lavoro per trovare la propria strada (46,7%). Mentre il resto degli intervistati si distribuisce in modo equilibrato tra due item semanticamente molto diversi: il 23,1% afferma di ammirare chi cambia spesso lavoro perché non si arrende, mentre il 21% pensa che siano fortunati perché bene o male questi ragazzi lavorano. Quest'ultima modalità di risposta è quella che maggiormente reagisce con la propensione al lavoro in deroga: nei tre intervalli previsti dalla scala dell'indice, il dato aumenta costantemente: 12,2% (bassa propensione alla deroga), 20,5% (media), 30,4% (alta). Al contrario, cambiare lavoro per libera scelta è associato negativamente con la disponibilità a derogare sui diritti. Anche in questo caso i salti percentuali sono, in senso inverso, regolari: 35,4%, 46,9%, 57,9%. C'è da aggiungere che, tra chi vede il lavoro come una concessione (coloro che cambiano spesso sono fortunati perché almeno un lavoro ce l'hanno), ci sono anche coloro per i quali prevale l'immagine fatalista di un mercato del lavoro dove non c'è possibilità di difendere il proprio posto (51,5% contro il 39,7% sul totale campionario – dato fuori tabella). La disponibilità alla deroga fa dunque il paio con una rappresentazione rassegnata del lavoro: con la precarietà occorre scendere a patti, è inutile resistere perché le forze del mercato sono soverchianti, tanto vale quindi accontentarsi e non stare a questionare. Le alternative sono solo due: prendere o lasciare.

Un altro elemento di riflessione proviene dal punto di vista dei giovani non occupati, per i quali in precedenza era stato elaborato un indice di scoraggiamento occupazionale (cfr. cap. 3). Al crescere dello scoraggiamento occupazionale aumenta anche la percentuale di ragazzi rassegnati all'idea che anche cambiando di continuo lavoro si sia comunque fortunati: tra i giovani non occupati con un

basso livello di scoraggiamento è di questa idea il 14,4%, tra i giovani fortemente scoraggiati il dato è quasi triplo (40% – dato fuori tabella). La disoccupazione agisce quindi da rinforzo: le difficoltà di inserimento lavorativo, soprattutto quando si prolungano nel tempo, portano ad abbassare le «pretese», rendendosi disponibili a qualsiasi richiesta da parte del datore di lavoro. Sarebbe quindi interessante esaminare gli effetti di interazione tra esperienze di lavoro e periodi di disoccupazione per verificare la presenza di una spirale della precarietà che porta gli individui ad accettare condizioni di lavoro anche molto penalizzanti pur di mantenere un qualche reddito. I dati della ricerca non permettono di approfondire questo tema, tuttavia è utile richiamare le considerazioni di Barbara Ehrenreich [2006] sulla progressiva riduzione delle aspettative dopo un lungo periodo di ricerca del lavoro. L'aspetto interessante del lavoro di Ehrenreich è che, oltre alla dimensione psicologica, pone in evidenza anche il ruolo dei servizi di orientamento e *coaching* nel plasmare un atteggiamento rinunciatario rispetto al lavoro. È vero che in Italia il mercato del *coaching* lavorativo è molto meno sviluppato, tuttavia il punto di vista della studiosa americana è utile per non restringere lo sguardo alla dimensione personale. Il «lavoro in deroga» per quanto sia una propensione individuale, è anche la conseguenza di una pressione sociale che legittima la deregolamentazione del lavoro. Sarebbe dunque necessario analizzare se e come i servizi di intermediazione, pubblici e privati, incentivino o suggeriscano un minimo di arrendevolezza come elemento premiante nell'ottenimento del lavoro. Inoltre in Italia ha trovato più spazio di quanto effettivamente meritasse una narrazione stigmatizzante della disoccupazione giovanile, per la quale chi non lavora è perché non vuole, non è capace di adattarsi o, come ebbe a dire un ministro è troppo *choosy*. L'immagine di una generazione *incapace* di trovare la propria strada nel mercato del lavoro ha suscitato l'indignazione di molti, tuttavia pochi si sono interrogati sulla presa che un racconto del genere può aver avuto sui giovani meno capaci, anche in termini di risorse culturali, di decodificare lo stigma sociale loro associato.

Anche la seconda opinione considerata nella tabella 6.3 sembra andare nella direzione di una cultura del lavoro permeata di rassegnazione. La maggioranza degli intervistati esprime l'idea che

l'attesa del posto fisso sia un'opzione perseguibile se si hanno le spalle coperte dalla famiglia e solo il 13% si dichiara d'accordo con la scelta di aspettare l'occasione giusta; il 18,5% è meno indulgente e ritiene che i giovani in attesa del «lavoro vero» siano degli illusi. Rispetto a questa opinione c'è da aggiungere che il 48,9% degli intervistati, secondo i quali aspettare il posto fisso sia da illusi, ritiene, altresì, che oggi non ci sia alcun modo di difendere il proprio posto di lavoro (il dato a livello campionario è più basso di circa dieci punti percentuali: 39,6% – dato fuori tabella). Poi c'è chi preferisce non giudicare gli altri, ma personalmente non si sentirebbe di aspettare il posto fisso (20,4%). Se si verifica l'effetto della propensione alla deroga si nota che passando dalla classe «bassa» a quella «alta» aumenta la percentuale di intervistati che hanno una rappresentazione del mercato del lavoro come ambiente diseguale, dove solo se si hanno le «spalle coperte» dalla famiglia si può aspettare il proprio turno e avere, finalmente, un lavoro vero: si va dal 27,4% al 40,9%.

Il lavoro «in deroga» si associa dunque a una rappresentazione del lavoro virata in negativo, nella quale i giovani non possono fare altro che conformarsi alle regole del gioco, per quanto perverse esse siano, a meno di avere risorse familiari tali da permettere di tirarsi fuori. Il problema, secondo una parte degli intervistati, è la concorrenza in un contesto di disuguaglianze: non tutti hanno le stesse risorse per cui la competizione è falsata. Ciò, a torto o a ragione, genera risentimento, rancore e, per inciso, non può che avere un effetto negativo sulla fiducia interpersonale fuori e dentro l'ambiente di lavoro. Il giudizio aspro sui «figli di papà» non va considerato esclusivamente come una forma d'invidia sociale. Al di là dei toni, nei giudizi degli intervistati emerge anche la consapevolezza delle differenze di ceto sociale che condizionano la gamma di opportunità delle persone. Il supporto familiare è difatti un elemento che può significativamente orientare le strategie di inserimento nel mondo del lavoro: più delle attitudini personali e del confronto con il gruppo dei pari, la famiglia, soprattutto quando può offrire una protezione materiale (ma anche emotiva), tende a sostenere le scelte dei suoi membri più giovani, anche quando si tratta di opzioni attendistiche [Sica *et al.* 2016]. D'altronde, come da anni si riscontra nei rapporti dell'Istituto nazionale di statistica [Istat 2017b, 105-151] o in studi

tematici [Checchi 2010], in Italia la mobilità sociale e professionale è tendenzialmente bloccata, anzi si assiste a significativi processi di declassamento sociale.

Per come si combinano le opinioni sul mercato del lavoro e la pensione alla deroga, sembra che i ragazzi degli anni '90 abbiano elaborato una visione del mondo del lavoro contrassegnata dal realismo: per lavorare bisogna essere disposti a fare compromessi e accettare regole tanto inique quanto inaggirabili. Agli occhi degli adulti tutto ciò può apparire come depauperamento e svilimento della cultura del lavoro e dei diritti; ma se ci si mette nei panni di una generazione nata e cresciuta in un contesto di precarietà diffusa, bisognerebbe essere abbastanza lucidi da chiedersi quali siano i tratti ancora riconoscibili di questa cultura del lavoro che si va perdendo. Guy Standing [2011, 67] centra questo aspetto descrivendo l'esperienza di vita della prima generazione nativa precaria.

[*I giovani*] hanno visto i loro genitori perdere status, reddito, orgoglio e stabilità; non hanno più modelli da emulare, e cadono nelle trappole della precarietà, in lavori poco retribuiti inframezzati da disoccupazione e ozio forzato. All'interno dei quartieri a basso reddito l'«etica del lavoro» si tramandava di generazione in generazione. Ma l'esperienza di un'esistenza precaria di una generazione trasmetterà anche atteggiamenti e norme di comportamento alla successiva. La prima generazione soggetta in modo sistematico alla flessibilità è quella degli anni '80. Sono i loro figli che stanno entrando nel mercato del lavoro all'inizio degli anni duemila. E non può aiutare il fatto che molti di questi ragazzi si aspettino di guadagnare meno e avere carriere più deboli rispetto ai loro genitori. In modo significativo i giovani inglesi pensano di far parte della classe lavoratrice più di quanto non lo pensino dei loro genitori. C'è un senso di declassamento associato a quello che vedono di fronte a sé.

Chi ha tra i 20 e i 30 anni ha vissuto l'irruzione della precarietà del lavoro nella vita familiare: magari, appena adolescente, ha visto un genitore perdere il lavoro e fare fatica a trovarne un altro, i fratelli maggiori laurearsi, cercare un posto per mesi e poi decidere di andare all'estero, parenti e amici passare da un lavoro all'altro. Queste esperienze possono aver eroso la cultura del lavoro, alimentando il

disincanto. Per questa generazione Standing propone la categoria di «precariato», affermando che, nonostante le sue fila si ingrossino sempre più, non riesce ancora a trovare la sua voce per portare in primo piano una propria agenda. Il precariato non è composto da persone di classe media impoverite, non è nemmeno una sotto-classe posta sul gradino più basso della scala sociale. Possiede un distintivo fascio di insicurezze e avrà un altrettanto distintivo insieme di richieste [Standing 2011, VIII]. Al suo interno, i giovani sono una componente importante, ma non esclusiva poiché nello scenario post-crisi, l'ampliamento delle diseguaglianze sta colpendo gruppi sociali e generazionali anche molto diversi tra loro.

6.3 Una nuova etica del lavoro: deroghe e lavori aspirazionali

Un «lavoro aspirazionale» è un impiego che corona il percorso formativo, soddisfa le attese occupazionali dell'individuo, conferma l'auto-percezione professionale e, in ultima analisi, è fonte di senso. Emma Cook [2016] e Brooke Duffy [2017] sono due studiose che hanno dedicato interessanti ricerche al lavoro aspirazionale dei giovani: la prima, studiando i *freeter* giapponesi, ossia giovani con titoli di studio terziari che scelgono deliberatamente un lavoro part-time e poco qualificato per avere tempo da dedicare alle proprie aspirazioni personali (spesso di tipo artistico e creativo); la seconda invece si è interessata alla carriera delle *fashion blogger* e di recente ha pubblicato un volume dal titolo indicativo: *Non ho bisogno di essere pagato per fare ciò che amo*. Al di là delle evidenti peculiarità dei casi di studio appena citati, il concetto di lavoro aspirazionale aiuta a collocare nella giusta prospettiva la seconda forma di lavoro «in deroga» considerata dalla *survey*.

Per tradurre in modo operativo il concetto è stata scelta una domanda molto semplice: «per fare il lavoro che ti piace saresti disposto a...». Le deroghe ipotizzate sono di diverso genere: orari di lavoro più lunghi della media, lavoro da casa e nel tempo libero, retribuzione minima e addirittura il lavoro gratuito. Tutte situazioni che tendono a essere sempre più diffuse soprattutto in alcuni settori professionali come ad esempio le industrie creative e dell'intrattenimento, il mon-

do della ricerca, dell'arte, il Terzo settore e il lavoro sociale, in genere l'economia di internet. Queste forme di (auto)sfruttamento sono caratteristiche anche di alcune posizioni lavorative specifiche come ad esempio gli stage, ma più in generale si manifestano nella prima fase della carriera di un giovane. Un tempo la si sarebbe chiamata «gavetta», tuttavia la differenza con la situazione contemporanea è che la promessa di veder ripagati i sacrifici spesso viene tradita e i giovani si ritrovano intrappolati in una condizione permanente di precariato.

Per fare il lavoro dei sogni (tab. 6.4) il 43,4% degli intervistati sarebbe disposto a lavorare molte ore più degli altri e il 41,9% a lavorare anche da casa, il 38% occuperebbe anche il proprio tempo libero pur di raggiungere la meta professionale. Le forme più forti di deroga riguardano quindi gli orari di lavoro ed evidenziano una forte propensione a quella che viene chiamata domesticizzazione, ossia «l'assorbimento del lavoro nel sistema di regole della vita privata» [Bologna, Fumagalli 1997, 16]. La seconda forma di deroga è di ordine salariale: il 34,6% degli intervistati sarebbe disposto a essere pagato poco, il 33,2% a lavorare gratis per un periodo. Relativamente minore (23,5%) è invece la quota di giovani che si dichiarano disposti a lavorare anche di notte. Infine, solo un giovane su dieci si dichiara indisponibile a qualsivoglia concessione.

Tabella 6.4 – Deroghe lavorative in funzione del progetto professionale (risposte multiple)

<i>Per fare un lavoro che ti piace saresti disposto a...</i>	<i>% sulle risposte</i>
Lavorare gratis per un periodo	33,2
Lavorare anche da casa	41,9
Essere pagato poco	34,6
Lavorare anche nel tempo libero	38,0
Lavorare molte ore più degli altri	43,4
Lavorare anche di notte	23,5
Non sarei disposto a fare nessuna di queste cose	9,2
Totale	223,8

Fonte: Iref-Acli 2017

I dati mostrano che il movente espressivo e la soddisfazione personale sono un potente meccanismo di deroga: al fine di perseguire un progetto professionale specifico i giovani si rendono disponibili ad assecondare le richieste che provengono da un mercato nel quale i processi di gratuitazione del lavoro sono sempre più diffusi. Tirocini, stage, periodi di prova, *training on the job*, sebbene siano regolati da specifiche normative, possono sconfinare nel lavoro gratuito o quasi-gratuito⁵. In questi casi opera un circuito di rinforzo per il quale il datore di lavoro, erroneamente, considera il tirocinante o lo *stageur* un lavoratore a tutti gli effetti; a sua volta la persona si comporta come tale, allettata dall'idea che al termine del periodo di *training* il rapporto si possa trasformare in un lavoro vero. Il circuito si basa su quella che è stata definita «economia della promessa» [Bascetta 2016]: il pagamento in denaro di una prestazione è solo *una* delle forme della retribuzione. L'altra è la promessa «di futuri guadagni e di uno status spendibile nel presente». Oggi si può essere pagati con la promessa di essere stabilizzati in un ufficio pubblico, o in una cattedra a scuola o all'università, oppure nel lavoro culturale. Oppure con la promessa di ottenere «visibilità» e «contatti» utili per una commessa o un futuro «lavoretto».

In altri casi l'obiettivo è «mettere un piede dentro», ciò è vero soprattutto per i tirocini in aziende o luoghi di lavoro particolarmente ambiti. Ross Perlin [2012] ha dedicato un documentatissimo studio all'uso e all'abuso del tirocinio nelle aziende americane (il sottotitolo del volume è fulminante: come guadagnare niente e imparare poco nella nuova economia). La ricerca di Perlin, oltre a smascherare le convenienze economiche delle aziende che sfruttano gli *intern* e a far giustamente notare che solo persone ricche possono permettersi periodi medio-lunghi di lavoro gratis, mette in primo piano il nesso tra aspirazioni professionali e disponibilità al lavoro in deroga. Il tirocinio è spesso l'unica via di accesso al lavoro nelle grandi multi-nazio-

5. Anche il volontariato, in alcuni casi specifici, maschera attività lavorative: basti pensare a Expo2015 e alle polemiche attorno all'accordo tra sindacati e società di gestione. In Expo il rapporto tra lavoratori e volontari è stato di 1 a 23.

nali o nelle organizzazioni internazionali: a prescindere dalle condizioni di lavoro il tirocinante è portato a pensare che i mesi di tirocinio possano essere un modo per iniziare a creare un legame con l'azienda o l'istituzione, far vedere quanto si vale e, successivamente, vedersi fare la proposta di un vero lavoro. Non a caso gli intervistati in condizione para-lavorativa (tirocinanti, *stageur*, volontari di servizio civile, un sottogruppo che nel campione pesa per circa il 10%) sono maggiormente disponibili a lavorare gratis (42,4% vs. 33,2%) e a essere pagati poco (50,2% vs. 34,6% – dati fuori tabella).

L'economia della promessa, oltre che sul differimento temporale del premio, si basa anche sulla cosiddetta «trappola della passione» [Murgia, Poggio 2012; Ferri, Murgia 2017], ossia sulla forte motivazione personale del lavoratore, il quale vede in quell'impiego specifico una mèta fondamentale per la propria vita, il coronamento di un percorso personale e formativo, il raggiungimento di uno status inseguito da tempo: la trappola della passione agisce quindi con maggiore forza tra i giovani con titoli di studio terziari. Il caso emblematico sono le carriere universitarie precedute da anni di lavoro non retribuito. La trappola è tale perché nel perseguire il proprio sogno professionale si tende a minimizzare i condizionamenti che il lavoro opera sulle altre sfere di vita: la famiglia, il tempo libero, la vita personale in genere. Rincorrendo una carriera ci si trova ad agire in nome di un «ottimismo crudele» [Berlant 2011] che esalta le piccole soddisfazioni di una situazione lavorativa penalizzante e le trasforma in moventi lavorativi che, comunque, non compensano le privazioni subite.

Questi meccanismi di autogiustificazione permettono di rivisitare in modo critico i dati relativi al significato del lavoro (cfr. cap. 3). Si ricorda che per il 70% degli intervistati avere un buon lavoro significa due cose: avere la possibilità di esprimere sé stessi e avere tempo libero per curare la vita privata. In seconda battuta, essere indipendenti (62,3%) e avere buoni rapporti con colleghi e superiori (61,5%). Oltre alla dimensione espressiva e di autorealizzazione, gli intervistati preferirebbero un lavoro che permetta loro una vita di relazioni di buona qualità. Filtra

in questa richiesta la consapevolezza che il lavoro contemporaneo tende a erodere il tempo di vita, invadendo sfere un tempo personali e separate. Aspirazioni lavorative e bisogni esistenziali possono, purtroppo, andare in conflitto, mettendo l'individuo di fronte a dolorosi *aut-aut*. Un caso tipico riguarda le donne, alle quali dopo percorsi di carriera faticosi e incompiuti capita di dover scegliere tra lavoro e famiglia. Due brani di intervista tratti da uno studio sulle carriere dei ricercatori precari nelle università italiane [Ferri, Murgia 2017, 194] esemplificano bene il tipo di contraddizione con la quale le ricercatrici si devono confrontare.

Il mio lavoro in accademia è l'ostacolo alla maternità. L'assenza di una posizione duratura mi impedisce di poter costruire un progetto a lungo termine che implichi la cura di una terza persona [...]. Questo lavoro ti richiede di essere sempre aggiornato sul dibattito internazionale del tuo argomento d'interesse e l'interruzione lavorativa data dalla nascita di un figlio rappresenta un ostacolo per avere poi uno sviluppo di carriera e rientrare nel lavoro al 100%.

Io non voglio dei bambini, sia perché non è il mio desiderio, sia perché credo che sarebbe difficile lavorare con il bambino, almeno all'inizio, perché ci sono dei periodi molto impegnativi. Mi è capitato di lavorare per settimane senza staccare, dalla mattina alla notte, mangiando sempre fuori... come fai a farlo quando hai un figlio? Secondo me non sarebbe per niente conciliabile con il lavoro che facciamo noi.

La dimensione di genere, peraltro, è cruciale anche per approfondire il nesso tra richieste di deroga e penalizzazioni strutturali nel mercato del lavoro. Come è noto, le donne, a prescindere dall'età, subiscono discriminazioni retributive e di carriera molto forti, soprattutto nel contesto italiano [Istat 2015, 93-122]. La posizione delle lavoratrici giovani è per questo doppiamente difficile: alle difficoltà d'inserimento lavorativo comuni ai coetanei di sesso maschile, si sommano schemi occupazionali che le vedono impiegate in lavori «femminili», ciò accade anche nelle professioni a elevata specializzazione,

all'interno delle quali vigono, oltre a una forte segregazione disciplinare, consuetudini discriminatorie dure da sradicare [Zajczyk, Borlini, Crosta 2011]. Tutto ciò ovviamente ha effetti molto negativi sull'attaccamento al mercato del lavoro, conducendo verso una situazione di inattività.

Tornando a un livello di analisi più generale, è stato creato un indice di propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale. In generale, più di un ragazzo su tre dimostra un'alta propensione alla deroga lavorativa (delle sei forme previste dal questionario sarebbe disponibile ad agirne quattro o più). A conferma dell'indicazione espressa in precedenza, la propensione alla deroga è più forte tra i laureati e tra chi non è ancora occupato (tab. 6.5). Nel dettaglio, i non occupati in possesso di un titolo di studio universitario presentano un alto livello di deroga nel 53% dei casi, laddove sul totale dei non occupati ci si ferma al 44% e sul totale del campione non si supera il 35%. Viceversa gli occupati non laureati presentano un'alta propensione alla deroga solo nel 29,9% dei casi. Derogare sulle condizioni di lavoro ha dunque la funzione di facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro in vista di un inserimento professionale che sia ottimale rispetto al percorso di studi fatto. Un elemento inaspettato, ma coerente con la condizione biografica, è che tra *expat* e giovani italiani non ci sono differenze. Nelle analisi condotte sin qui si è più volte rilevata la divaricazione in termini di esperienze e opinioni tra i giovani espatriati e i coetanei rimasti in Italia, mettendo in evidenza come i primi abbiano una condizione mediamente migliore e vedano il lavoro in modo meno «cupo». Anche sul fronte della deroga per il mantenimento del posto di lavoro, gli italiani all'estero manifestavano una minore disponibilità (cfr. § 6.2). La convergenza di atteggiamento è riconducibile al fatto che la scelta di andare all'estero è parte di un disegno più generale nel quale la ricerca di una situazione lavorativa soddisfacente è una componente fondamentale, per cui gli eventuali sacrifici sono ricompresi in un progetto personale più ampio. Anzi, le concessioni lavorative sono messe in conto e danno il senso del riposizionamento sociale perseguito con la scelta di espatriare.

Tabella 6.5 – Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale per e condizione occupazionale titolo di studio (%)

Condizione occupazionale	Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale	Titolo di studio		Totale
		Non laureato	Laureato	
Occupato	Assente	10,7	10,5	10,6
	Bassa	33,0	27,6	30,4
	Media	26,4	25,3	25,9
	Alta	29,9	36,5	33,1
	Totale	100,0	100,0	100,0
Non occupato	Assente	6,7	2,4	5,4
	Bassa	24,7	15,7	21,9
	Media	28,0	28,9	28,3
	Alta	40,6	53,0	44,4
	Totale	100,0	100,0	100,0
Totale	Assente	9,6	9,4	9,5
	Bassa	30,8	25,9	28,6
	Media	26,8	25,9	26,4
	Alta	32,8	38,9	35,5
	Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

La dimensione progettuale può essere approfondita esaminando i valori assunti dall'indice in relazione a tre diversi tipi di progettualità. Si è chiesto agli intervistati se da qui a qualche anno avessero intenzione, assieme ai propri amici, di aprire un'impresa, creare un'associazione o organizzare un evento culturale. L'idea che sostiene la scelta di queste tre situazioni era per l'appunto verificare in che modo i giovani riescono a immaginare il proprio futuro e se si auto-percepiscono come soggetti in grado di portare avanti progetti complessi come gestire un'azienda o un'associazione. In seconda battuta, la batteria di domande conteneva al suo interno

anche un riferimento alla dimensione del mutualismo poiché nella domanda principale si faceva riferimento alla cerchia amicale più stretta (tab. 6.6).

Nel complesso, tutti e tre i progetti futuri presentano lo stesso livello di adesione: quattro intervistati su dieci affermano di avere in mente di aprire un'azienda, creare un'associazione, organizzare un evento culturale. La cosa interessante è che queste intenzioni si rafforzano all'aumentare dell'indice di propensione al lavoro in deroga: l'andamento è molto regolare su tutti e tre gli indicatori considerati e in ciascun caso si supera il valore riscontrato sul totale del campione di almeno sei punti percentuali. La progettualità è una dimensione che si articola anche al di là della sfera professionale: i ragazzi che progettano la propria carriera in modo più puntuale si sentono in grado di mandare in porto anche progetti di altro tipo.

Tabella 6.6 – Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale per volontà di fare progetti per il futuro (%)

Da qui a qualche anno con i tuoi amici vuoi...		Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale				Totale
		Assente	Bassa	Media	Alta	
Aprire un'impresa/attività commerciale	Sì	28,6	36,7	39,1	48,4	40,8
	No	71,4	63,3	60,9	51,6	59,2
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Creare o aderire a un'associazione con finalità sociali	Sì	32,6	37,7	40,2	48,4	41,7
	No	67,4	62,3	59,8	51,6	58,3
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Organizzare un evento culturale per il tuo quartiere/città/paese	Sì	29,9	38,6	41,7	48,5	42,2
	No	70,1	61,4	58,3	51,5	57,8
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Iref-Acli 2017

Questa connotazione permette di ampliare il concetto di lavoro in deroga, introducendo al suo interno anche una componente di

autoefficacia personale⁶. La propensione alla deroga è una forma di *agency* che prende atto dei vincoli e delle penalizzazioni strutturali che il mercato del lavoro riserva ai giovani e mette in campo delle risposte adattive volte a compensare il rischio di disoccupazione e collocazioni professionali sgradite. Vista da una prospettiva critica, la disponibilità a derogare sui diritti è un segnale di forte subordinazione del soggetto a logiche produttive ed economiche improntate allo sfruttamento. Tuttavia, dal punto di vista degli attori sociali è l'unico modo per portare avanti il proprio progetto di vita e di lavoro. In questo senso, la propensione al lavoro in deroga nel contesto di un progetto professionale definito è accomunabile alla resilienza, ossia alla capacità di reazione in situazioni problematiche. Il parallelismo non vuole depotenziare la portata critica del lavoro in deroga, giustificando le forme di sfruttamento di cui sono fatti oggetto i giovani nel mondo del lavoro, ha solo l'obiettivo di specificare i significati che i giovani danno alle loro azioni, cercando di portare in superficie le risorse emotive, psicologiche e valoriali impiegate nella (difficile) costruzione della loro carriera lavorativa.

6.4 L'obbedienza preventiva come strategia di fronteggiamento

Nell'introdurre le analisi dedicate al lavoro in deroga si è precisato il fatto che si sarebbe trattato di un atteggiamento, ossia una disposizione interna dell'individuo, che nulla dice sull'effettiva disponibilità a derogare sui propri diritti di lavoratore o ad attuare forme di auto-sfruttamento lavorativo. La questione dirimente non è però quanta disponibilità alla deroga abbiano i giovani, poiché le richieste di abbandono degli standard lavorativi che abbiamo conosciuto nei decenni passati sono tante e tali da rendere effettivamente impossibile resistere alle pressioni del mercato. La de-standardizzazione del lavoro è una realtà consolidata e tendenzialmente stabile e i giovani questo lo sanno. Lo hanno imparato grazie a due decenni di socia-

6. Con questo concetto si intendono: «le convinzioni circa le proprie capacità di organizzare ed eseguire le sequenze di azioni necessarie per produrre determinati risultati» [Bandura 2000: 23].

lizzazione al precariato, avvenuta in famiglia, a scuola, sui mezzi di comunicazione. A essere rilevante, almeno in termini analitici, è il contesto nel quale è agita la deroga. Da una parte la deroga ha una funzione difensiva: si fanno delle concessioni con lo scopo di mantenere il proprio posto di lavoro; dall'altra la deroga è agita nel contesto di un progetto professionale, con l'obiettivo, al netto delle promesse tradite, di chiudere il cerchio tra formazione e lavoro o di fare semplicemente il lavoro che piace o fa stare bene. Questa distinzione non è di poco conto poiché, astruendo dal riferimento a situazioni concrete (la perdita del lavoro o l'accesso a una specifica professione), identifica due diverse strategie di fronteggiamento delle difficoltà occupazionali. Per cui è interessante verificare se, nel complesso, a prevalere sia la componente difensiva o quella pro-attiva.

Per fare ciò, è utile passare dal concetto di deroga, troppo vicino a una situazione concreta, a quello di «obbedienza preventiva». Con questa espressione si vuole identificare come la cultura della precarietà abbia nel corso degli anni esercitato un potere tale da modificare gli atteggiamenti e i significati associati al lavoro: la precarietà si è talmente incorporata nelle vite dei giovani, da far loro accettare in maniera preventiva le penalizzazioni del mercato del lavoro. In questa stessa direzione vanno anche le riflessioni sull'*imprinting* precario [Chicchi, Leonardi, Lucarelli 2016]. Negli ultimi anni si è sviluppata una corrente di pensiero critico che considera le nuove logiche dello sfruttamento del lavoro ponendo l'attenzione sulla dimensione extra-lavorativa e sulla diffusione delle logiche neo-liberiste anche all'interno dei rapporti sociali⁷. Benché nell'idea di obbedienza preventiva ci siano alcuni elementi coincidenti con una proposta teorica del genere, è bene sottolineare che si preferisce enfatizzarne la componente strategica e produttiva. In coerenza con un approccio centrato sull'*agency* degli individui, l'interesse è per i modi con i quali i giovani si muovono all'interno del mercato del

7. Per la precisione, la logica dell'*imprinting* ha «il suo rapporto sociale di produzione fondamentale nella soggettività investita da un'ingiunzione alla concorrenzialità, alla libera iniziativa, all'investimento sulle proprie qualità di autonomia professionale e alla re-incorporazione progressiva dei mezzi di produzione» [Chicchi, Leonardi, Lucarelli 2016: 28].

lavoro. In alcuni casi, le risposte mirano a contenere i danni, in altri casi si raggiungono risultati che vedono premiati gli sforzi. Bisogna difatti ricordare che ogni forma di assoggettamento e di obbedienza alla disciplina del mercato del lavoro ha in sé un potenziale di soggettivazione e di azione [Butler 2005, 49].

Sotto il profilo analitico, sono state quindi individuate quattro strategie di fronteggiamento delle difficoltà occupazionali, combinando i due indici di lavoro in deroga usati in precedenza (prospetto 6.1).

Prospetto 6.1 – Obbedienza preventiva: una tipologia (%)

<i>Propensione al lavoro in deroga in funzione del mantenimento del lavoro</i>	<i>Propensione al lavoro in deroga in funzione del progetto professionale</i>	
	<i>No</i>	<i>Sì</i>
No	Disobbedienza preventiva (11,7)	Obbedienza preventiva pro-attiva (27,1)
Sì	Obbedienza preventiva difensiva (26,3)	Obbedienza preventiva completa (34,9)

Fonte: Iref-Acli 2017

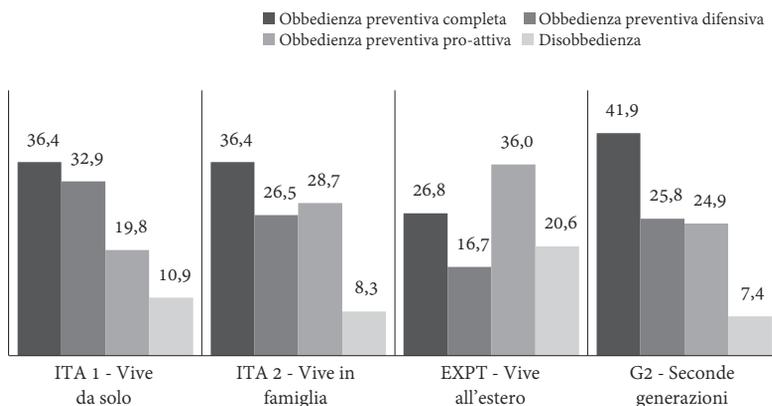
La prima è la *disobbedienza preventiva*: questa strategia accomuna l'11,7% del campione e non ammette nessuna forma di deroga rispetto a un'idea di lavoro che purtroppo è tramontata. Per questi ragazzi i diritti del lavoratore sono inviolabili e in nessun modo sono disponibili a derogarvi. La seconda strategia è l'*obbedienza preventiva pro-attiva*: per il 27,1% dei giovani intervistati la strategia da tenere nell'odierno mercato del lavoro è rendersi disponibili solo in vista di una meta professionale adeguata. Prevale in loro la dimensione del progetto lavorativo e sono consapevoli delle concessioni che saranno costretti a fare per perseguire i loro obiettivi. La terza è l'*obbedienza preventiva difensiva*: il 26,3% degli intervistati adotta una strategia nella quale prevale una logica difensiva. Hanno capito che il lavoro è cambiato e qualora si dovessero trovare in una situazione di rischio fanno di dovere rinunciare a qualcosa. Infine c'è l'*obbedienza preventiva completa*: la strategia difensiva e quella pro-attiva sono sullo stesso piano per il 34,9% dei giovani intervistati.

Hanno consapevolezza che il mercato del lavoro macina ed espelle chi non si conforma alle sue regole e sono disponibili a sacrificarsi per raggiungere i propri obiettivi professionali.

Guardando alle strategie sommariamente descritte, la tentazione è quella di porle in una relazione gerarchica, decretando qual è la «migliore». Se si ha nostalgia del lavoro che è stato si può essere inquieti per l'esiguo numero di disobbedienti; se invece si ritiene necessario migliorare le opportunità occupazionali dei giovani si penserà a come sostenere chi è disposto a esercitare una completa obbedienza ai dettami del mercato del lavoro. È però ingeneroso, e se vogliamo anche ingiusto, fare delle distinzioni, scegliere «buoni» e «cattivi» all'interno di una generazione che sta solo cercando di trovare il modo per giocare una partita le cui regole sono state scelte da altri e che li condanna di fatto a stare in panchina. È meglio descrivere come affrontano le difficoltà lavorative persone con diverse condizioni biografiche, ciò potrebbe aiutare a comprendere come maturano le scelte dei ragazzi (graf. 6.1). Le seconde generazioni sono caratterizzate da una netta prevalenza di una strategia di completa obbedienza (41,9%). Il che è comprensibile: in loro convivono la pressione sociale verso un inserimento precoce nel mercato del lavoro, così da rendersi autonomi e non gravare più sulla famiglia, con le legittime aspirazioni, anch'esse veicolate dal nucleo familiare, verso un miglioramento personale e lavorativo. Queste due spinte portano le G2 a essere il gruppo con la più ampia disponibilità alla deroga, la loro obbedienza preventiva alle regole del mercato del lavoro italiano è anche dovuta al fatto che provengono da contesti nei quali la cultura del lavoro standard è già stata superata da tempo o, banalmente, non c'è mai stata. Tra i giovani *expat* si evidenzia una propensione verso una tattica pro-attiva: la dimensione della progettualità lavorativa è una parte costitutiva della loro esperienza di vita, è il movente che li ha portati ad abbandonare l'Italia. All'estero hanno imparato che le odierne storture del lavoro non sono sempre e ovunque valide: le capacità alla fine sono premiate, anche se prima sono messe alla prova da una «gavetta» che, comunque, non è lunga e priva di prospettive come quella che sarebbe toccata loro rimanendo in Italia. Allo stesso tempo, tra gli italiani all'estero si riscontra la quota più elevata di «disobbedienti», persone che non sono disposte ad assecondare le richieste di deroga perché, probabilmente,

hanno avuto la capacità di costruirsi in breve tempo una posizione lavorativa solida.

Grafico 6.1 – Strategie di fronteggiamento del mercato del lavoro per condizione biografica (%)



Fonte: Iref-Acli 2017

I giovani italiani che vivono ancora in famiglia sono molto simili ai ragazzi di origine straniera; con loro condividono la doppia spinta all'emanipazione e all'auto-realizzazione (per cui eserciterebbero un'obbedienza completa alle nuove regole del lavoro nel 36,4% dei casi). Allo stesso tempo, il 26,5% adotterebbe una strategia prettamente difensiva. All'interno di questo sottogruppo c'è però una differenza significativa tra coloro che hanno un capitale culturale superiore e i non laureati (29,6 vs. 21,8%). È presente anche una percentuale rilevante (28,7%) di ragazzi che hanno una strategia eminentemente pro-attiva. L'eterogeneità delle posizioni rimanda probabilmente al differente livello di «copertura» che può offrire il nucleo familiare di origine.

Infine, i giovani che già vivono da soli. Tra di loro prevale una strategia che cerca di tenere assieme continuità e soddisfazione lavorativa (36,4%). Allo stesso tempo sono il gruppo all'interno del quale la strategia prevalentemente difensiva arriva ai livelli più alti: 32,9%, una percentuale quasi doppia rispetto ai coetanei che vivono per conto proprio, ma all'estero. Anche qui le motivazioni sono evidenti,

questi giovani sono consapevoli che per mantenere la propria autonomia personale il lavoro se lo devono tenere a ogni costo, per cui si renderebbero disponibili a mettere da parte alcuni dei propri diritti.

Poste nel contesto delle diverse condizioni biografiche le forme di fronteggiamento del rischio occupazionale appaiono più comprensibili, quasi razionali, poiché esplicitano il nesso, ineludibile, con le condizioni materiali. Al di là delle caratterizzazioni, appare sufficientemente chiaro che la cultura del lavoro degli under 30 italiani è permeata dal disincanto e dalla disillusione. Il realismo è il tratto che accomuna la visione di ragazzi con condizioni di vita e scelte molto diverse.

6.5 Impotenza riflessiva e tattiche lavorative: in transizione verso nessun dove?

E se avessero capito tutto loro? Dopo aver passato in rassegna alcuni slittamenti di significato così importanti, la domanda sorge spontanea. Soprattutto perché le spinte verso la deroga dei diritti del lavoratore sono sotto gli occhi di tutti e permeano l'esperienza recente di molti lavoratori, non solo giovani. Gli adulti continuano a essere affetti da una miopia novecentesca che li porta ancora a considerare il lavoro secondo categorie inattuali. Forse le parole non sarebbero tali, ma il senso del messaggio che proviene dagli under 30 è questo.

I giovani sono scesi a patti con un fatto. Siamo nell'epoca del «capitalismo reale» e non c'è alternativa. Mark Fisher è una singolare figura di intellettuale non accademico, critico culturale e insegnante di scuola professionale che in un piccolo volume del 2009 ha coniato questa espressione, formula che ovviamente echeggia il socialismo reale, inteso come degenerazione degli ideali di uguaglianza e solidarietà del comunismo: «il capitalismo reale non può essere confinato all'arte o alla quasi-propaganda della pubblicità. È più un'atmosfera pervasiva che condiziona non solo la produzione culturale, ma anche la regolazione del lavoro e dell'educazione, operando come una barriera invisibile che vincola il pensiero e l'azione» [Fisher 2009, 16].

Il clima sociale degli anni post-crisi è pesante: prospettive economiche incerte, peggioramento del tenore di vita, lo spettro di un nuovo

tracollo. Un'atmosfera plumbea che si promana nelle vite dei giovani: a scuola, all'università, sul lavoro vedono di fronte a loro le prospettive e le opportunità restringersi. Gli insegnanti, i datori di lavoro, gli adulti in genere sono tristi e depressi per la paura di perdere quello che hanno e così monta il risentimento e l'invidia sociale. Negli anni Ottanta, Margaret Thatcher, per giustificare i tagli allo stato sociale e una massiccia campagna di licenziamenti, amava chiudere i suoi interventi pubblici con l'espressione *There Is No Alternative*, successivamente l'acronimo Tina è stato usato per indicare tutte quelle misure di politica economica che, per quanto controverse, sono necessarie per la salvaguardia del sistema stesso. Il capitalismo reale e con esso la precarietà del lavoro sono dunque una situazione Tina? Se così fosse la strategia dell'obbedienza preventiva è l'unica possibilità concreta.

Davanti a uno scenario del genere i giovani hanno maturato un atteggiamento peculiare che sempre Fisher [2009, 21] definisce così:

non è una questione di apatia o di cinismo, si tratta di un'impotenza riflessiva. Loro [*i giovani*] sanno che le cose vanno male, ma più di questo, sanno che non ci possono fare nulla. Tuttavia questa consapevolezza, questa riflessività, non è una passiva osservazione di uno stato di cose dato. È una profezia che si auto-adempie⁸.

Impotenza riflessiva è una formula che riassume bene il punto di vista dei giovani sul lavoro: la percezione che alla situazione attuale non ci siano alternative spinge le persone a ingegnarsi, pensare soluzioni per quanto provvisorie, tentare forme di adattamento. Anche se nei giovani manca una prospettiva di trasformazione radicale della realtà (di qui il riconoscimento della propria impotenza), vivere il mondo del lavoro contemporaneo permette di affinare una capacità

8. La profezia che si auto-adempie (*self-fulfilling prophecy*) altrimenti nota come Teorema di Thomas, è un classico della sociologia americana e recita, secondo la formulazione di William Thomas: "Se gli uomini definiscono certe situazioni come reali, esse sono reali nelle loro conseguenze" [Merton 1971]. In pratica, si tratta di una previsione che si realizza per il solo fatto di essere stata espressa. Un esempio tipico sono i mercati: se si diffonde la convinzione, anche immotivata, che un'azienda stia per fallire gli azionisti perdono fiducia e disinvestono causando, quindi, il crollo effettivo dell'azienda. Previsione ed evento sono in una relazione circolare l'una causa l'altro e viceversa.

riflessiva, un'agilità di movimento che gli adulti non hanno ancora sviluppato. Fisher probabilmente ha una parte di ragione nell'affermare che l'impotenza riflessiva dei giovani contribuisce a far sì che lo stato di cose presente non venga minimamente intaccato, anzi si consolidi. Tuttavia, come si è avuto modo di valutare in questo capitolo, l'atteggiamento dei giovani nei confronti del lavoro è talmente plastico da suggerire di leggere la propensione alla deroga sui diritti in termini di «tattica», nel senso di de Certeau [2001, 73].

La tattica ha come luogo solo quello dell'altro. Deve pertanto giocare sul terreno che le è imposto così come lo organizza la legge di una forza estranea. Non ha modo di *mantenersi* autonoma, a distanza, in una posizione di ritirata, di previsione e di raccoglimento in sé: è movimento all'«interno del campo visivo del nemico» [...] e nello spazio da questi controllato. Non ha dunque la possibilità di darsi un progetto complessivo né di totalizzare l'avversario in uno spazio distinto, visibile e oggettivabile. Si sviluppa di mossa in mossa. Approfitta delle «occasioni» dalle quali dipende, senza alcuna base da cui accumulare vantaggi, espandere il proprio spazio e prevedere sortite. Non riesce a tesaurizzare i suoi guadagni. Questo non luogo le permette indubbiamente una mobilità, soggetta però all'alea del tempo, per cogliere al volo le possibilità che offre un istante. Deve approfittare, grazie a una continua vigilanza, delle falle che le contingenze particolari aprono nel sistema di sorveglianza del potere sovrano, attraverso incursioni e azioni di sorpresa, che le consentono di agire là dove uno meno se lo aspetta. È insomma astuzia, un'arte del più debole.

Muoversi con agilità, sfruttando le opportunità che si presentano, pianificare a partire dalla situazione, agendo di sorpresa e in modo creativo. Questo cercano di fare i giovani nel mondo del lavoro perché sono più deboli e non vedono possibilità di ribaltare le sorti generali della «battaglia per il lavoro», se non agendo nella contingenza. Si possono quindi identificare almeno tre tattiche, tre approcci al campo che non assicurano la vittoria e implicano rischi anche elevati. Tre modi coraggiosi e forse un po' incoscienti di vivere nella crisi del lavoro.

- *Tattica della riduzione*: la prima tattica è basata sullo svuotamento del lavoro da tutti i significati legati all'auto-realizzazione e alla

definizione della propria identità sociale. Il prestigio, la carriera, i successi sono valori «pericolosi», soprattutto se si vive una condizione lavorativa penalizzante: per evitare la frustrazione e l'insoddisfazione conviene restringere il significato del lavoro al suo valore d'uso, ossia alla retribuzione e scegliere come priorità la continuità e la stabilità. Questo perché la vita è fuori dal lavoro, la propria identità si può costruire anche a prescindere da quello che si fa per vivere.

- *Tattica del distacco*: in un contesto nel quale la vita delle persone tende a essere sempre più condizionata dal lavoro, non solo in termini materiali, ma anche rispetto alle scelte personali e familiari, la tattica del distacco aiuta le persone a riscoprire la giusta distanza, a fare un passo indietro alla ricerca di un migliore equilibrio tra lavoro e vita personale. Ciò non equivale ad abbandonare obiettivi di carriera, ma è funzionale a subordinarli alla qualità delle relazioni e ai progetti di vita.
- *Tattica della dedizione*: come si fa a dare senso a una «gavetta» lavorativa spesso protratta più del dovuto e contrassegnata da sacrifici anche molto significativi? Guardando al di là delle difficoltà quotidiane e fissando con decisione l'obiettivo che ci si è posti, il progetto professionale che si è abbracciato e per il quale sono state compiute anche scelte dolorose. La dedizione è la tattica che si usa per raggiungere una meta professionale desiderata con intensità e per la quale si è disponibili a grandi sacrifici. Questa tattica si basa sulla capacità di trarre soddisfazione dai piccoli successi lavorativi di ogni giorno, guardando con ottimismo al futuro.

Nessuna delle tattiche descritte è agita per sovvertire il capitalismo reale, ognuna poi porta con sé dei rischi, delle eventualità negative. Adottando la tattica della dedizione ci si può ritrovare adulti senza aver raggiunto la meta professionale che ci si era posti. Per chi usa o è costretto a usare la tattica della riduzione, il pericolo è una permanente insoddisfazione lavorativa. Se si opta per la tattica del distacco, si rischia di ritrovarsi emarginati e fuori dai circuiti di carriera e mobilità professionale. Non c'è, in altre parole, un corso d'azione che assicuri il successo. Sono *solo* tattiche di sopravviven-

za che approfittano delle occasioni dalle quali dipendono. A volte sono davvero «arti del più debole» perché non sono pochi i giovani che devono inventarsi un presente lavorativo senza appoggi esterni. In questo come negli altri capitoli del volume, si è evidenziato a più riprese il ruolo della famiglia di origine. Concetti chiave, come stratificazione e riproduzione sociale, appaiono quindi di stringente attualità. Ad esempio, la tattica della dedizione e in una qualche misura anche quella del distacco possono essere agite da coloro che se lo possono permettere perché dispongono di un minimo di protezione familiare. Guardando alle nette differenze riscontrate tra *expat* e giovani italiani, tra laureati e non, sorge però il dubbio che gli strati sociali stiano collassando l'uno sull'altro, lasciando il posto a due poli ben definiti in termini di risorse, opportunità e obiettivi. Il polo di coloro che hanno la possibilità di dedicarsi al proprio progetto professionale perché sono nelle condizioni materiali e culturali di poterlo fare (non senza il rischio di veder fallire il progetto o comunque di dover reindirizzare le aspettative) e il polo di coloro che si vedono costretti a ridurre le proprie ambizioni dal momento che il rischio è troppo alto. Sia che si consideri l'uno o l'altro polo, la scelta della tattica lavorativa è carica di pericoli, tuttavia la presenza di una rete di salvataggio familiare rende il rischio più o meno calcolato.

In seconda battuta, sviluppandosi di mossa in mossa, le tattiche finiscono per intrecciarsi con il corso di vita delle persone. In fasi diverse si può preferire il distacco alla dedizione, passare per un periodo in cui si riduce il lavoro alla retribuzione cercando di creare le condizioni per un nuovo investimento professionale. In un ambiente lavorativo se ne può agire una, mentre in un altro ambiente una seconda. Ciò accade soprattutto a quei giovani che fanno più di un lavoro. I calendari di vita non possono che influire sulla scelta, soprattutto quando si vive in coppia e si deve decidere assieme, bilanciando le esigenze di entrambi i partner, come e quando dilazionare passaggi come la convivenza, il matrimonio, la genitorialità. Oltre che con il tempo, le tattiche lavorative interagiscono anche con lo spazio. Confrontando giovani *movers* e *stayers* si è avuto modo di verificare come la mobilità sia collegata a un progetto di lavoro perseguito con dedizione in contesti professionali nei quali le penalizzazioni tipiche della situazione italiana sono mitigate.

Infine, l'attitudine tattica dei giovani sul lavoro richiama la questione dell'individualizzazione. Non sembrano esserci schemi generazionali precisi, né tantomeno riferimenti valoriali condivisi, si tratta di risposte personali ricorrenti ma non legate da un filo politico o ideale. Sarebbe stato sorprendente riscontrare il contrario. Da dove avrebbero dovuto trarre quella tensione collettiva che sembra loro mancare? Se, come gli adulti, nel mondo del lavoro i giovani fanno esperienza di un'individualizzazione imposta dall'esterno, ciò non equivale a dire che in loro non ci sia una disponibilità a pensarsi e successivamente agire come soggetto collettivo. Tuttavia per cogliere eventuali segnali di de-individualizzazione bisogna uscire dai modelli tradizionali e guardare alle aggregazioni locali, temporanee, finalizzate. Se è vero che il lavoro tende a saturare le altre sfere di vita, ciò non significa che annulli le energie sociali. Fare della socialità un lavoro significa anche trasformare un gruppo di amici, un luogo di aggregazione, uno spazio ricreativo in un'opportunità di reddito, adottando logiche cooperative e orizzontali. Anche in questo caso, gli esiti non sono scontati, ma i giovani ancora una volta dimostrano che anche chi è sfruttato e marginalizzato e represso ha delle risorse e cerca di fare resistenza.

Viviamo in un tempo accidentato, direbbe sempre de Certeau [2001, 279-284], bisogna quindi andare sotto la superficie del capitalismo reale a vedere cosa turba il suo gioco, alla ricerca dei *lapsus* del sistema. Perché nessun apparato è perfetto.