

Bertolini S., *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2012, 154 pp.

Annalisa Murgia

*Université catholique de Louvain (UCL)*

Il volume di Sonia Bertolini si colloca nell'ormai ricco filone di ricerca che studia l'impatto del lavoro atipico sulle vite degli individui e in particolare dei giovani. L'analisi dei percorsi professionali sperimentati dalle nuove generazioni è affrontata attraverso una prospettiva teorica interessante, capace di tenere insieme il punto di vista di datori di lavoro e di lavoratori e lavoratrici. Il libro è suddiviso in due parti: la prima è dedicata - da un punto di vista sia teorico che empirico - all'analisi della relazione di lavoro nel mercato del lavoro atipico. La seconda parte apre invece lo sguardo alle implicazioni sui percorsi biografici delle nuove generazioni.

Il primo capitolo è dedicato ai cambiamenti delle relazioni di lavoro. La prospettiva teorica adottata è quella dell'*embeddedness* dell'azione economica nell'azione sociale, rivolgendo particolare attenzione ai meccanismi sociali che agiscono nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. È soprattutto la dimensione della fiducia ad essere esplorata, a cui l'A. attribuisce una posizione fondante nella relazione di lavoro, proprio per il fatto che queste relazioni sono necessariamente caratterizzate da incertezza e «per la loro stessa natura strutturano un elevato potenziale di opportunismo, che deriva dalle asimmetrie informative» (p. 32). Se le possibilità di opportunismo sono note nella relazione di lavoro di stampo fordista, basata su un contratto a tempo indeterminato, è interessante comprendere in qual modo queste si configurino nel caso in cui non vi sia alcun obbligo di rinnovo del contratto. Se vengono a mancare le reti di relazione e gli incentivi o le progressioni di carriera per risolvere l'incertezza insita nella relazione di lavoro occorre infatti fare luce sugli scambi tra datore di lavoro e lavoratore, al di là dei termini contrattuali. La rassegna della letteratura proposta è ampia e porta alla costruzione di categorie analitiche originali che vengono applicate al materiale empirico alla base della ricerca.

Nel secondo capitolo gli strumenti teorici messi a punto dall'A. diventano una chiave di lettura innovativa del mercato del lavoro comunemente definito «parasubordinato». Sono illustrati i risultati di due ricerche qualitative, condotte in Piemonte, a distanza di circa 10 anni, con donne e uomini tra i 20 i 40 anni. Nella prima sono state realizzate delle interviste sia a collaboratori che ai loro datori di lavoro, in vari comparti del settore terziario. La seconda ha approfondito alcuni aspetti, attraverso nuove interviste e ri-contattando alcuni dei soggetti già coinvolti nella precedente ricerca. Le informazioni longitudinali raccolte - così rare nelle ricerche qualitative - avrebbero potuto trovare maggiore spazio all'interno del volume. Potranno forse costituire la base empirica per una ulteriore indagine sulle esperienze e sulle rappresentazioni soggettive dei cambiamenti del mercato del lavoro in Italia nell'ultimo decennio.

L'A. dedica la prima sezione di questo capitolo - per molti versi il più interessante del volume - alla descrizione della tipologia dei rapporti tra datori di lavoro e collaboratori. Da un lato viene dato spazio al punto di vista della domanda, alle prese con le strategie volte ad ottenere affidabilità e professionalità da parte dei lavoratori, a cui sempre più raramente i datori di lavoro sono disposti a offrire in cambio una stabilità lavorativa. Dall'altra ci sono le esperienze di lavoratori e lavoratrici, che devono affrontare i rischi in termini di continuità lavorativa e di tutele sociali, e verificare a loro volta l'affidabilità del datore di lavoro rispetto al rinnovo del contratto e al livello di professionalità offerto. Affidabilità e professionalità sono dunque concettualizzate come le due variabili chiave nell'incontro tra domanda e offerta e l'incrocio delle loro modalità dà luogo a dei tipi ideali a cui sono stati ricondotti i casi empirici della ricerca. Si passa da situazioni in cui i entrambi gli attori della relazione di lavoro puntano ad un massimo investimento («strategia della professionalizzazione»), fino all'estremo opposto, in cui i datori di lavoro puntano sulla sostituibilità dei lavoratori e sul minor costo del lavoro («strategia della sopravvivenza»). All'interno della tipologia trovano inoltre spazio altre due interessanti combinazioni: quella della «falsa professionalizzazione», in cui il datore di lavoro promette, ma non mantiene, buoni livelli di

professionalità e un rinnovo contrattuale, e quella «della scommessa», in cui è esplicito il suo scarso investimento, ma il lavoratore cerca comunque di investire in formazione e competenze per spostarsi verso una situazione più vantaggiosa.

Nella seconda parte del capitolo le combinazioni sopra descritte vengono interpretate in base alla teoria dei giochi, che permette di illustrare con maggior efficacia lo squilibrio tra lavoratore e datore di lavoro, il quale ha sempre il potere di strutturare i termini del gioco. In caso di richiesta di massima professionalità e affidabilità da entrambe le parti, tendono a configurarsi rapporti di tipo assicurativo, in cui entrambi i giocatori cooperano: il datore di lavoro vuole diffondere la buona reputazione del lavoratore e rinnovare il suo contratto e il lavoratore vuole mantenere la collaborazione e svolgerla al meglio. Se invece i due giocatori tendono a non cooperare si configurano giochi che si avvicinano al dilemma del prigioniero, caratterizzato da una forte asimmetria a favore della domanda (strategia della sopravvivenza o della scommessa). Tuttavia, come messo in luce dal dibattito della sociologia economica e del lavoro, ben ricostruito in questo saggio, così come anche dalla sociologia delle organizzazioni (si veda S. Gherardi e A. Murgia “By hook or by crook: temporary workers between exploration and exploitation”, in *Research in the Sociology of Organizations*, vol. 37, 2013), in Italia - allo stato attuale - sono le combinazioni meno vantaggiose per lavoratori e lavoratrici a essere nettamente più diffuse, soprattutto se si considerano i percorsi professionali della componente giovanile.

Il contributo che l'A. fornisce alla produzione scientifica sulla flessibilizzazione del lavoro non è circoscritto all'analisi delle relazioni di lavoro - e questo è il suo principale merito - ma si allarga alla comprensione delle interazioni tra sfera lavorativa e familiare. Un altro punto di forza della ricerca risiede senza dubbio nell'ibridazione metodologica e nell'integrazione dei risultati delle analisi statistiche con quelle dei racconti e delle esperienze biografiche. L'ultima parte del volume guarda infatti alla cosiddetta «transizione alla vita adulta» e ai tempi e alle modalità di uscita dalla famiglia di origine attraverso l'utilizzo di tecniche di ricerca differenti.

Il terzo capitolo propone una rassegna del dibattito intorno alla questione della gestione dei tempi tra vita privata e lavorativa, con uno specifico focus sul caso italiano. Viene confermata la maggiore difficoltà di conciliazione per chi lavora con forme contrattuali atipiche, a causa dell'impossibilità di progettare sul lungo periodo e del limitato accesso alle tutele sociali per tutti gli eventi che interrompono temporaneamente la carriera, come maternità, congedi e malattia. Sono inoltre ribadite le rilevanti differenze di genere che caratterizzano questo paese sia nel lavoro retribuito che in quello non retribuito. Da un lato, infatti, la bassa partecipazione al mercato del lavoro delle donne è causata proprio dal fatto che il lavoro domestico e di cura continua a ricadere quasi esclusivamente sulle loro spalle. Dall'altra, laddove siano inserite nel mercato del lavoro, le donne sono più fortemente presenti nell'area dei contratti di lavoro a termine, con minori tutele e livelli retributivi. Il lavoro atipico spinge peraltro i - e soprattutto le - giovani a posticipare le proprie scelte di vita, in particolare procreative. Emerge inoltre il carattere familista del welfare italiano che rende difficile l'indipendenza dal nucleo familiare d'origine e continua a penalizzare i giovani con lavori a termine, specialmente nel caso in cui abbiano una situazione familiare che non può rimediare alle carenze del welfare (P. Villa, “I giovani e il mercato del lavoro in Italia”, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3, 2011, pp. 13-42).

L'ultimo capitolo è infine volto a comprendere se e in qual modo la forma contrattuale influenzi il raggiungimento di un'indipendenza abitativa. Anche in questo caso viene utilizzato un approccio multimetodologico: all'analisi dei dati delle forze lavoro italiane (Istat, 2008) sono affiancate due ricerche qualitative svolte in provincia di Torino con donne e uomini tra i 18 e i 40 anni. Sul versante delle evidenze statistiche non stupisce che la percentuale di coloro che hanno fatto la transizione sia più elevata tra chi ha un contratto a tempo indeterminato (61,9%) rispetto ai giovani precari (39,3%). Nello specifico «essere occupati con un contratto a termine diminuisce del 52% la probabilità di lasciare la famiglia di origine, anche controllando per età e livello di istruzione» (p. 110). L'analisi del materiale empirico raccolto attraverso focus group e interviste non fa che confermare questi risultati, mettendo inoltre in luce quanto le conseguenze dei contratti temporanei siano più rilevanti per i percorsi delle donne, soprattutto rispetto alle tappe della vita privata e alla

scelta della maternità.

Nelle conclusioni vengono tirate le fila di quanto emerso nei vari capitoli: la flessibilizzazione ha diminuito i costi fissi del lavoro dal lato dei datori, mentre ha portato a risultati per la maggior parte negativi sul versante dei percorsi dei «giovani» nel mercato del lavoro atipico. Nel ragionare su questa particolare categoria sarebbe forse opportuna una breve chiarificazione concettuale, a partire dal modo in cui lo stesso termine viene utilizzato. Come scrisse a suo tempo Bourdieu «*la jeunesse n'est qu'un mot*», (in *Les jeunes et le premier emploi*, Association des Ages, Parigi, 1978). In questo senso, le ricerche sui percorsi lavorativi e biografici dei giovani fanno riferimento ad una realtà sociologica, più che ad una classe di età. Sarebbe peraltro necessario ridiscutere le caratteristiche che vengono richieste ad un soggetto per poter ottenere lo status di «adulto». Infatti, come il saggio dell'A. mette ben in evidenza, il raggiungimento di una continuità di reddito, dell'indipendenza abitativa o la costruzione di una famiglia non sono più delle tappe scontate - talvolta per scelta, molto più spesso per necessità - soprattutto per lavoratori o lavoratrici intrappolati in un susseguirsi di lavori a termine. Il problema da affrontare risiede in primo luogo nella mancanza di politiche e nell'inadeguatezza delle protezioni sociali, a prescindere dall'età dei soggetti. L'età dei «giovani» colpiti da una discontinuità di reddito e che faticano a raggiungere una condizione di indipendenza - abitativa, ma più in generale di progetto di vita - sta infatti rapidamente aumentando con il passare del tempo. Per far fronte ai rischi cui l'instabilità lavorativa espone, l'A. propone nelle conclusioni l'implementazione di fondamentali politiche del lavoro, tuttora assenti o quasi nel contesto italiano: tutele per far fronte a «eventi spiazzanti»; investimento su adeguate politiche attive del lavoro, sia sul piano dell'orientamento che su quello dell'incontro tra domanda e offerta; interventi capaci di agire sul problema della conciliazione lavoro-famiglia; strategie di sostegno al reddito; accesso al credito; costruzione di spazi e modalità per l'incontro tra lavoratori atipici; trasporti efficienti e accessibili oltre che un mercato delle abitazioni più flessibile.

In conclusione il volume - di taglio accademico, ma utile anche per un pubblico di esperti di politiche del lavoro - porta sicuramente una lettura interessante al dibattito sulla flessibilizzazione del lavoro, evidenziando il fatto che «per comprendere le dinamiche sociali e ridisegnare le politiche del lavoro occorre tenere conto non solo del mercato del lavoro, ma anche dei sistemi che con esso interagiscono» (p. 136). La sfida passa soprattutto per un sostanziale ripensamento del welfare, attraverso l'introduzione di misure universalistiche di protezione sociale, e per una ridefinizione del modello culturale, incentrato su un modello tradizionale di famiglia e sulla protezione degli uomini «capofamiglia». L'aumento della qualità di vita e di lavoro di questo paese non può che passare per il raggiungimento di un più equilibrato accesso al lavoro retribuito e alle forme di protezione sociale, sia in termini di genere che di generazione.