

Università degli Studi di Trento

Quaderni del Dipartimento di Politica Sociale (seconda serie)

I Quaderni del Dipartimento di Politica Sociale costituiscono una iniziativa editoriale finalizzata alla tempestiva diffusione in ambito universitario di *materiali di ricerca, riflessioni teoriche e resoconti* di Seminari di studio di particolare rilevanza.

L'accettazione dei diversi contributi è subordinata all'approvazione di un'apposita Commissione scientifica, che si avvale anche del parere di *referees* esterni al Dipartimento.

Responsabile della serie dei Quaderni: Prof. Marino Livolsi, Ordinario di Sociologia, Trento.

Le richieste dei Quaderni vanno inviate ai rispettivi autori.

1. E. BAUMGARTNER: *L'identità nel cambiamento*, 1983.
2. C. SARACENO: *Changing the Gender Structure of Family Organization*, 1984.
3. G. SARCHIELLI, M. DEPOLO e G. AVEZZU': *Rappresentazioni del lavoro e identità sociale in un gruppo di lavoratori irregolari*, 1984.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO

**Rappresentazioni del lavoro
e identità sociale
in un gruppo di lavoratori irregolari**

GUIDO SARCHIELLI, MARCO DEPOLO
E GILBERTO AVEZZÙ

3

QUADERNI DEL DIPARTIMENTO DI POLITICA SOCIALE

1984

1. Quadro di riferimento e obiettivi ⁽¹⁾

La ricerca sui significati attribuiti al lavoro, sugli orientamenti personali e sugli atteggiamenti sociali verso tale attività umana trova tra le sue ragioni principali l'esigenza di individuare una connessione plausibile tra un insieme di elaborazioni cognitive (l'organizzazione di nozioni, attributi, aspettative, ecc.) e le differenti strategie comportamentali che i soggetti adottano nelle particolari situazioni ove operano.

L'ormai consistente tradizione di studi socio-psicologici su questo tema ha saputo fornire un notevole corpus di conoscenze anche se esse spesso appaiono poco coerenti tra loro e di circoscritto potere euristico. Si è potuto mostrare, ad esempio, in varie occasioni: come gli orientamenti verso il lavoro siano relativamente fluidi e modificabili nel corso della esistenza individuale; come assumano connotazioni particolari in rapporto a strutture sociali e a epoche storiche diverse; come molte di tali differenze siano imputabili a variabili personali e sociali (il sesso, l'età, la posizione professionale, la classe sociale, ecc.); come non esista un significato univoco attribuito al lavoro né esso risponda alle medesime esigenze psicologiche individuali (Le Bouedec, 1982).

Tali conoscenze di carattere generale appaiono, tuttavia, insoddisfacenti quando si intende utilizzarle per costruire ipotesi di spiegazione o di previsione del comportamento sociale esplicitato in una situazione concreta. Le perplessità emergono sul piano teorico e metodologico e fanno ritenere che il legame tra atteggiamenti e comportamenti debba essere ridefinito con maggiore precisione.

E' la stessa nozione di atteggiamento che appare in discussione per l'eccessiva caratterizzazione individuale con cui viene usata anche in ambito lavorativo (Eiser, 1980; Warr, 1981).

Essa, di fatto, è alla base degli studi sulla « soddisfazione lavorativa » o si traduce in una minuziosa ricostruzione dei molti fattori che intervengono, in una situazione data, a plasmare il comportamento individuale. In entrambi i casi resta del tutto inesplorato il rapporto tra

⁽¹⁾ La presente ricerca ha usufruito del contributo Ministero P.I., 1982 (Fondi per progetti di interesse nazionale, 40%).

la presa di posizione finale del soggetto e i « principi ispiratori » che possono essere ipotizzati come responsabili della decisione stessa. In altri termini, pare poco fruttuoso interpellare il soggetto (sul modello favorevole - contrario) o procedere a una dettagliata ricostruzione della sua situazione concreta senza dar conto di come questi selezioni, elabori, manipoli i dati della propria realtà sociale e lavorativa; senza cercare di comprendere il peso delle appartenenze a gruppi sociali presenti nel suo contesto o dei valori, delle credenze, delle ideologie che danno un volto all'ambiente ove il soggetto è chiamato a agire, prendendo posizione e esplicitando comportamenti precisi.

E' su quest'ultima esigenza che può essere indirizzata la riflessione fondata sull'approccio teorico di Moscovici (1981) alle rappresentazioni sociali. Esse vanno intese come un insieme di contenuti mentali (opinioni, credenze, atteggiamenti, ecc. . . .) riferiti a un certo oggetto significativo — nel nostro caso, il lavoro —; legati e organizzati tra loro in relazione a un significato centrale; sviluppati e condivisi da un gruppo sociale in un particolare momento della sua esperienza storica.

Esse divengono una forma originale di conoscenza della realtà che si realizza attraverso specifici processi cognitivi, (categorizzazione, attribuzione, ecc. . .), modi di comunicazione e forme di interazione condivisi da un determinato gruppo sociale. Costituiscono, pertanto, il quadro di riferimento entro cui si inseriscono le scelte dei soggetti, esplicitabile soprattutto mediante i linguaggi, le immagini e i modelli comportamentali della vita quotidiana.

Sulla scorta di tali suggestioni concettuali si è sviluppato un piano di ricerca sulle rappresentazioni sociali del lavoro, finalizzato alla ricostruzione del « modo di ragionare » sul lavoro da parte di gruppi di lavoratori a modesta qualificazione professionale, in relazione alle loro effettive strategie comportamentali (Romagnoli e Sarchielli, 1983).

In quella sede è emerso come un gruppo di lavoratori, che si caratterizza per aver scelto di realizzare un rapporto « anomalo » con il lavoro (riduzione in forme diverse del tempo di lavoro), produca immagini e rappresentazioni della realtà lavorativa che tendono a discostarsi da quelle possedute da altri tipi di lavoratori posti in condizioni professionali normali.

Ci proponiamo ora di verificare queste indicazioni prendendo in esame un analogo gruppo di lavoratori irregolari che, pur esercitando da tempo un lavoro manuale, si trovano in una condizione di elevata scolarizzazione.

Si tratta di un'occasione per approfondire alcuni risvolti soggettivi dell'esperienza di lavoro precario che permettono, da un lato, di caratterizzare ulteriormente il tema delle rappresentazioni sociali del lavoro,

dall'altro, di intravedere il processo di costruzione di un'identità sociale di « lavoratore irregolare », fondato sulla esaltazione di somiglianze e differenze nelle valutazioni della propria esperienza lavorativa confrontata con quella dei « lavoratori regolari ».

Come è noto, la diffusione di lavori saltuari (a tempo pieno o parziale) è stata al centro di numerosi dibattiti; l'interesse per tali forme di lavoro può essere considerato come indicatore di una « strategia innovativa » adottata da porzioni dell'area giovanile per attuare il proprio inserimento sociale, e nello stesso tempo per affermare la propria esigenza di differenziazione e di originalità rispetto al mondo degli adulti (Pialoux, 1979).

Ora, seguendo la concettualizzazione di Tajfel (1978), l'appartenere a una categoria o gruppo sociale, in una situazione in cui sono salienti i confronti intergruppo, produce effetti in termini di identità sociale. Tende a stabilirsi, cioè, una distinzione tra i gruppi nel senso di favorire il proprio gruppo di appartenenza (o di riferimento) rispetto a specifiche dimensioni che divengono fonte di identità sociale positiva per i membri stessi.

Ci pare interessante, pertanto, riconoscere se i lavoratori irregolari nel valutare il significato della loro esperienza, nel fornire immagini condivise del lavoro, mettano in atto processi di confronto sociale con gli altri gruppi di lavoratori. In tal caso, l'esaltazione di determinate caratteristiche o attributi del lavoro potrebbe essere interpretata come un modo di legittimare la specificità positiva del proprio gruppo e, indirettamente, di confermare la propria identità sociale rispetto agli altri lavoratori.

In questo senso abbiamo chiesto a un gruppo di giovani, rappresentativi di tale modo anomalo di affrontare il lavoro, di descrivere le loro esperienze lavorative, il loro rapporto col lavoro e il posto che occupa nella loro vita.

La nostra preoccupazione era di verificare:

- a) se all'interno di tale gruppo di lavoratori esistesse un consenso circa il significato attribuito al lavoro e se le eventuali differenze permettessero di delineare una tipologia del lavoratore irregolare;
- b) se, in analogia con quanto emerso nella precedente indagine, emergesse un ragionamento articolato su « registri » espressivi differenti a proposito del lavoro in generale, della attività lavorativa concreta, del lavoro ideale;
- c) se il discorso sul lavoro, nei suoi contenuti e tonalità affettive, potesse essere messo in rapporto con il costituirsi di una identità sociale di « lavoratore irregolare » in contrapposizione con altri gruppi di lavoratori.

2. Metodologia della ricerca.

2.1 Il contesto.

Il tessuto economico produttivo bolognese dove si è svolta la ricerca è caratterizzato dalla compresenza di settori ad alta manodopera specializzata e di settori a bassa tecnologia che richiedono operatori con più modesta qualificazione professionale.

La nostra ricerca si snoda all'interno di questa fascia di figure professionali dequalificate e fa riferimento alla seguente delimitazione empirica del lavoro precario.

Per lavori precari o irregolari, intendiamo:

- lavori dipendenti saltuari, intermittenti, stagionali, o comunque a tempo determinato;
- lavori manuali e no, ma definiti da un carattere di estrema dequalificazione professionale e contenuta discrezionalità.

L'ambiente del lavoro precario risulta estremamente vario, eterogeneo e riguarda tutti i settori economici. Possiamo distinguere una *prima fascia* di mansioni che interessano personale ausiliario negli enti locali, nello spettacolo (ad esempio maschere, stradini, giardinieri, dattilografi, bidelli, ecc. . .) e nelle fabbriche di trasformazione e conservazione alimentare (operai e facchini). L'avviamento a questa prima fascia di lavori è ormai regolamentata da una « lista stralcio » sorta per volontà ed iniziativa di lotta di un gruppo relativamente ristretto di lavoratori e col successivo appoggio dei sindacati e del Comune di Bologna.

Una *seconda fascia* di lavori riguarda mansioni ausiliarie alle Poste e nella Pubblica Amministrazione (ad esempio: fattorini, portieri, impiegati generici). Come per i primi si tratta di lavori « in regola », cioè ampiamente previsti dalle norme di legge che regolano il settore, ma per il cui avviamento funzionano liste di « anzianità di iscrizione » i cui meccanismi oggettivi non sono altrettanto certi come per la prima fascia di lavori. In questo caso i fattori di incertezza dell'assunzione si ripercuotono sulla successiva situazione lavorativa.

In genere, si tratta di rapporti di lavoro che un tempo erano l'anticamera delle assunzioni a « posto fisso », ma che da anni, date le modificazioni del mercato del lavoro, sono usati da schiere di giovani unicamente come fonte di reddito, limitata nel tempo ma ricorrente negli anni, da integrarsi con altri lavori generalmente non in regola, cioè « neri ».

La *terza fascia* riguarda i lavori « neri »; comprendono, ad esempio, cooperative di facchini fittizie, agenzie di pulizia, ristoranti, lavaggi auto, aziende agricole, laboratori artigiani che assumono lavoratori alla

giornata, al di fuori di qualsiasi controllo legale.

Vi accedono principalmente coloro che sono privi della documentazione necessaria per l'iscrizione alle varie liste; per lo più si tratta di immigrati di ogni tipo e studenti universitari che vogliono godere dell'assistenza universitaria e sono privi della residenza anagrafica in comuni nel raggio di 150 km. da Bologna.

2.2 Caratteristiche dei soggetti.

La conoscenza diretta del fenomeno e alcune interviste con testimoni significativi dei vari gruppi di lavoratori irregolari che operano sulla scena bolognese (con vari gradi di vicinanza alle organizzazioni sindacali) ci hanno permesso di individuare 40 soggetti di età compresa tra 24 e 29 anni, per metà maschi; abitanti da almeno tre anni a Bologna, fuori dal nucleo familiare originario; con un elevato grado di scolarizzazione (iscrizione a Facoltà umanistiche) anche se non intenzionati, almeno al momento della rilevazione, a concludere il loro iter universitario o a utilizzare il titolo di studio ottenuto. Si tratta di lavoratori che *vivono da oltre 4 anni esclusivamente del loro reddito prodotto prevalentemente dalla loro attività di lavoro precario* ⁽²⁾.

Il gruppo risulta composto da soggetti che mediamente lavorano da oltre 7 anni e che negli ultimi tre anni hanno svolto circa tre lavori (per un totale di 148 giornate lavorative all'anno).

Tutti gli intervistati si sono dimostrati particolarmente attivi nel difendere contrattualmente la loro condizione lavorativa, facendosi portavoce della « categoria » nei confronti del sindacato, degli enti pubblici e delle imprese.

Qualche considerazione sulle caratteristiche socioanagrafiche dei soggetti.

Comparando il numero medio dei componenti la famiglia di origine (circa 5) col grado di istruzione e la professione del padre (2 terzi tra braccianti, operai e impiegati generici) si delinea l'estrazione sociale piuttosto modesta del campione.

Quasi la metà dei soggetti è originaria di aree tradizionalmente legate al fenomeno dell'emigrazione.

⁽²⁾ Tale caratteristica era dichiarata dagli intervistati in quanto: coabitare al fine di dividere le spese di affitto e di gestione della casa; condividere con il gruppo di appartamento le spese e la proprietà dei mezzi di trasporto; fare le spese nei grandi magazzini integrandoli con furti sistematici di merce; occupare case; sfruttare servizi universitari pur non avendone diritto; eludere spese di consumo di luce, gas e acqua; integrare il reddito con piccole attività illegali ecc. sono tutte variabili, mal controllabili dal ricercatore, che incidono notevolmente sulla determinazione del bisogno reale di reddito da lavoro dei soggetti intervistati, e di cui altrimenti non sarebbe stato facile tener conto.

Circa la frequenza universitaria: 9 soggetti hanno abbandonato definitivamente gli studi. Per i 25 soggetti, che ancora sono iscritti all'università, si ha un'età media di anni 25,5. Tutti confermano di aver dilazionato i tempi di studio a tal punto che ci sembrerebbe poco appropriato definire i nostri soggetti come « studenti » e ancor meno come « futuri laureati ». I 6 laureati (tre donne e tre uomini) continuano a svolgere lavori che non hanno alcuna attinenza col titolo di studio conseguito.

L'iscrizione all'università secondo le dichiarazioni di molti intervistati, ha significato soprattutto: uscire dalla famiglia, dall'ambiente rurale; rendersi economicamente autonomi in maniera graduale e senza gravi conflitti; mantenere uno spazio di socializzazione autonoma conquistato in gruppi studenteschi o politici fin dal periodo della scuola media superiore.

Rispetto alla loro attuale condizione familiare emerge una spiccata tendenza del campione a privilegiare una organizzazione individuale della economia del quotidiano e ad evitare la famiglia anche come unità economica. Questa considerazione vale in misura ancor maggiore per le donne. Pur essendo l'età media complessiva relativamente alta, solo tre soggetti maschi convivono con il loro partner e anche costoro non hanno figli. Solo due donne accennano alla evenienza della maternità, ma quando lo fanno è per asserire che l'attuale condizione lavorativa impone loro di non avere figli; la stragrande maggioranza, pur avendo un partner stabile, preferisce mantenere separate le economie domestiche.

Un'altra leggera distinzione tra i sessi si ha quando si analizzano le prime esperienze lavorative: per i maschi risultano essere avvenute qualche anno prima delle donne (in media per i maschi a 18 anni e per le femmine a 19).

Mentre per le donne l'epoca dei primi lavori rimane concentrata nelle classi che vanno dai 15 ai 23 anni, per i maschi, in 4 casi, si deve risalire ai 12/14 anni. La metà dei soggetti intervistati maschi, e femmine, risulta, comunque, aver lavorato durante le scuole medie superiori.

Neanche l'età in cui hanno cominciato a vivere del loro lavoro differisce significativamente tra i sessi.

2.3 Strumenti e tipo di elaborazione.

La rilevazione è stata effettuata attraverso due strumenti: un breve questionario socio-anagrafico e una intervista semi-strutturata relativa ai differenti aspetti del lavoro.

Durante il colloquio, condotto in modo non direttivo, si cercava di focalizzare le seguenti aree tematiche:

- a) *la condizione lavorativa del soggetto* (il tipo di investimento personale, le diverse esperienze concrete avute sino a quel momento, gli elementi più significativi, positivi e negativi, della propria situazione, ecc.);
- b) *le caratteristiche del lavoro ideale*;
- c) *gli sviluppi futuri* ipotizzati dal soggetto per la propria condizione;
- d) le valutazioni sul *lavoro in generale* inteso come attività umana storicamente determinata (in particolare, venivano registrate descrizioni, concetti, termini che il lavoro faceva evocare all'intervistato);
- e) si sollecitava il soggetto ad effettuare un *bilancio* della propria esperienza enumerando vantaggi e svantaggi ricavati dalla propria condizione lavorativa;
- f) si richiedeva, infine, a tutti, di rispondere a due domande riguardanti: la possibilità che il lavoro rappresenti una occasione di maturazione e realizzazione personale; e il peso del lavoro e dei lavoratori rispetto all'assetto sociale.

Le 40 interviste registrate su nastro e successivamente trascritte sono state sottoposte ad un'analisi del contenuto di tipo tematico (Bardin, 1978; Ghiglione et al., 1980).

Si è proceduto induttivamente alla creazione di un sistema di categorie (descritto in appendice) nel quale collocare, mediante la valutazione separata di due giudici, i riferimenti verbali forniti dai soggetti.

Il risultato di questa procedura analitica è costituito da un riassunto dei testi delle interviste che permettono di ottenere una organizzazione del materiale disponibile.

Detto sistema di categorie, che rispondono ai requisiti della omogeneità e della esaustività, è stato adottato per lo studio delle rubriche (o aree tematiche) relative al « lavoro del soggetto », « lavoro ideale », « lavoro in generale ».

Oltre alla necessaria quantificazione delle frequenze per ciascuna categoria in valori assoluti e percentuali, si è proceduto all'*analisi delle concomitanze tematiche*. Si è, cioè, inteso allargare il quadro descrittivo cercando di evidenziare alcuni aspetti della organizzazione interna dei diversi temi nell'ambito del discorso prodotto dai soggetti.

L'analisi delle concomitanze (Ghiglione et al., 1980), in quanto metodo di analisi strutturale^(*), permette appunto di riconoscere le even-

(*) Tale metodo di analisi focalizza l'organizzazione dei temi più che il loro significato. Secondo Ghiglione può essere applicato anche a altre unità di studio, per esempio alle proposizioni.

tuali associazioni o incompatibilità tra i temi di cui un soggetto ha parlato, facendo intravedere una configurazione originale di tali temi più frequentemente evocati.

Si sono quindi considerate le associazioni (e le incompatibilità) dei temi presi a due a due; si è così potuto costruire una tabella a doppia entrata nella quale compaiono le frequenze di associazione di ciascun tema con tutti gli altri e la probabilità teorica di comparsa dell'associazione (calcolata in base alla H_0 di indipendenza tra i temi e secondo la formula:

$$f_t = \frac{\text{comparsa tema A}}{\text{n. interviste}} \times \frac{\text{comparsa tema B}}{\text{n. interviste}} \times (\text{n. interviste}).$$

Naturalmente per questo tipo di elaborazione non è possibile prendere in considerazione l'ordine di comparsa di un certo tema e si deve considerare una volta sola il tema evocato da un soggetto (in altri termini la frequenza di apparizione di un tema all'interno di un'intervista non viene rilevato).

Per verificare la significatività dello scostamento tra concomitanze attese (o teoriche) e effettive è stato applicato il test del X^2 .

3. Principali risultati

Riportiamo i dati principali della ricerca facendo riferimento alle tre rubriche tematiche e alle interrelazioni tra le categorie di contenuto (analisi delle concomitanze). Successivamente, sulla base di una lettura d'insieme di ciascuna delle interviste, si cercherà di tratteggiare una provvisoria tipologia del giovane lavoratore irregolare.

3.1 Il lavoro concreto dell'intervistato

La tab. 1 mostra la distribuzione di frequenza dei contenuti nelle categorie tematiche; la tab. 2 indica quanti soggetti menzionano almeno 1 volta un certo contenuto appartenente alle categorie considerate.

Nella descrizione della *propria condizione lavorativa* viene adottato un numero assai elevato di riferimenti (1101) che si distribuiscono in modo differenziato nelle 12 categorie. Quelle che presentano una più elevata concentrazione di contenuti (> del 10%) riguardano gli aspetti economici, il conflitto, i rapporti sociali e gli effetti di estraneazione legati al lavoro; esse risultano anche le più consensuali essendo scelte dalla quasi totalità dei soggetti. Le categorie meno consistenti (doverosità, obbligo, controllo e fatica) risultano anche le meno scelte.

In posizione intermedia si trovano tre categorie (crescita, bilancio esistenziale e aspetti temporali connessi con il lavoro) le quali, tuttavia, risultano utilizzate, almeno una volta, da circa due terzi dei nostri soggetti.

Tab. 1 - Distribuzione di frequenza nelle 12 categorie e nelle 3 rubriche tematiche per l'intero gruppo di intervistati.

categorie	lav. concreto		lav. ideale		lav. generale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
1) Obbligo	92	8,3	14	5,7	53	13,0
2) Aspetti economici	161	14,6	19	7,7	39	9,6
3) Doverosità sociale	14	1,3	12	4,9	15	3,7
4) Controllo gerarchico	55	4,1	39	15,8	45	11,0
5) Fatica	56	5,1	6	2,4	39	9,6
6) Crescita personale	100	9,1	58	23,6	46	11,3
7) Tempo	78	7,1	44	17,9	17	4,2
8) Bilancio esistenziale	76	6,9	16	6,5	26	6,4
9) Conflitto sociale	148	13,4	13	5,3	65	15,1
10) Contatti sociali	137	12,4	12	4,9	14	3,4
11) Estraneità	131	11,9	8	3,2	28	6,9
12) Varie	53	4,8	5	2,0	20	4,9
Totale	1101	100	246	100	407	100

Tab. 2 - Distribuzione di frequenza dei soggetti (N = 40), che usano le singole categorie per le 3 rubriche considerate.

categorie	lav. concreto	lav. ideale	lav. generale
1) Obbligo	33	9	26
2) Aspetti economici	39	16	21
3) Doverosità sociale	11	10	10
4) Controllo gerarchico	22	22	23
5) Fatica	24	5	17
6) Crescita personale	34	30	26
7) Tempo	28	31	13
8) Bilancio esistenziale	28	12	13
9) Conflitto sociale	35	8	23
10) Contatti sociali	39	10	11
11) Estraneità	36	7	15
12) Varie	—	5	11

Tenendo conto soprattutto degli aspetti qualitativi dei materiali verbali è possibile qualche ulteriore sottolineatura dei dati sopra esposti, con particolare riferimento alle categorie che compaiono con maggiore frequenza.

La predominanza di riferimenti ai ricavi economici della prestazione lavorativa sembra confermare un orientamento presente nella letteratura più recente a proposito dei rapporti giovani e lavoro. Tale attribuzione di strumentalità del lavoro non nasconde, tuttavia la presenza di altri significati connessi con la condizione di lavoratore. Infatti, la ricerca di contatti sociali e di esperienze di conflittualità sembrano costituire, per i nostri soggetti, un'esplicita occasione di realizzazione personale e di solidarietà di gruppo. Essi tendono a definirsi come « noi precari » in contrapposizione a loro (i « fissi ») cercando di trarre dalla propria condizione elementi positivi di specificità di gruppo. Anche se sono consapevoli della propria marginalità nel contesto lavorativo essi preferiscono (e valutano positivamente) i lavori più duri — ad es. il facchinaggio — dove è possibile operare in compagnia di amici con le proprie idee e dove creare, al momento opportuno, momenti di « conflittualità da precario » diversi, per metodi di lotta e per obiettivi, da quelli dei lavoratori fissi e sindacalizzati.

Mentre per alcuni l'orientamento strumentale verso il lavoro si lega a un sentimento di solidarietà e a un modello di interazione sociale conflittuale, altri sembrano preferire una strategia « di minore coinvolgimento sociale », basata sul distacco emotivo dal lavoro ed esprimono la esigenza di considerare la propria vita come nettamente diversa, estranea al momento della prestazione professionale.

Tab. 3 - Concomitanze tematiche per la rubrica « Lavoro concreto » dell'intervistato. Valori attesi, effettivi⁽¹⁾ e livelli di significatività al test X².

CAT.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	N
1 Obbligo	32 (32,2)	9 (9,1)	21 ^{**} (18,1)	20 (19,8)	28 (28,0)	25 (23,1)	23 (23,1)	31 ^{***} (28,9)	33 (32,2)	30 (29,7)		33
2 Aspetti ec.		11 (1,0)	22 (23,4)	22 (21,4)	33 (33,1)	27 (27,3)	26 (27,3)	34 (34,1)	38 (38,0)	32 (35,1)		39
3 Doverosità soc.			3 [*] (6,0)	5 (6,6)	11 (9,3)	6 (7,7)	10 (7,7)	7 ^{***} (9,6)	11 (10,7)	11 (9,9)		11
4 Controllo ger.				16 (13,2)	18 (18,7)	17 (15,4)	15 (15,4)	21 (19,2)	20 (21,4)	19 (19,8)		22
5 Fatica					21 (20,4)	14 [*] (16,8)	17 (16,8)	22 (21,0)	22 (23,4)	21 (21,6)		24
6 Crescita ger.						22 (23,8)	24 (23,8)	27 (29,7)	32 (33,1)	30 (30,5)		34
7 Tempo							18 (19,6)	25 (24,5)	26 (27,3)	24 (25,0)		28
8 Bilancio esist.								24 (24,5)	26 (27,3)	26 (25,2)		28
9 Conflitto soc.									34 (34,)	31 (31,5)		35
10 Contatti soc.										35 (35,1)		39
11 Estraneità												36

(¹) Le concomitanze attese sono espresse dai numeri dentro parentesi

N = numero dei soggetti in cui compare la relativa categoria.

* P < .05

** P < .02

*** P < .01

L'analisi delle concomitanze tematiche può venirci in aiuto per comprendere se, nella lunga lista dei significati evocati dalla situazione lavorativa del soggetto, esista una configurazione particolare dei vari elementi tematici.

In effetti, la tab. 3 mostra la frequenza di associazione di ciascuna categoria con tutte le altre e permette di riconoscere quelle associazioni positive o negative che risultano statisticamente significative. Si può notare la presenza di due aggregazioni principali: la prima, più semplice,

sottolinea un rapporto negativo tra condizioni lavorative (la fatica) e gli aspetti temporali dell'esperienza di lavoro; la seconda, più articolata, mostra una stretta connessione tra obbligo, conflitto, controllo e doverosità sociale.

In altri termini, nel modo di rappresentarsi il lavoro, descritto minuziosamente sulla base dei riferimenti alle 12 categorie tematiche, vengono posti in risalto due nuclei più complessi: il primo inerente le condizioni materiali di esperienza, il secondo relativo agli aspetti di costrittività e di conflittualità sociale.

3.2. Il lavoro ideale

Ritornando alle tab. 1 e 2 abbiamo un quadro del lavoro ideale, inteso dai soggetti in modo più « disincantato » come lavoro ottimale nel quale vorrebbero trovarsi. Come si può notare il numero complessivo di riferimenti risulta assai scarso, il più basso nelle tre rubriche considerate. Inoltre, tali riferimenti si concentrano in modo significativo su tre categorie con frequenza > al 10% (crescita personale, tempo e controllo gerarchico) distribuendosi poi in modo equilibrato in tutte le altre salvo due, che potremmo considerare in posizione intermedia (aspetti economici e bilancio esistenziale). Da notare che le categorie più consistenti sono anche quelle sulle quali il maggior numero di soggetti ha preso posizione; nel complesso, tuttavia, sembra emergere una certa difficoltà nell'esprimersi sulle caratteristiche del lavoro ideale.

Sulla base dei materiali verbali è possibile tratteggiare un prototipo di lavoro ideale caratterizzato dalla presenza di risorse che rendono possibile uno sviluppo personale; dalla possibilità di operare con pochi vincoli gerarchici e, tendenzialmente, in modo autonomo; dalla delimitazione del tempo lavorativo.

In tal senso il lavoro ideale sembra essere quello che ostacola in misura minore l'esigenza di definire la propria identità anche in momenti extralavorativi.

Tab. 4 - Concomitanze tematiche per la rubrica « Lavoro ideale ». Valori attesi, effettivi (1) e livelli di significatività al test X².

CAT.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	N	
1 Obbligo	3 (3,5)	1 (2,2)	3 (4,9)	1 (1,1)	4 (6,7)	5 (7,0)	2 (2,7)	2 (1,8)	1 (2,2)	2 (1,6)		9	
2 Aspetti ec.			3 (4,0)	9 (9,8)	2 (2,0)	12 (12,0)	14 (12,4)	4 (4,8)	5 (3,2)	2 (4,0)	1 (2,8)		16
3 Doverosità soc.				5 (5,5)	0 (1,2)	9 (7,5)	7 (7,7)	2 (3,0)	2 (2,0)	2 (2,3)	2 (1,7)		10
4 Controllo ger.					3 (2,7)	14 (16,5)	20 (17,0)	8 (6,6)	4 (4,4)	5 (5,5)	4 (3,8)		22
5 Fatica						4 (3,7)	5 (3,8)	3 (1,5)	1 (1,0)	2 (1,2)	2 (0,8)		5
6 Crescita per.							23 (23,2)	11 (9,0)	3*** (6,0)	7 (7,5)	6 (5,2)		30
7 Tempo								12 (9,3)	3*** (6,2)	6 (7,7)	5 (5,4)		31
8 Bilancio esist.									1 (2,4)	3 (3,0)	3 (2,1)		12
9 Conflitto soc.										3 (2,0)	2 (1,2)		8
10 Contatti soc.											4 (1,7)		10
11 Estraneità													7

(1) Le concomitanze attese sono espresse dai numeri dentro parentesi.

N = numero dei soggetti in cui compare la relativa categoria.

* P < .05

** P < .02

*** P < .01

L'esame delle concomitanze tematiche (tab. 4) permette di evidenziare una struttura interna al discorso dei soggetti. Si evidenziano due insiemi di elementi internamente associati: il primo riguarda il fatto che quanto più si elevano le possibilità di contatto interpersonale tanto più diminuisce il sentimento di estraneità e di separazione tra vita personale e lavoro; il secondo trova associati numerosi temi (obbligo, crescita personale, conflitto sociale, controllo gerarchico, tempo e bilancio esistenziale) con legami positivi e negativi.

Così, se da un lato quando il soggetto parla di crescita personale si collega al conflitto sociale e considera negativa la condizione di costrittività; dall'altro lato la delimitazione temporale del momento lavorativo sembra costituire una strategia centrale per equilibrare il proprio bilancio esistenziale in una situazione di controllo gerarchico e di conflittualità sociale.

3.3. Il lavoro in generale

In questa rubrica si fa riferimento alle descrizioni del lavoro come « attività umana, in generale » che si manifesta in una situazione sociale e storica determinata. Il soggetto, in sostanza, compie una valutazione più astratta del lavoro, facendo riferimento a un « sistema » di idee, concezioni, giustificazioni, frammenti di ideologia da lui posseduto e che intende comunicare nel corso dell'intervista.

Dalla tab. 1 emerge il quadro complessivo dei contenuti manifestati: essi risultano in quantità più ridotta rispetto alle descrizioni del lavoro concreto, ma molto superiori a quelli relativi al lavoro ideale.

Si può evidenziare: una forte concentrazione (> al 10%) sulle categorie obbligo, conflitto, crescita personale e controllo gerarchico; una scarsa frequenza nelle categorie contatti sociali, tempo e doverosità; mentre in posizione intermedia si trovano tutte le altre.

Non tutti i soggetti prendono posizione rispetto a tali categorie (tab. 2): il numero di soggetti che scelgono le diverse categorie appare distribuito in modo equilibrato, con alcune concentrazioni sulle categorie che hanno più elevata frequenza di apparizione in tab. 1.

Si può ritenere che esprimersi sul lavoro in generale cercando di esulare dalle proprie esigenze immediate abbia spinto i soggetti a pronunciarsi in modo da ridurre le differenze rispetto ad altri gruppi di lavoratori, coi quali il confronto appariva più netto nelle due precedenti rubriche.

Sulla base delle caratteristiche qualitative dei materiali di intervista si può notare come, riferendosi alle proprie esperienze di lavoro, i soggetti adottino frasi e aggettivi assai netti (tortura, allucinante, condanna, angoscioso, odioso) che evocano una realtà lavorativa a forti toni emotivi. Viceversa, riferendosi al lavoro in generale, gli attributi si fanno più sfumati, emerge una sorta di desolazione rassegnata (noia, pena, monotonia ecc.).

Tab. 5 - Concomitanze tematiche per la rubrica « Lavoro in generale ». Valori attesi, effettivi (1) e livelli di significatività al test X².

CAT.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	N
1 Obbligo		14 (13,6)	5 (6,5)	17 (14,9)	13 (11,0)	16 (16,9)	9 (8,4)	10 (8,4)	17 (14,9)	9 (7,1)	11 (9,7)	26
2 Aspetti ec.			5 (5,2)	14 (12,0)	10 (8,9)	17 (13,6)	7 (5,8)	10 (6,8)	12 (12,0)	6 (5,7)	9 (7,9)	21
3 Doverosità soc.				3 (5,7)	3 (4,2)	9 (6,5)	1 (3,2)	2 (3,2)	2 (5,7)	0 (2,7)	2 (3,7)	10
4 Controllo ger.					9 (9,7)	15 (14,9)	11 (7,4)	9 (7,4)	14 (13,2)	10 (6,3)	10 (8,6)	23
5 Fatica						11 (8,4)	6 (5,5)	7 (5,5)	11 (9,7)	7 (4,7)	9 (6,4)	17
6 Crescita per.							8 (8,4)	7 (8,4)	12 (14,9)	9 (7,1)	10 (9,7)	26
7 Tempo								6 (4,2)	9 (7,5)	6 (3,6)	5 (4,9)	13
8 Bilancio esist.									9 (7,5)	5 (3,6)	7 (4,9)	13
9 Conflitto soc.										8 (6,3)	12 (8,6)	23
10 Contatti soc.											7 (4,1)	11
11 Estraneità												15

(1) Le concomitanze attese sono espresse dai numeri dentro parentesi.
N = numero dei soggetti in cui compare la relativa categoria.

* P < .05
** P < .02
*** P < .01

Il ricorso all'analisi delle concomitanze tematiche (tab. 5) permette di riconoscere, all'interno dei contenuti espressi, due particolari aggregazioni: la prima associa, con legami positivi, le categorie aspetti economici, bilancio, crescita personale, conflitto sociale, estraneità; la seconda associa, con legami positivi e negativi, le categorie controllo gerarchico, tempo, contatti sociali e doverosità sociale.

Nel primo caso, e con le cautele interpretative dovute alla presenza di legami a due a due, si intravede l'esigenza di equilibrare i differenti

significati del lavoro prendendo come perno il soggetto, la sua esigenza di crescita e di fare un bilancio personale della propria esperienza.

Nel secondo caso viene messa in rilievo la dimensione sociale e organizzativa della propria presenza sul contesto lavorativo.

4. *Diversi tipi di lavoratore irregolare*

4.1. *Elementi consensuali*

Valutando in modo comparativo i dati disponibili fissiamo dapprima l'attenzione sui contenuti consensuali espressi dal gruppo da noi analizzato; essi possono costituire il punto focale della loro rappresentazione del lavoro.

In primo luogo va sottolineata una notevole omogeneità di vedute tra i sessi e ciò costituisce di per sè un elemento originale del campione studiato.

Ciò che colpisce nelle donne intervistate è come esse diano per non problematico il « diritto al lavoro per le donne »: in altri termini l'accesso al lavoro non è vissuto come una « conquista », anzi viene percepito come « traumatico » in quanto sul lavoro si ripresentano quelle discriminazioni fra i sessi che durante la precedente fase della socializzazione scolastica (e conseguentemente politica) apparivano ampiamente superate.

E' un dato comune a tutti gli intervistati attribuire al lavoro le funzioni negative di depauperare e ridimensionare l'identità di chi, prima di lavorare, aveva condotto significative esperienze umane e politiche giudicate ben più ricche di quelle possibili nei rapporti di lavoro.

Per le donne, tuttavia, il ridimensionamento e lo spostamento delle mete precedentemente stabilite appare più pesante, perchè più pesanti sono le condizioni di subordinazione che spettano loro una volta che si affacciano al mondo del lavoro.

Quindi il lavoro più che l'emancipazione evoca un senso di « perdita di potenzialità ».

Nel complesso, possiamo enucleare una serie di elementi ritenuti dai soggetti adeguati a sviluppare la comunicazione e a fornire un codice comune all'interno del gruppo; utili per denominare e classificare in modo non ambiguo i vari aspetti del loro mondo (la loro storia, l'identità di gruppo, i loro comportamenti) e che li rendono diversi rispetto ai « lavoratori ».

a) La ragione principale del loro ingresso nel mondo del lavoro risulta

essere la volontà e l'esigenza di rendersi autonomi dalle famiglie di origine.

b) Tutti tendono a dimostrare di avere un rapporto con il lavoro « meramente strumentale ».

Ciò permette loro: di sentire la necessità di lavorare solo per ragioni economiche; di autovalutarsi come gruppo, in termini positivi e distinti dalla maggioranza dei lavoratori, che — a loro dire — presentano una « dipendenza psicologica » ancor più che economica dal lavoro.

c) Sostanzialmente essi accettano la « funzione produttiva » del lavoro, ma rifiutano quella che ritengono essere la funzione predominante del lavoro e cioè il « controllo sociale ».

In tal senso affermano di rifiutare le « relazioni di autorità » che ogni lavoro comporta.

d) Emerge un sentimento di appartenenza ad un gruppo minoritario, una « élite radicale » definita dalla volontà di evitare l'integrazione nel quadro sociale fondato sulla divisione forzata del lavoro. Buona parte della loro identità sociale valutata positivamente fa affidamento su questo senso di appartenenza. Emerge una continua tensione ad affermare e salvaguardare la propria individualità all'interno di un gruppo sociale definito. Ne segue che chi, con decisione autonoma, decide di mantenersi in una posizione lavorativa priva di un ruolo preciso è da loro stessi valutato positivamente in quanto rimane coerente con il rifiuto dell'« omogenizzazione » che starebbe dietro ogni mansione o ruolo lavorativo codificato. Il modo col quale si misura sul lavoro la consapevolezza politico del « compagno » (ossia l'appartenere al proprio gruppo sociale) si basa prevalentemente sulla volontà espressa di sottrarsi alle dinamiche dell'antagonismo individuale che l'« effimera ricerca della realizzazione sul lavoro » generalmente comporta; e, contemporaneamente, si fonda sul rifiuto di accettare un lavoro a tempo determinato « qualsiasi », il quale sancirebbe la perdita immediata di ogni legittima aspettativa di cambiamento sociale.

e) Ci pare, comunque, persista un rapporto problematico, e per alcuni molto intenso, col lavoro in quanto il lavoro svolto coinvolge un meccanismo di autovalutazione profonda degli intervistati.

Compare esplicitamente il desiderio di « avere » un lavoro che realizzi l'unificazione tra « tempi di vita » e « tempo di lavoro . . . ». Questo è anche ciò che essi intendono prevalentemente per « realizzazione sul lavoro », che viene vista come un mitico privilegio concesso a una ristrettissima élite di persone.

f) I criteri con cui questi giovani giudicano i lavori sembrano tenere in maggior conto il margine di discrezionalità che essi contengono, indipendentemente dal fatto che tali lavori richiedano uno sforzo prevalentemente manuale o intellettuale.

La presenza di aspettative di carattere acquisitivo nel lavoro (carriera, prestigio sociale, potere economico ecc.) è quasi nulla tanto nei maschi come nelle femmine.

Il mancato affrancamento dal lavoro viene imputato anche all'opera dei sindacati e dei partiti; tali istituzioni avrebbero la responsabilità di sopperire in modo inadeguato, tramite forzature ideologiche, alla perdita di senso del lavoro; e in definitiva legittimare (più o meno consapevolmente) un rapporto di subordinazione e sfruttamento insiti nel lavoro che, altrimenti, andrebbe sempre più delegittimandosi.

4.2. Elementi differenziali

La sostanziale omogenità con cui il gruppo ha espresso le valutazioni fin qui esposte non ci impedisce di individuare altri aspetti più specifici, e meno condivisi, in base ai quali delineare *tre prototipi* di lavoratore precario all'interno del nostro gruppo di intervistati. Anche in questo caso si tratta del risultato di un'analisi di tipo qualitativo che privilegia la « lettura d'insieme » secondo i suggerimenti metodologici di Bardin (1978).

Tale tipologia vale per l'intero campione, anche se per le donne sono necessarie alcune precisazioni non secondarie, specie per il primo gruppo. Le denominazioni adottate per ciascuno dei tipi hanno un semplice valore evocativo.

A) "I precari conflittuali"

Un primo gruppo di intervistati, fin dalle prime battute, dimostra essere molto attento, riflessivo ed efficiente sul lavoro, ma esprime istanze conflittuali rispetto alla organizzazione gerarchica del lavoro e al clima competitivo da questa indotto.

Le 4 donne che possono rientrare in questo gruppo si differenziano dagli uomini in termini quantitativi e qualitativi. Anche quelle donne che nel parlare del loro lavoro e di come lo svolgono fanno ampio riferimento ai temi del conflitto e della contrapposizione tra le classi, dimostrano di non riferirsi direttamente a gruppi organizzati che in prima persona contestano o lottano per modificare le condizioni di lavoro nella propria situazione lavorativa.

Il loro antagonismo rispetto all'organizzazione produttiva appare di carattere individuale, interiore, non basato su espliciti riferimenti alla organizzazione del lavoro. Esse esprimono la loro opposizione sul luogo di lavoro attraverso un'efficienza e un'attenzione tale da poter mantenere un atteggiamento ostile nei confronti dei superiori, senza che a nessuno sia concessa l'opportunità di redarguirle.

Loro obiettivo non è tanto quello di impegnarsi sul lavoro, oltre il rapporto salariale, quanto di avere un'attività prevalente, ma slegata da una subordinazione alla logica della prestazione lavorativa.

I riferimenti alla militanza non sono rari, ma riguardano sempre ambiti extralavorativi.

Gli uomini invece (che risultano essere 9) sembrano voler mantenere sul lavoro una posizione assimilabile alla militanza politica, ritenuta adatta per conseguire una autorealizzazione nella « solidarietà di gruppo »; essi inoltre mostrano una netta preferenza per piccoli luoghi di lavoro dove « dinamicità ed evoluzione sono ancora possibili », grazie all'intervento diretto e all'intreccio di varie strategie individuali.

Il lavoro precario viene inteso come « l'ultimo tentativo » di perseverare nelle rigorose istanze antistituzionali elaborate nel periodo scolastico. Essi appaiono consapevoli e convinti di riuscire a realizzare in parte forme di lavoro più evolute dell'attuale.

Il loro desiderio è quello di avere un lavoro che richieda impegno, ma soprattutto sensibilità; a tale proposito nutrono concrete aspettative di arrivare a svolgere un lavoro autonomo, capace di realizzare, almeno in parte, queste aspettative.

In sede di bilancio della loro esperienza essi concludono che la flessibilità del rapporto di lavoro ha dato loro sostanzialmente dei vantaggi permettendo di ripianificare la distribuzione tradizionale del tempo. Anche le minori entrate di guadagno sarebbero state compensate sia dal maggior tempo libero, col quale essi hanno potuto ridurre le spese necessarie per produrre la loro vita domestica, sia dalle minori frustrazioni accumulate durante il giorno.

Non manca, però, il rammarico per non aver acquisito sul lavoro una effettiva professionalità. Inoltre, manifestano un forte disagio nel pronunciarsi sugli effetti politici del lavoro da loro svolto.

Traspare, cioè, il timore di dover constatare che i « lavoratori regolari e fissi » o almeno le loro organizzazioni, finiranno con l'essere strutturalmente antagonisti del proprio attuale gruppo di appartenenza. Data la consapevolezza del ruolo politico progressista fin qui avuto (ma ora in parte perso) dalle organizzazioni dei lavoratori, questo timore provoca non poche delusioni e disagi nei nostri soggetti, sia nei maschi sia nelle femmine.

Il loro futuro, comunque, nel complesso appare presentare due possibilità:

- un lavoro autonomo che contenga nuove forme di imprenditorialità o racchiuda in sé diverse modalità di lavoro non più strettamente salariato;
- oppure un lavoro caratterizzato sostanzialmente dall'impegno politico sotto forme, però, più adeguate ai tempi di quelle espresse dalle attuali organizzazioni politiche e sindacali.

B) "I precari estraniati"

Il secondo gruppo risulta composto da 4 maschi e 8 femmine che si caratterizzano per la particolare fragilità del loro sentimento di appartenenza ad un qualsiasi gruppo sociale. Viene da pensare che essi « rifiutino il futuro », percepito come qualcosa di predeterminato, di bloccato e con forti connotazioni negative.

Più che una scelta la loro condizione precaria appare essere una condizione di necessità imposta dalla mancanza di opportunità alternative. La forte delusione per la non realizzazione delle proprie aspettative di cambiamento sociale li porta a ricercare un rapporto di assoluta estraneazione col lavoro, il quale viene percepito unicamente come « tempo-morto »; il loro appare essere un atteggiamento di apatia e di disimpegno ad oltranza, che li porta al rifiuto di fare programmi e progetti per il futuro e li conduce a livelli notevoli di depressione psicologica. Questo vale, però, più per gli uomini. Le donne pare mantengano in definitiva maggiori elementi positivi di autovalutazione. Pur asserendo di essere dominate dal « tempo-morto » del lavoro, valutano la propria condizione come più sostenibile poichè sono coscienti di aver raggiunto, nonostante tutto, un grado di autonomia in tutti i campi generalmente superiore a quello delle altre donne della loro estrazione sociale. La fiera auto-determinazione, soprattutto nella loro vita privata, ci pare svolga un ruolo decisivo nel permettere loro di vivere, in termini meno drammatici, questa situazione di « sospensione » e di « estraneità » nei confronti dei lavori svolti.

C) "I precari in attesa di inserimento"

Tra queste opposte polarizzazioni si pone il terzo gruppo composto da 7 uomini e 8 donne. Essi sembrano accettare i diversi lavori precari che svolgono, non per scelta o per i vantaggi che essi possono procurare, ma per la possibilità di sfuggire, in primo luogo, alla fabbrica, vista come luogo di pena in cui lo sfruttamento del lavoro alienato raggiunge livelli ritenuti insostenibili.

Anch'essi esprimono il desiderio di svolgere lavori che richiedano impegno, sensibilità ed intelligenza, ma appare estremamente « rarefatta », e persino illusoria, la descrizione di lavori simili. Finisce col prevalere un sentimento di sfiducia nel valutare ogni reale possibilità di trovare un lavoro capace di soddisfare le proprie aspettative.

Questi soggetti sembrano, piuttosto, in attesa di una seconda migliore occupazione; inoltre, risultano non indifferenti a un lavoro: a) in cui venga riconosciuto, anche se parzialmente, il titolo di studio conseguito; b) in cui il tempo di lavoro sia notevolmente ridotto e la « quantità di non lavoro » incorporata da questa mansione sia sostanziosa. Il lavoro precario, quindi, appare fortemente caratterizzato, per costoro, dalla « transitorietà ».

La perdita di reali aspettative per un radicale cambiamento sociale, o per un ruolo lavorativo fortemente impegnato si tramuta in aspettative per un lavoro tipo « l'insegnante o l'impiegato pubblico in generale; decisamente poco impegnativi ».

Curiosamente anche costoro, come quelli del primo gruppo, esprimono una vivace contestazione della funzione politica svolta dai sindacati; ma, in questo caso, essa si ferma alla sola critica della « leadership » egemone in queste organizzazioni.

Le donne che si pongono in questo terzo gruppo non differiscono sostanzialmente dai maschi: il loro attuale stato di attesa risulta da intendersi come *aspettativa di inserimento in un ruolo lavorativo* ad esse confacente.

5. Conclusioni

Ci siamo proposti di studiare un gruppo di soggetti che attuano, da tempo e intenzionalmente, una strategia di inserimento anomalo sul mercato del lavoro fondata sulla riduzione drastica del tempo di lavoro e sulla accettazione di posizioni professionali poco qualificate.

Nonostante le condizioni di precarietà in cui si svolge la loro esperienza lavorativa, il modo di guardare il lavoro da parte di tali soggetti risulta assai complesso e articolato; non certo interpretabile secondo elementari criteri di gradevolezza-sgradevolezza né mediante rigide e schematiche concettualizzazioni sulla perdita di significato del lavoro nella società moderna, in particolare fra le nuove generazioni.

Sembra emergere, piuttosto, la capacità di costruire un « discorso » sul lavoro che risulta assai tipico sul piano della gamma dei contenuti utilizzati e della loro organizzazione interna. Esso testimonia la loro familiarità con l'insieme assai ampio di attributi comunemente riferiti al lavoro nell'ambito del contesto culturale ove vivono e, nello stesso

tempo, lascia intravedere le trasformazioni che vengono messe in opera su tali attributi per delineare una presa di posizione precisa e coerente con le loro scelte lavorative e i loro progetti di vita.

In linea con le nostre previsioni iniziali (sub a, b) gli orientamenti verso il lavoro appaiono derivare da una rappresentazione comune, uno schema di riferimento condiviso dal gruppo che si fonda su una originale ricomposizione di diversi attributi. A tal fine vengono adottati differenti registri espressivi che sottolineano una diversa salienza per i contenuti utilizzati nel definire le tre rubriche semantiche (il lavoro concreto, il lavoro ideale, il lavoro in generale come attività umana).

La rappresentazione della realtà lavorativa, pur risultando permeata da molti elementi della tradizione culturale (filosofica, politica, sindacale, ecc.), appare tuttavia come una sintesi non convenzionale, capace di costituire un valido punto di riferimento non solo per i loro comportamenti lavorativi immediati.

Essa diviene, infatti, l'occasione per dare un senso a un tentativo, ancorchè incerto e faticoso, di autodefinizione dei rapporti tra tempo di lavoro e tempo di vita da parte di una categoria sociale che, fin dal periodo scolastico, ha cercato di affrontare attivamente la propria socializzazione, mettendo in discussione i canoni consolidati che regolano l'inserimento sociale delle giovani leve.

Tenendo conto di tali rappresentazioni sociali del lavoro ci sembrerebbe errato interpretare le scelte e i comportamenti lavorativi anomali di tale gruppo di precari come semplice modalità di adattamento alla loro condizione di marginalità sociale, resa possibile oggi dalle risorse informali messe a disposizione dal mercato del lavoro. Occorre valutare, piuttosto, la possibilità che tali comportamenti e rappresentazioni esprimano e intendano affermare un diritto di priorità di accesso di una certa categoria sociale a nuove forme di distribuzione del tempo di lavoro. Tanto più che nello sforzo di legittimare le proprie scelte i soggetti esplicano, secondo le nostre previsioni iniziali (sub c), numerosi elementi di riflessione su loro stessi che li spingono a riconoscersi come gruppo sociale specifico, diverso dai lavoratori stabili e dotato di connotazioni soggettivamente positive. L'esigenza di differenziarsi dagli altri lavoratori si fonda su un sistematico confronto sociale rispetto a molte dimensioni importanti della vita lavorativa ed extralavorativa e diviene la base per costruire o rafforzare la propria identità sociale. Gli esiti di tale processo sembrano essere diversi e non definitivi, dando origine a una provvisoria tipologia di lavoratore precario, alla quale potrebbero corrispondere previsioni specifiche circa le future strategie comportamentali dei soggetti. Ci pare che l'approfondimento di questa prospettiva possa rappresentare un interessante obiettivo di studio.

6. Bibliografia

- ALTIERI, L. CASELLI C. et aa. *Tempo di vivere. Nuove identità e paradigma giovanile dopo il 1977* - Milano, Angeli, 1983.
- BARDIN, L. *L'analyse de contenu*, Paris, PUF, 1977.
- BUZZI, C. *Cultura giovanile e motivazioni al lavoro* « Educazione oggi » 1982, 16, 21 - 31.
- CALVI, G. *Valori e stili di vita degli italiani* Milano, ISEDI, 1977.
- DEPOLO M. e SARCHIELLI G. *Le rappresentazioni sociali del lavoro*, « Giornale italiano di psicologia » 1983, 3, 501 - 519.
- EISER, J. R. *Cognitive Social Psychology* Maidenhead, McGraw-Hill, 1980 (tr. it. Psicologia sociale cognitivista, Bologna, Il Mulino, 1983.)
- ERMOLI G. e RATTI F. *Evoluzione culturale e mutamento dei valori attinenti al lavoro* « Sviluppo e Organizzazione », 1980, 57, 57 - 96.
- GALABERT, M. *Le travail temporaire dans l'industrie* Cahiers d'Etude de l'Emploi, 1979, 18, PUF.
- GHIGLIONE, R., BEAUVOIS J.L., CHABROL, C. et TROGNON, A. *Manuel d'analyse de contenu* Paris, Colin, 1980.
- KENISTON, K. *Young radicals*, New York, Harcourt, 1968 (tr. it. Giovani all'opposizione, Torino, Einaudi, 1972).
- LE BOUEDEC, G. *L'attitudes des jeunes face au travail* « Orientation scolaire et professionnelle » 1982, 1, 63 - 78.
- MOSCOVICI, C. *La psychanalyse, son image et son public* Paris, PUF, 1961.
- MOSCOVICI, S. *Attitudes and opinions* « Annual Review of Psychology » 1963, 14, 231 - 260.
- MOSCOVICI, S. *On social representations* in J. P. FORGAS (ed.) *Social cognition*, London, Academic Press, 1981.
- PIALOUX, M. *Jeunesse sans avenir et travail intérimaire* « Actes de la Recherche en Sciences Sociales » 1976, 26 - 27, 80 - 99.
- ROMAGNOLI G. e SARCHIELLI G. (a cura di) *Immagini del lavoro* Bari, De Donato, 1983.
- ROUSSELET J. *L'allergie au travail* Paris, Le Seuil, 1974.
- TAJFEL H. (ed.) *Differentiation between social groups* London, Academic Press, 1978.
- WARR P.B. (ed.) *Psychology at work* Harmondsworth, Penguin, 1981.

Appendice: Elenco delle categorie utilizzate per l'analisi del contenuto.

- a) *obbligo*: comprende tutti i riferimenti a elementi di costrittività, coercizione, imposizione connessi con il lavoro;
- b) *aspetti economici*: vi rientrano i riferimenti al danaro, al salario, ecc.;
- c) *doverosità sociale*: si riferisce a contenuti normativi (regole, norme) ritenuti tipici di una certa organizzazione sociale; come pure riferimenti a valori sociali assai ampi (utilità sociale, fini comuni, ecc.);
- d) *controllo gerarchico*: riguarda aspetti della subordinazione implicati nella organizzazione del lavoro, come pure esigenze di autonomia e indipendenza nella prestazione;
- e) *fatica*: sono state accorpate le affermazioni relative alla fatica fisica e psicologica, allo stress, ecc.;
- f) *crescita personale*: considera i riferimenti allo sviluppo personale, alla soddisfazione intrinseca, all'identità personale e professionale;
- g) *tempo*: si considerano le affermazioni relative alla dimensione temporale del lavoro, agli orari, ecc.
- h) *bilancio esistenziale*: comprende i riferimenti al rapporto tra lavoro e vita extra-lavorativa espressi come scambio e confronto;
- i) *conflitto sociale*: vi fanno parte riferimenti alla conflittualità nel lavoro e sociale, sia individuale che collettiva;
- l) *contatti sociali*: riguarda i rapporti interpersonali del lavoro sia formali che informali;
- m) *estraneità*: comprende i riferimenti alla necessità di prendere il lavoro con distacco affettivo;
- n) *varie*: questa categoria risulta residuale, comprendendo temi che, per varie ragioni, non potevano essere collocati nelle precedenti.

In ciascuna delle suddette categorie i riferimenti compaiono in forma positiva e negativa.