

Maestripieri L. (2009) 'I giovani tra flessibilità e precariato' in Rauty R. (ed) La ricerca giovane. Percorsi di analisi della condizione giovanile, Edizioni Kurumuny, Calimera (Le), 271-279.

La transizione alla vita adulta è socialmente determinata da una serie di riti di passaggio che segnano l'ingresso nella maturità. Il passaggio al nuovo status sociale nelle società moderne occidentali viene identificato dai seguenti marcatori di soglia:

- La conclusione del percorso formativo;
- Il conseguimento di un inserimento relativamente stabile nel mondo del lavoro;
- L'uscita dalla famiglia di origine;
- La costruzione di una famiglia di elezione;
- La nascita di un figlio (Bagnasco, Barbagli, Cavalli; 2005);

Il periodo di transizione che oggi stanno vivendo le società a capitalismo avanzato mette in tensione questi punti, in quanto l'uscita dal modello della modernità societaria (Magatti, 2003) è stata caratterizzata dalla destrutturazione delle principali istituzioni della società industriale: l'inserimento nel mercato del lavoro diventa più instabile a causa della flessibilizzazione dell'occupazione, l'istituzione del matrimonio entra in crisi e la famiglia sperimenta nuove modalità di formazione.

Questi fenomeni possono essere considerati tra i principali meccanismi alla base della condivisa sensazione di fragilità e rischio che caratterizza la *weltanschauung* tipica della seconda modernità (Giddens, 1990; Magatti, 2003; Bauman, 2000; Beck, 1986), connessa all'affievolirsi della fiducia nei confronti del funzionamento della società e alla perdita del senso di controllo e prevedibilità dei rischi a cui quotidianamente si è soggetti nel corso dell'esistenza. Sempre più persone rientrano in quella condizione che Castel definisce *vulnerabilità*, ovvero l'inserimento instabile in quei sistemi di integrazione sociale e distribuzione delle risorse che avevano assicurato il funzionamento dei meccanismi di protezione sociale durante il periodo fordista, una situazione latente di rischio più che di disagio manifestamente espresso (Ranci, 2002; Castel, 2003).

Queste tendenze rappresentano il prototipo della società del rischio: la progressiva individualizzazione dei percorsi nella carriera lavorativa genera un forte senso di insicurezza che non riesce più ad essere mediato e neutralizzato nel contesto destrutturato della famiglia e pone una seria ipoteca sulla possibilità di operare una progettualità verso il futuro. I giovani, in particolare, si trovano ad affrontare l'importante transizione alla vita adulta in un momento societario che diversamente da quello dei loro padri non è in grado di fornire punti di riferimento istituzionali stabili, soprattutto nel mercato del lavoro che ha da sempre rappresentato il primo passo verso l'ingresso nell'età adulta (Barbier, Nadel, 2000; Sennet, 1998; Castel, 2003).

L'inserimento in un gruppo di lavoro, l'acquisizione di una coscienza identitaria mediata dalla consapevolezza di una professione e il raggiungimento dell'indipendenza economica sono state, infatti, in passato strettamente messe in relazione al passaggio alla vita lavorativa. Tuttavia, numerosi studi in letteratura (Fullin, Magatti, 2002; Fellini, 2003; Fullin, 2004) mostrano come le forme di lavoro flessibili siano state utilizzate in Italia soprattutto come strumento di ingresso nel mercato del lavoro: rimane pertanto aperta la questione di quali possono essere le ripercussioni di un inserimento instabile nel sistema di integrazione lavoro sui percorsi di indipendenza dei giovani e sulle loro capacità di programmare il futuro.

Durante gli ultimi decenni nei paesi industrializzati a economia avanzata si sono affermate nuove modalità di inserimento nel mercato del lavoro che si distaccano sostanzialmente dal modello tipico della società fordista, diventato lo standard dagli anni '50 e basato sul lavoro dipendente a tempo pieno caratterizzato da un inserimento permanente all'interno di un'organizzazione produttiva (Sennet, 1998 Trigilia, 1998; Boltanski, Chiapello, 1999; Barbier, Nadel, 2000; Gallino, 2001; Reyneri, 2002; ; Castel, 2003; Supiol, 2003; Semenza, 2004; Regini, 2007). Queste forme di lavoro flessibile sono state introdotte nell'ordinamento italiano prima attraverso la legge Treu e successivamente ampliate e organizzate dalla legge 30/2003. Il territorio lombardo ha rivelato avere un ruolo anticipatorio rispetto al resto del paese: la crescita degli occupati con contratti atipici è stata sostenuta nel corso degli ultimi anni e interessa soprattutto i giovani considerato che ormai il 65% degli avviamenti al lavoro a Milano (la variazione rispetto al 2005 è pari a + 47,7%), secondo il rapporto Milano Produttiva 2006 della Camera di Commercio di Milano (Fellini, 2003).

L'indagine sui giovani lavoratori flessibili del milanese

Questo paper mostra i risultati di una ricerca condotta tra il 2006 e il 2007 a Milano con il supporto e la collaborazione delle *ACLI – Sede provinciale di Milano* attraverso lo strumento dell'intervista biografica su un campione di 25 giovani lavoratori impiegati attraverso le svariate forme contrattuali sorte dopo le recenti riforme legislative nel mercato del lavoro (L.196/97 e L.30/03). Le dimensioni indagate nel corso di questa indagine hanno evidenziato temi correlati sia alla qualità del lavoro (come la formazione, le garanzie contrattuali, le relazioni nel mondo del lavoro) che relative alla qualità della vita (la difficile gestione dei tempi di lavoro e di vita, la capacità di programmazione sul futuro, il sostegno della famiglia), che si suppone possano essere messi in discussione dalla flessibilità, definita come inserimento instabile all'interno del mercato del lavoro.

Nel corso di questa indagine sono stati intervistati giovani lavoratori flessibili di età compresa tra i 24 e i 39 anni residenti a Milano e Provincia, scelti sulla base di alcune caratteristiche strutturali che si ritenevano importanti nell'influenzare la carriera lavorativa di questi giovani. La prima caratteristica di interesse è il genere: su 25 intervistati 16 sono donne, una sproporzione che evidenzia anche la maggiore diffusione di queste tipologie contrattuali tra le lavoratrici (Fellin, 2003). La seconda caratteristica che è stata presa in considerazione nella scelta delle persone è l'età; in particolare, la popolazione è stata suddivisa in due fasce d'età: dai 24 ai 30 anni, in cui il focus di indagine si colloca sulle modalità di inserimento nel mondo del lavoro (per un totale di 13 intervistati); dai 31 ai 39 anni, in cui l'indagine ha l'obiettivo di far emergere l'eventuale cambiamento nell'atteggiamento verso la flessibilità e la precarietà, nel contesto di un precariato che inizia ad essere di lungo periodo (ipotizzando un inserimento nel mercato lavorativo intorno ai 25 anni, l'anzianità lavorativa di un lavoratore over 30 supera i 5 anni).

A titolo informativo è possibile richiamare le attività professionali toccate dall'indagine: consulenza informatica, moda, editoria, professionisti dell'ambito sanitario e educativo, cinema, impiegati nel settore turistico, amministrativo e della cooperazione internazionale. La tipologia contrattuale più rappresentata è il contratto a

progetto (cosiddetto Co.co.Pro sperimentato da 12 intervistati), seguiti dai liberi professionisti (5).

L'uso di una metodologia qualitativa risponde all'esigenza di raccogliere racconti che possano dealineare i vincoli di limiti e opportunità ai quali questi individui sono soggetti, recuperando la ricchezza creativa delle strategie di adattamento operate dagli intervistati in un contesto di forte dispersione degli intervistati (Fullin, 2004).

La scelta di utilizzare proprio l'intervista biografica (rif. Bichi, 2002; Bertaux, 1998) risponde dunque all'esigenza di recuperare i racconti di persone che vivono una *categoria di situazione*: essere i rappresentanti di una situazione particolare non spinge a condividere null'altro che la situazione con gli altri individui coinvolti allo stesso modo. Le metodologie di indagine qualitative si adattano particolarmente a queste categorie di intervistati, in quanto permettono di enucleare al meglio meccanismi e strategie che individualmente ciascuno attiva nel momento in cui si trova a gestire la specifica situazione di lavoratore flessibile (Bertaux, 1998).

Infatti, il lavoro atipico è difficilmente quantificabile, soprattutto a causa delle forme articolate nelle quali si esprime e in generale viene definito in opposizione al modello tipico del lavoro standard dipendente a tempo pieno e permanente. In particolare, la macro-distinzione che si può operare nel mondo del lavoro atipico è la differenziazione tra forme flessibili nell'ambito del lavoro subordinato (contratti a termine, part-time, interinale) e impieghi formalmente autonomi o parasubordinati (un esempio è costituito dalla collaborazione a progetto, ex co.co.co) "scoperti" con l'istituzione del Fondo INPS a gestione separata nel 1996 (Fellini, 2003).

La scelta di identificare come giovani la popolazione compresa tra 24 e 39 anni risponde a molteplici esigenze. Infatti, la definizione di gioventù è socialmente determinata e la tendenza alla permanenza in famiglia, una peculiarità italiana che contrasta con il modello condiviso a livello europeo, tende a procrastinare l'ingresso nella vita adulta (nel 2006 in Lombardia il 44,8% dei giovani tra i 25 e i 34 anni vive ancora nella stessa abitazione con almeno un genitore). L'aumentata scolarizzazione sposta sempre più in avanti il momento di ingresso nel mondo del lavoro e la permanenza in famiglia quella di uscita dalla famiglia di origine. Si è formata una nuova coorte che può essere individuata dalla definizione di giovani adulti, compresa in un'età tra i 24 e i 39 anni, che vivono quella che può essere definita una condizione liminale: hanno conseguito alcuni dei marcatori dell'età adulta precedentemente elencati, ma spesso si trovano per necessità o per scelta a procrastinarne altri (Van Genneep, 1909).

La qualità del lavoro

Come già precedentemente accennato, i due campi di interesse sui quali si era deciso di focalizzarsi erano la qualità del lavoro e quella della vita. Partendo dal primo, si è deciso di focalizzare l'analisi su alcune emergenze, come la formazione, le garanzie organizzative, l'ambiente di lavoro, l'identità lavorativa, che sono sembrate interessanti da sottolineare proprio per le profonde trasformazioni di cui sono state oggetto negli ultimi anni.

Partendo dalla formazione, è interessante sottolineare come, in generale,

l'acquisizione di un bagaglio formativo successivo al momento dell'istruzione condotta nelle scuole superiori e nelle università si stia trasformando in *una questione privata*, soprattutto per la mancanza da parte del sistema produttivo ad impegnarsi nell'investimento in risorse umane.

Questo significa che la formazione a carico del datore di lavoro è una pratica residuale ormai appannaggio principalmente delle realtà più grandi, mentre le piccole imprese preferiscono affidarsi al mercato per selezionare la forza lavoro di cui hanno bisogno tra lavoratori che si sono già formati in maniera autonoma o presso altre realtà aziendali.

È dunque il lavoratore a doversi sobbarcare individualmente l'onere di scegliere e finanziarsi autonomamente i momenti formativi, che però sono costantemente richiesti dalla dinamicità del mercato del lavoro contemporaneo e dall'obsolescenza tecnologica che lo caratterizza. La crescita professionale non avviene perciò all'interno della stessa azienda, attraverso degli specifici corsi di formazione: la tendenza a rimanere solo per brevi periodi di tempo presso una determinata azienda implica che il proprio bagaglio di competenze tecniche e specialistiche sia conseguito attraverso i diversi *salti lavorativi*, scongiurando il rischio della frammentazione e dello scoraggiamento.

Alla luce di queste trasformazioni è possibile leggere anche il rinnovato interesse per il *learning by doing*: la formazione acquisita durante lo svolgimento del proprio, anche con periodi di formazione specificamente ad essa dedicata, diventa sempre più strategica e sta alla base del successo di strumenti aziendali come lo stage o il praticantato, che non vengono retribuiti perché considerati formazione.

« (...) Il lato positivo che era comunque il dover in un certo modo cavarmela da solo perché se aspettavo lei che mi insegnasse le cose o che mi facesse vedere non avrei imparato nulla... è venuto soprattutto dalla mia curiosità dalla mia voglia di sapere di intraprendere la carriera che ha convinto me stesso di proseguire. (...) è brutto da dire ma è così io acquisisco determinate conoscenze per poi utilizzarle dopo ma capita a tutti devi essere come una spugna e in ogni lavoro che fai devi saper apprendere il più possibile così poi sai anche dare... io durante i miei studi ho fatto tanti lavori l'intervistatore ho lavorato da un commercialista e da tutti questi lavori ho cercato di prendere una fetta farla mia e di ricavarne dell'esperienza perché se tutte le esperienze di lavoro ti danno un risultato è perché lo hai voluto tu.»

(praticante avvocato, 31)

Un secondo importante tema è quello relativo ai nuovi contratti di lavoro: infatti, le nuove forme contrattuali non offrono più le garanzie previste dal modello standard (in termini di ferie, malattie, maternità etc...) ma neanche un livello retributivo adeguato a pagarsele in maniera autonoma. Questo significa che il lavoratore atipico, oltre al carico formativo di cui precedentemente si è detto, si trova a dover fronte anche alle esigenze burocratiche e fiscali delle tipologie contrattuali cosiddette flessibili, molte onerose soprattutto se il lavoratore si trova a gestire una partita IVA. Questa situazione genera ansia e bisogno di orientamento, che non trova per ora un sostegno da parte delle imprese presso cui svolge la propria prestazione lavorativa.

Inoltre, il contratto a progetto (e più in generale le diverse forme di impiego atipico) sono impiegate dalle imprese per risparmiare i costi del lavoro dipendente, nascondendo rapporti di lavoro subordinato. Proprio per questa ragione, i datori di lavoro tendono a non rispettare le già esigue prerogative del Co.co.Pro (es. autonomia nello svolgimento

delle mansioni e nessun vincolo di orario), attraverso la richiesta di svolgere mansioni anche al di là di quelle previste dal contratto o di prestazioni lavorative over-time. In generale, il livello retributivo di un lavoratore atipico non si discosta sostanzialmente da quello di un lavoratore dipendente e il risparmio in termini di contributi versati alle istituzioni previdenziali va totalmente all'azienda.

« (...) Però mi rendo anche conto che può durare per pochi anni, cioè nel senso che comunque uno sente il bisogno di avere delle garanzie in più in termini di ferie, in termini di malattia, in termini di contributi, in termini di tante cose. Non mi vedo star qua tutta la vita con un contratto di questo tipo; anche se, cioè, è una cosa che potrei rivalutare nel momento in cui... cioè aumentasse molto lo stipendio e quindi uno dice vabè, i miei contributi, i miei meccanismi di tutela me li creo io. Però al momento mi rendo conto che una cosa che sono giovane e ho appena iniziato e quindi me la posso permettere, però... mah! [ridendo].»

(cooperante internazionale, 25)

Il lavoro si priva del luogo, della struttura, del corpo, del contenuto, dell'attaccamento e della memoria, assumendo caratteristiche nuove a cui i lavoratori flessibili devono far fronte: in particolare, la riduzione del tempo passato in azienda nella condivisione di uno spazio/tempo comune mette a rischio la generazione di legami forti (necessariamente basati sul lungo termine e sulla memoria condivisa), alla base di quel sentimento collettivo di appartenenza che aveva consentito in passato la negoziazione collettiva di migliori condizioni di lavoro (Gallino, 1998). Infatti, le soluzioni alle difficoltà insite nei contratti atipici sono tendenzialmente ricercate individualmente, difficilmente si negoziano a livello collettivo, soprattutto per il possibile rischio di mancato rinnovo del contratto di lavoro.

« (...) Sì nel senso che comunque siamo tutti sulla stessa barca e quindi sappiamo anche se non ne parliamo esplicitamente sappiamo che questo tipo di contratto ha dei pro e dei contro più dei contro che dei pro a mio avviso, e quindi tra virgolette siamo solidali in quello cioè cerchiamo di sostenerci, magari ci sono dei momenti che dice uno basta non mi danno niente sono qua e allora lì si cerca di sostenersi a vicenda (...) mh cioè non è che io vado a rischiare di perdere il mio posto per cercare di tenere il tuo (...) molta gente se ne è andata anche male però siccome che io faccio un lavoro indispensabile dentro lì non... A me non mi sono mai stati fatti dei discorsi del genere fai così o te ne vai, e quindi io un pochino mi guardo dall'andare a pugnalarlo capito. Quindi da quel punto di vista lì no nel senso quelli che hanno il mio stesso contratto non c'è una solidarietà fino a quel punto.»

(Consulente informatico, 28)

Inoltre, sebbene la frammentazione delle esperienze lavorative di breve periodo rende molto difficile l'instaurazione di relazioni significative all'interno del posto di lavoro, soprattutto in quegli ambienti (es. il call center) dove il turnover è particolarmente spinto, è pur vero che nelle situazioni in cui il contratto atipico maschera rapporti di lavoro parasubordinato, la condivisione di una condizione comune di disagio facilita l'emersione di atteggiamenti solidali, tuttavia non sufficienti a dare vita a rivendicazioni collettive.

Però è bene ricordare come anche la possibilità di lavorare in molteplici ambienti di

lavoro consenta di sfruttare l'instaurazione di legami, che serve a creare una rete relazionale utile a far emergere nuovi progetti nei quali impiegarsi (Boltanski, Chiapello, 1999). Questo è evidente soprattutto in quei casi dove l'impiego del contratto di lavoro flessibile risponde ad una specifica esigenza del settore di impiego, che opera secondo progetto (come per esempio tra gli altri il cinema, la consulenza informatica, la cooperazione internazionale) e il successo nella generazione di queste reti di clienti dipende in larga misura alla consapevolezza e alla capacità del singolo lavoratore.

« (...) Allora il precariato nella mia posizione personale la vedo come un piccolo punto di domanda ma questo piccolo punto di domanda viene illuminato da una piccola luce che è la possibilità di avere dei clienti, in che modo posso averli, li posso avere solo ed esclusivamente su una rete di conoscenze che si basa sulla capacità relazionale quindi la capacità relazionale nasce da me e che cos'è che nasce da me anche la voglia di poter intraprendere questa carriera o professione.»

(praticante avvocato, 31)

La qualità della vita

L'importanza acquisita dal lavoro, dalla professione nel corso degli anni in cui l'equilibrio della modernità societaria si era mantenuto stabile rende difficile ora, per coloro che si trovano a sperimentare forme di lavoro flessibile, mantenere una ferma identità personale e lavorativa, ma anche più banalmente organizzare la propria vita (Dahrendorf, 1988). Soprattutto per la fascia di popolazione più giovane oggetto dello studio presentato in questa sede questa continua instabilità si traduce nell'impossibilità di prendere decisioni importanti, come andarsene a vivere da soli, sposarsi, avere figli in un contesto di vita sempre più precario e sempre più impossibile da programmare.

Dunque se la sicurezza diventa un'utopia, gli individui cercano di crearsi autonomamente le basi per avere quella stabilità che una volta erano assicurate a livello collettivo tramite i contratti di lavoro garantiti e i sistemi di welfare. L'impulso all'individualismo, costantemente amplificato come una delle condizioni per essere vincenti in un mercato del lavoro di questo tipo, porta alla costante crescita della disuguaglianza, proprio perché le criticità maggiori dei contratti di lavoro flessibili vengono mediate all'interno del contesto familiare, sia d'origine che d'elezione.

Ciò che emerge con sempre maggiore evidenza è che i contratti di lavoro flessibile mettono in discussione soprattutto la capacità di programmazione e gestione del futuro, situazione che contribuisce ad aumentare i rischi sofferti da questa particolare fascia di popolazione. Infatti, l'instabilità insita nei contratti atipici, sia per quello che riguarda l'orario di lavoro (spesso soggetto a over-time) che per la durata effettiva del contratto, rende impossibile programmare impegni a breve e lunga scadenza (dalle vacanze al matrimonio).

Infatti, il contratto atipico viene spesso utilizzato in quelle situazioni in cui il carico di lavoro non segue routine prestabilite, rendendo difficile per un lavoratore capire esattamente quale sarà il suo reddito o il proprio impegno durante il periodo lavorativo: l'unica forma di tutela che è concessa al lavoratore deriva dal preavviso di termine del contratto concesso dal datore di lavoro, l'unico orizzonte temporale futuro che è concesso ai lavoratori che sono impiegati attraverso queste forme contrattuali.

« (...) Non avevo figli per cui ripeto la mia disponibilità al lavoro era massima, il mio lavoro mi piaceva, non studiavo più per cui ero completamente impegnata sul lavoro, lavoravo molto... Perchè non esistevano paragoni... Né domeniche, ho lavorato tantissimi sabati e domeniche, c'erano le trasferte... Sempre per la donna a parigi, retribuite normalmente non come... Bè è ovvio c'era incluso tutto, hotel, pranzi, eccetera, non avevo problemi, cioè il mio problema erano... Sono arrivati per me quando ho deciso di avere una mia famiglia, quando... Quando le mie esigenze sono cambiate, quando tu sei completamente aperta e disponibile... A... Qualsiasi cosa ti venga richiesta e lo stipendio ti va bene, di problemi non ci sono...»

(Esperta comunicazione, 36)

Inoltre, senza una fonte di reddito stabile diventa difficile accedere a quei servizi che permettono di gettare le basi sia per la costruzione di un nuovo nucleo familiare (es. mutuo) che per la programmazione di progetti di lungo e medio periodo (dalla maternità all'acquisto di una casa): il venire meno delle garanzie assicurate a livello istituzionale attraverso il contratto di lavoro determina lo spostamento di queste tensioni a livello individuale e familiare. Dunque, il sistema di protezione sociale, che nel periodo fordista era affidato alla negoziazione collettiva, si sposta sempre di più nell'ambito del familismo, accentuando quelle peculiarità italiane che erano già state sottolineate in letteratura (Esping-Andersen, 1999), mentre a livello individuale, l'instabilità lavorativa è mitigata attraverso la creazione di una rete di contatti lavorativi caldi o con la creazione di un percorso professionale valido attraverso i diversi salti lavorativi.

Per quanto riguarda, invece, le garanzie collettive, prime assicurate per legge e garantite come diritti all'interno dei contratti di lavoro a tempo indeterminato (es. malattia, congedi parentali), oggi sono messe in discussione dalle nuove prerogative contrattuali e spesso il loro costo viene scaricato a livello familiare: per i più giovani la famiglia d'origine e per gli altri quella d'elezione costituisce l'unica istituzione di welfare in grado di limitare le conseguenze più nefaste dell'instabilità contrattuale.

Infine, la famiglia d'elezione diviene un'istituzione sostenibile solo nel momento in cui almeno uno dei due componenti, impiegato con contratto standard, gode delle garanzie istituzionalizzate nei contratti subordinati a tempo indeterminato (dai mutui alla certezza del reddito).

« (...) E per cui da questo punto di vista almeno il capofamiglia... Porta a casa uno stipendio sicuro, perchè... Ripeto due lavoratori... Non assunti, non so come li vogliamo chiamare... Precari... Lavoratori autonomi... Non sono... Non hanno garanzie, ehm... Non hanno garanzie perchè dall'oggi al domani possono essere lasciati a casa impunemente direi... Eh.. (...) in una famiglia di quattro membri almeno uno, insomma, un'assunzione in casa ci vuole, ma ti parlo per qualsiasi cosa, dalle spese mediche dei bambini che quando sono piccoli sono... Enormi al... Ehm... All'acquisto, non so, di un divano che se non hai l'assunzione non lo puoi rateizzare (...) Non ti vengono concesse le rate, la trovo un'altra cosa assurda, insomma, tante piccole cose non ti fanno...»

(Esperta comunicazione, 36)

Conclusioni

Per i giovani, la scelta che si presenta all'ingresso del mondo del lavoro può essere

identificata dall'ambivalenza tra sicurezza e auto-realizzazione personale: esistono settori che vedono in prevalenza l'impiego attraverso contratti garantiti, ma se, al contrario, un giovane preferisce cercare di realizzare le proprie aspirazioni professionali, deve necessariamente fare riferimento alle proprie risorse personali per emergere in quei contesti dove l'uso del contratto atipico mostra la sempre maggiore competitività del mercato.

Proprio in relazione alla chiarezza del proprio obiettivo lavorativo, si possono sostanzialmente identificare due tipologie di lavoratori atipici:

* Precari: *impiegati in contesti fino a qualche anno fa predominati da contratti subordinati a tempo indeterminato, i precari sentono maggiormente i vincoli e i limiti dei rapporti parasubordinati e vorrebbero avere soprattutto un legame stabile nel tempo con un'azienda.*

* Flessibili: *inseriti in mercati del lavoro che da sempre operano secondo una struttura a progetto, il lavoratore flessibile desidera maggiori garanzie e tutele nel contesto dei contratti atipici, più che un legame stabile con un'azienda o ente.*

Concludendo, la diversa consapevolezza della professione costituisce una delle strategie che possono essere giocate da questi giovani lavoratori flessibili per costruirsi una carriera, risolvendo la contraddizione tra precariato e flessibilità. L'idea dell'autonomia e la metafora dell'essere *imprenditori di sé stessi* sono le argomentazioni retoriche che vengono proposte dai giovani che vogliono continuare a fare la professione che si sono scelti per passione e che per formarsi come professionisti sono disposti a impegnarsi nel mercato dei lavori flessibili.

« (...) Il precariato di per sé può essere visto e vissuto in modo differente e ti spiego a parer mio è il precariato uno lo può utilizzare investendo su se stesso il contratto a tempo indeterminato presso quella determinata società istituzione ecc. E quindi nasci vivi e muori lì dentro il precariato ti permette di fare più esperienze cerca il singolo di avere la capacità di intuire l'offerta che potrebbe essere favorevole.»

(consulente del lavoro, 32)

« (...) è un concetto che non esisteva una volta, bisogna imparare bene a vendersi, te lo dice chiunque in questo mestiere, perché tu vendi la tua professionalità, siamo artigiani, siamo operai che vendono le proprie mani, le mani, la propria testa...»

(assistente di produzioni cinematografiche, 30)

Bibliografia

Bagnasco A., Barbagli M., Cavalli A. (2005), *Elementi di Sociologia*, Il Mulino Editore, Bologna.

Barbier J.C. Nadel H. (2000), *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Flammarion, Paris [tr. it. (2002) *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma]

Bauman Z. (2000), *Liquid modernity*, Polity Press, London [tr. it. (2002) *Modernità liquida*, Editori Laterza, Bari]

Beck U. (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp, Frankfurt [tr. It. (2000) *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci Editore, Roma]

Bertaux D. (1998), *Les récits de vie*, Editions Nathan, Paris [tr. it. (2004), *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, Franco Angeli Editore, Milano]

Bichi R. (2002), *L'intervista biografica*, Vita&Pensiero, Milano.

Boltanski L. Chiapello E. (1999), *Le nouvelle esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris [tr. ing. (2005) *The new spirit of capitalism* Verso, London]

Castel R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Le Seuil, Paris [tr. it. (2004), *L'insicurezza sociale. Che cosa significa essere protetti?*, Giulio Einaudi Editore, Torino]

Dahrendorf R. (1988) "Dalla società del lavoro alla società dell'attività" in Ceri P. (1988) *Impresa e lavoro in trasformazione* Il Mulino Editore, Bologna.

Esping-Andersen G. (1999) *The Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press, Oxford [tr. it. (2000) *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino Editore, Bologna]

Fellini I. (2003), "Giovani adulti con lavoro flessibile" in Micheli, G. e C. Ranci (a cura), *Equilibri fragili: vulnerabilità e vita quotidiana delle famiglie lombarde*, Guerini e Associati, Milano 2003.

Fullin B., Magatti M. (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma.

Fullin B. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino Editore, Bologna.

Gallino L. (1998), "Su alcune trasformazioni del lavoro", in Varni A. (1998), *Alla ricerca del lavoro. Tra storia e sociologia: bilancio storiografico e prospettive di studio*, NIS, Roma.

Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Editore Laterza, Bari

Giddens, A. (1990) *The consequences of modernity*. Tr. It (1994) *Le conseguenze della modernità. Fiducia e rischio, sicurezza e pericolo* Il Mulino, Bologna.

Magatti, M. (2003) *L'io globale. Dinamiche della socialità contemporanea* Editori Laterza, Bari.

Ranci C. (2002), “Fenomenologia della vulnerabilità sociale” in «Rassegna Italiana di Sociologia», n.4, pp. 521 -551.

Regini M. (2007), (a cura di) *La sociologia economica contemporanea*, Editori Laterza.

Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino Editore, Bologna

Semenza R. (2004), *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità sociale di impresa*, Carocci, Roma.

Sennet, R. (1998) *The Corrosion of Character, the Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, Norton & Co., New York- London. Tr. it. (1999) *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano.

Supiol, A. (1999) *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Parigi [tr. it. *Il futuro del lavoro*, Carocci Editore, Roma, 2003]

Triglia C. (1998), *Sociologia Economica* Il Mulino Editore, Bologna.

Van Gennep A. (1909) *Les rites de passage* Emile Nourry, Paris [tr. it. (1981) *I riti di passaggio*, Editore Boringhieri, Torino]