

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna
DOTTORATO DI RICERCA IN SOCIOLOGIA

Settore Concorsuale di afferenza: 14/D1
Settore Scientifico disciplinare: SPS/09

**La costruzione identitaria fuori e dentro un percorso di
welfare to work. Una ricerca sugli informatori
scientifici del farmaco in Italia.**

Presentata da

Angela Visconti

Coordinatore Dottorato
Chiar.mo Prof. Ivo Colozzi

Relatore
Chiar.mo Prof. Federico Chicchi

Esame finale anno 2013

INDICE

PARTE PRIMA	6
Il quadro teorico di riferimento	6
Introduzione	7
Capitolo primo.	11
La dimensione sociale e lavorativa del processo di individualizzazione nella transizione alla post modernità.	11
Premessa	11
1.1 Virtù e limiti della modernità.....	12
1.2 Riflessioni preliminari sulla società della trasformazione: il dibattito sulla post modernità.....	23
1.3 Gli effetti negativi della post modernità sulle persone	28
1.4 La conquista della civiltà moderna: l'individualismo.....	34
1.5 Ambivalenze nel processo di individualizzazione nel pensiero di Ulrich Beck.	41
1.6 Il processo di disembedding in Giddens.....	46
1.7 Individualizzazione versus lavoro	50
Capitolo Secondo	55
Prima dimensione:	55
la dilatazione del tempo di lavoro e la gestione dello spazio.	55
2.1.1 Riflessioni preliminari. Perché il tempo e lo spazio?	55
2.1.2 Il concetto di tempo nel pensiero sociologico	58
2.2 Tempo di lavoro: dalla linearità del tempo macchina alla società dell'accelerazione	63
2.3 Gli effetti dell'accelerazione: la compressione spazio-temporale.....	69
Capitolo terzo	73
Il processo di costruzione dell'identità nel rapporto tra lavoro e riconoscimento sociale	73
3.1. Genealogia di un concetto: l'identità.....	73
3.2.1 L'approccio dell'interazionismo simbolico. L'identità nel pensiero di H. Blumer e George H. Mead.	80
3.2.2 Il modello drammaturgico di Goffman nella definizione dell'identità.	84
3.3 Lavoro, identità e riconoscimento sociale.....	88
3.4 I termini attuali del dibattito: dalla crisi d'identità al processo d'identizzazione.....	95

Capitolo quarto.....	101
La svolta partecipativa dei soggetti entro un rinnovato <i>Active Welfare State</i> e la crisi di partecipazione dentro la rappresentanza sindacale.	
3.1 Welfare State: nascita ed evoluzione.....	101
3.2 Crisi del welfare fordista.....	107
3.3 La svolta individualista nel postfordismo: verso un <i>active welfare state</i>	111
3.4 Il caso italiano, il difficile passaggio dalla sussidiarietà all'attivazione.	118
3.5 Ambiti di applicazione e strumenti di intervento: un esempio di welfare to work in Italia: il progetto <i>welfarma</i>	125
3.6 La crisi della rappresentanza sindacale.	132
PARTE SECONDA.....	137
La ricerca sul campo.....	137
Capitolo quinto	138
La ricerca empirica.....	138
Oggetto, obiettivi, metodologia e strumenti di analisi	138
5.1 Introduzione.....	138
5.2 Oggetto e domande di ricerca	139
5.3 Disegno della ricerca, contesto e scelte metodologiche	143
5.4 Gli strumenti impiegati.....	154
5.4.1 L'intervista biografica.....	154
5.4.2 Il questionario e il campione quantitativo.....	160
Capitolo Sesto	166
Analisi del progetto di welfare to work per gli informatori scientifici del farmaco: il punto di vista degli attori istituzionali e dei lavoratori.	
Costruire il percorso di identità professionale degli informatori scientifici del farmaco.....	166
Premessa	166
6.1 Il progetto welfarma: l'opinione degli ideatori e la risposta dei lavoratori a confronto.....	168
6.2 Formazione e Ricollocamento. Un confronto tra le traiettorie occupazionali degli informatori con e senza il supporto di welfarma.....	180
6.3 Welfarma: un progetto di reinserimento debole. Le cause della testimoniata crisi.	190
6.4 L'informatore scientifico del farmaco.	192
6.4.1 Il rapporto con il sindacato. Alleato o colpevole della loro condizione?	192
6.4.2 Lo spazio temporale del lavoro: vita e lavoro quale equilibrio?	197
6.5 Le dimensioni per la costruzione dell'identità lavorativa.....	200
6.5.1 La dimensione del ruolo professionale	200

6.5.2 La dimensione del riconoscimento sociale.....	205
6.5.3 La dimensione della continuità tra passato e futuro occupazionale.	
Capitolo sette.....	218
Le risultanze del questionario: la classificazione tipologica degli informatori	218
7.1. Nota introduttiva.....	218
7.2. Profilo occupazionale degli informatori.....	222
7.3. Valutazione del progetto welfarma	228
7.4. Verifica dell'ipotesi di ricerca	232
7.5. Tipizzazione del campione e analisi delle corrispondenze lessicali..	243
Note Conclusive	248
BIBLIOGRAFIA.....	253
SITOGRAFIA	273
Appendice metodologica	275

PARTE PRIMA

Il quadro teorico di riferimento

Introduzione

Il presente lavoro di ricerca nasce dall'interesse personale di studiare i percorsi di costruzione identitaria al lavoro. L'idea generale da cui parte l'attività di analisi e di ricerca della tesi è che l'identità non sia un dato acquisito ma un processo aperto. Processo che è portato avanti dall'interazione tra riconoscimento sociale del proprio ruolo lavorativo e rappresentazione soggettiva di sé. La categoria di lavoratori che è stata scelta è quella degli informatori scientifici del farmaco, in virtù del fatto che la loro identificazione con il ruolo professionale e la complessa costruzione identitaria è stata duramente messa alla prova negli ultimi anni a seguito di una profonda crisi che ha coinvolto la categoria. Per far fronte a questa crisi nel 2008 è stato creato un dispositivo, che ha visto il coinvolgimento di aziende, lavoratori, agenzie per il lavoro e organizzazioni sindacali, allo scopo di ricollocare il personale degli informatori scientifici del farmaco coinvolto in crisi e/o ristrutturazioni aziendali. Ci siamo quindi interrogati e abbiamo ipotizzato che qualora si verificano alcune circostanze esterne come l'intervento di particolari progetti di politiche di welfare attivo, il lavoratore si troverà a ridisegnare e ricomporre necessariamente il suo percorso identitario.

Tale percorso si esplica attraverso la risposta alle domande: Chi sono io? Qual è il mio ruolo professionale? Mi identifico ancora in quest'ultimo? Quanto peso hanno alcune inferenze esterne e i cambiamenti del percorso lavorativo sulla costruzione identitaria? E quesiti strettamente legati alla condizione di crisi che li ha colpiti. Poiché gli stessi sono poi diventati i soggetti destinatari di un progetto di politica di welfare to work denominato "welfarma", l'analisi si è allora soffermata ad analizzare le politiche attive di welfare: quanto peso hanno e in che modo sono efficaci nel supportare le sorti di una carriera in crisi? Come si ridisegnano le traiettorie di vita e di carriera a seguito di questo progetto?

L'ipotesi teorica generale della ricerca è che i cambiamenti intervenuti negli ultimi anni, a seguito di un'accelerazione esasperata e per certi versi incontrollata dei processi sociali, hanno profondamente modificato le dimensioni spazio temporali del lavoro e del lavorare e questi cambiamenti, in concomitanza con un'incapacità di mediazione dei meccanismi vigenti di welfare state, intervengono e influenzano negativamente il progetto identitario, soprattutto dal lato della declinazione dell'appartenenza al loro specifico ruolo professionale. Tale situazione interviene sui casi sottoposti a indagine generando esiti differenti secondo le loro differenze "soggettive" e "oggettive".

La tesi è quindi articolata in quattro parti fondamentali:

La prima parte è dedicata all'inquadramento teorico di matrice sociologica necessario a comprendere i *frames* teorici ai quali riferirsi. In questa fase della ricerca la candidata ha analizzato, come primo *frame*, la letteratura concernente il concetto di *individualizzazione* sociale. L'analisi dello scenario socio-storico all'interno del quale tale fenomeno si produce è inoltre servito a precisare il peso e la qualità delle dimensioni che intervengono a strutturare nel contesto attuale i fenomeni identitari. Poiché ciò che si è individualizzato oggi secondo la sua analisi sono: da un lato la gestione del tempo e dello spazio del lavoro e dell'altro le politiche di welfare locale. Per fare questa disamina abbiamo attraversato "criticamente" il pensiero dei sociologi contemporanei che hanno collocato nella transizione alla cosiddetta postmodernità questo passaggio, e non ha tralasciato neppure di prendere in considerazione il contributo di alcuni importanti studiosi classici: da Emile Durkheim a Jurgen Habermas, passando dal teorico dell'individualizzazione George Simmel e analizzando nel dettaglio la critica di Margaret Archer che ha tentato attraverso un approccio da lei stessa definito *morfogenetico* di superare i termini delle dispute tradizionali. Fino ad arrivare al pensiero dei sociologi della "modernità riflessiva" come, Anthony Giddens, Ulrich Beck e Zigmunt Bauman.

Rispettivamente la seconda e terza parte sono dedicate all'approfondimento teorico delle due dimensioni che costituiscono l'ipotesi.

Nello specifico il secondo *frame* teorico analizzato è quello relativo alla dimensione spazio temporale. Dopo aver chiarito i termini entro la riflessione sociologica, da Werner Bergmann a Pitirim A. Sorokin fino a prendere in considerazione le tesi a riguardo di Norbert Elias, l'attenzione è stata poi spostata sulla relazione specifica tra il lavoro e la sua dimensione spazio temporale. La polverizzazione dell'esperienza temporale è ciò che caratterizza la nostra epoca, il cardine della società dopo moderna. Pertanto seguendo l'inquadramento teorico di alcuni studiosi presi in esame e di alcuni lavori apparsi negli ultimi anni, ha analizzato i processi che hanno condotto alla definizione di una società che è stata denominata: *high speed society*. Il rapporto che intercorre in questa società tra lavoro e dimensione temporale appare profondamente modificato rispetto ai primi anni del '900 ed è necessario svelarne la complessità. L'autore di riferimento di questa parte del lavoro è stato il geografo/sociologo David Harvey e la sua teoria sulla compressione spazio temporale, usata per spiegare come l'accelerazione e la conseguente perdita di spazi e tempi rispetto al passato ha posto i lavoratori postmoderni di fronte a sfide nuove. La compressione temporale permette di far luce su una condizione tipica di alcune categorie di lavoratori postmoderni. Nella misura in cui i tempi non sono, quelli scanditi dall'orologio della fabbrica, ma quelli sottoposti al controllo soggettivo del lavoratore, quest'ultimo vive uno dei più grandi paradossi del nostro tempo: benché disponga di strumenti in grado di liberare tempo, i suoi spazi di azione non sono altrettanto svincolati dalla velocità. In accordo con i sociologi dell'accelerazione, la vita del lavoratore postmoderno è sottoposta a tempi sempre più ridotti e a ritmi sempre più frenetici. Il terzo *frame* è stato invece individuato nell'analisi della letteratura relativa lo studio delle politiche di Welfare State, gli approcci messi in evidenza sono quelli più attuali e studiati nel nostro Paese da sociologi ed esperti del settore come, Massimo Paci, Carlo Donolo, Costanzo Ranci e Maurizio Ferrera, unito all'approfondimento di molte ricerche che hanno trovato spazio in riviste internazionali e nazionali di *Social Policy*. In questa parte l'obiettivo è stato quello di trovare i punti di forza e di debolezza delle varie politiche attive

create nel nostro Paese. Individuare il graduale passaggio dal welfare al *workfare*, che ha determinato un cambio di paradigma nell'individuazione degli strumenti di politica del lavoro volti a incrementare i livelli occupazionali e gli eventuali punti deboli di queste politiche.

Ultimo *frame* teorico è quello relativo ai processi di costruzione dell'identità: si è proceduto quindi all'analisi della letteratura inerente i paradigmi individuati in sociologia focalizzando l'attenzione in particolare sul paradigma interazionista-comunicativo, più adatto a spiegare la condizione soggettiva postmoderna.

La costruzione dell'identità secondo l'approccio da noi privilegiato passa attraverso l'intuizione hegeliana che l'Io si costituisce attraverso il riconoscimento reciproco. In particolare è il concetto di Io socialmente prodotto di Mead a rappresentare questo rapporto. Il farsi dell'identità postmoderna richiede un processo di individualizzazione bidirezionale, da un lato autonomia e capacità di autodeterminazione, dall'altro riconoscere di essere oggetto di riconoscimento attraverso il proprio ruolo occupazionale.

È stato approfondito il pensiero degli studiosi che hanno contribuito a definire tale paradigma: Erving Goffman, Peter Berger e Thomas Luckmann e, in particolare, il già citato Georg Mead e la sua teoria della costruzione del *Self*. In tal senso abbiamo approfondito studi che si sono sviluppati in Italia e che hanno confortato la nostra tesi di un'identità professionale dinamica e processuale, che nell'interazione tra sé e gli altri trova insieme forza e debolezza.

Nella seconda parte del lavoro sono stati esposti il disegno della ricerca e la sua metodologia. Nello specifico, il campione di riferimento e particolare enfasi è stata posta sull'aspetto legato alla definizione del contesto entro il quale si colloca la categoria di lavoratori scelti. È stato fornito un quadro esaustivo del contesto socio economico entro il quale collocare gli informatori scientifici del farmaco, sono stati poi esplicitati gli obiettivi e l'ipotesi generale che sottendono questo studio, presentando la scelta metodologica che è basata su un approccio di *mixed methods research*. Nell'ultima parte sono state presentate le risultanze della ricerca sul campo e

alla luce dei dati gli spunti di riflessione e le eventuali piste di indagine conoscitive che potrebbero nascere.

Capitolo primo.

La dimensione sociale e lavorativa del processo di individualizzazione nella transizione alla post modernità.

Premessa

In una società turbo capitalistica, in cui il paradigma si è spostato dalla continuità alla temporaneità, dalla stabilità alla transitorietà, in cui si è assegnato valore al progetto¹ ed enfatizzato il carattere di apertura del corso di vita, si sviluppa alle estreme conseguenze il processo di individualizzazione del lavoro. Il difficile e complesso studio che ruota attorno all'individualizzazione come speculare riflesso di una concezione della biografia e dell'identità come progetto di vita, rappresenta l'idea sostanziale, che muove la prima parte di questo excursus teorico.

Per voler riassumere in termini teorici riprendiamo l'opera che più di tutte ha legittimato sia in termini strutturali sia soggettivi, l'idea di "vita a progetto". Quando hanno scritto "*Le nouvel esprit du capitalisme*", Luc Boltanski e Eve Chiappello parlano di un "ritorno al soggetto", gli autori con il termine soggetto non si riferiscono ad un soggetto della storia, una costruzione teorica, bensì un soggetto inteso come singolo individuo. Considerato però all'interno della sfera di quello che loro definiscono il nuovo spirito del capitalismo. Questo

¹ L. Boltansky, "*Gli attuali cambiamenti del capitalismo e la cultura del progetto*" in Studi di Sociologia, 43,4.

soggetto è il soggetto degli economisti, un individuo che agisce solo e dirige le proprie scelte solo ed esclusivamente verso ciò che soddisfa il suo interesse personale.

La prima operazione che abbiamo fatto è stata collocare la nascita di questo progetto individualista nel passaggio dalla modernità alla post modernità, cogliendo tutte le implicazioni negative che la società dell'incertezza diffusa ha lasciato sul soggetto, attraverso il pensiero di Ulrich Beck ed Anthony Giddens, cogliendone trasversalmente gli aspetti che li accomunano e quelli che li allontanano nella definizione della società del rischio diffuso. Questo frame teorico sui due pensatori ci ha consentito di poter iniziare a spostare l'attenzione sull'individualizzazione del lavoro. La complessità del rapporto tra lavoro e individualizzazione non si esaurisce in questa prima parte del lavoro, ma è il necessario terreno di riflessione, dove collochiamo la dimensione spazio temporale, che nella seconda parte del lavoro sarà approfondita, poiché è a nostro avviso la dimensione che più delle altre nei mutati rapporti di lavoro subisce la spinta individualista.

1.1 Virtù e limiti della modernità

Se si vuole affrontare un'analisi del processo d'individualizzazione, diventa quindi necessario disporre di un quadro generale delle caratteristiche storiche entro il quale collochiamo la genesi e la trasformazione del problema che ha interrogato la teoria sociologica fin dall'inizio. Assegnare lo status di individui ai componenti di una società è la caratteristica distintiva della società moderna.

Il termine "moderno" è un neologismo del basso latino che viene da "modo", da un'indicazione neutra passa ad assumere altri valori in

connessione con “nuovo” e “progresso”². Immagini che possono evocare con più forza il desiderio d’innovazione e di sviluppo dell’uomo moderno e rispetto alle epoche precedenti segna la riluttante volontà di chiudere col passato esaltando la consapevolezza della propria differenza.

*Essere moderni vuol dire trovarsi in un ambiente che ci promette avventura, potere, gioia, crescita, trasformazione di noi stessi e del mondo; e che, al contempo minaccia di distruggere tutto ciò che abbiamo, tutto ciò che conosciamo, tutto ciò che siamo*³.

Una descrizione che riconosce il leitmotiv della modernità, abbracciare l’idea di progresso avviandosi alla grande trasformazione in un vortice di disgregazione, cambiamenti e conflitti. Il termine moderno ha una storia lunga alle spalle, ciò che Habermas chiama il *progetto* della modernità emerse nel XVIII secolo. L’idea di una modernità come *progetto incompiuto* rappresenta una delle figure più interessanti che scaturiscono dalla *Teoria dell’agire comunicativo*. Habermas cerca nella dottrina weberiana della razionalizzazione lo spunto per un’idea di razionalità concepita non come una sorta di pretesa nei confronti della realtà ma come azione totalizzante della vita stessa; tuttavia una razionalità concepita come “forma di vita” potrebbe inficiarne la consistenza⁴.

Senz’altro è merito di Weber aver chiarito i presupposti e le caratteristiche della razionalità che permea il mondo moderno, ma l’estensione della razionalità strumentale a tutti gli ambiti della vita e la progressiva riduzione della razionalità dei valori alla sfera delle scelte private ha contribuito al disincanto del mondo. Habermas non ripiega la ragione pratica nella sfera soggettiva delle “responsabilità” e delle “convinzioni” weberiane sembra piuttosto andare oltre, riduce la razionalità alle forme oggettive che assume

² E. Fiorani, “*La nuova condizione di vita*”, ed di comunicazione, Milano, 2003.

³ M. Berman, “*The experience of modernity*”, New York, 1983.

⁴ S. Belardinelli, *Il progetto incompiuto, Agire comunicativo e complessità sociale*, Franco Angeli, 1996.

storicamente e ritiene che le stesse dischiudono orizzonti di possibilità; diversamente da Weber ritiene che sia possibile *un'etica cognitivista delle responsabilità*, che pur non essendo scientifica, sia compatibile con le istanze di fondazione del pensiero scientifico moderno⁵.

Per Habermas, modernità significa Illuminismo nel senso kantiano di emancipazione dal principio di autorità e dalla tradizione. Il più grande teorico della modernità è, agli occhi di Habermas, Hegel.

Parafrasando il teorico della razionalizzazione, «Hegel non è il primo filosofo che appartenga alla modernità, ma è il primo per cui la modernità sia diventata un problema». Problematica nella misura in cui la soggettività modernamente intesa assurge a principio unilaterale incapace di trovare un'unificazione con la ragione e con le sue possibilità⁶.

Assumendo la difesa della ragione critica, Habermas non può non assumere anche la difesa della modernità e del progetto emancipativo che l'ha animata, in questo la sua posizione è opposta e polemica nei confronti di alcuni teorici del postmoderno⁷, che egli accusa di essere conservatori e di aver indebitamente identificato e confinato la modernità con la sola razionalizzazione capitalistica. Poiché “il problema” a suo avviso è di decidere se i potenziali cognitivi della modernità riguardano soltanto il progresso tecnico, la crescita economica o possono incidere anche per una migliore prassi di vita, infatti, come ricorda lo stesso Habermas, il progetto illuminista era anche un progetto di razionalizzazione dei diversi campi dell'attività sociale: l'autonomia dei tre campi (arte, morale e scienza) era dunque

⁵ J. Habermas, *Teoria dell'agire comunicativo*, Il Mulino, Bologna, 1986, cit Vol I, pag 54.

⁶ J. Habermas, “Il discorso filosofico della modernità”, Ed. Laterza, 2003.

⁷ Gli autori di riferimento in questo caso sono, Heidegger, Bataille, Derrida e Orkheimer e Adorno, si veda per questo *Il Discorso filosofico della modernità*, dove Habermas dedica un capitolo a ciascuno di questi autori.

funzionale alla riforma della società, della cultura e della vita quotidiana⁸.

La posizione del nostro autore trova la sua legittimazione *Nel discorso filosofico della modernità*, dove attacca i postmoderni definendo, come sopra esposto, la modernità un progetto non fallito o finito, bensì incompiuto⁹. Giacché gli ideali che l'hanno animata (la ragione critica, il progresso, l'emancipazione universale, ecc) devono piuttosto essere recuperati e tradotti in atto, affinché la modernità abbia il suo compimento adeguato. Per Habermas si trattava di utilizzare l'accumulazione della conoscenza generata da molti individui con l'obiettivo dell'emancipazione umana e dell'arricchimento della vita di ogni giorno¹⁰.

Il pensiero illuministico abbracciava l'idea di progresso, e cercava attivamente di giungere a quella rottura con la storia e la tradizione che la modernità propugna¹¹. Il progetto societario "nuovo" della modernità aveva come fine la conoscenza e trasformazione della realtà, attraverso la costruzione di una scienza obiettiva, di una morale e un diritto universale ed autonomo, in vista dell'emancipazione umana e dell'arricchimento della vita; si fonda su una concezione del mondo non più dominato da leggi divine ma concepito come un laboratorio nel quale l'individuo può sperimentare la propria autonomia e una lunga avventura sotto il segno della Ragione, ha reso possibili straordinari sviluppi tecnologici e profonde trasformazioni sociali e istituzionali¹².

La modernità contiene al suo interno le condizioni e le premesse per un mondo dove gli uomini, consapevoli di se stessi, possono

⁸ S. Cremaschi, *Moderno e postmoderno. Il quadro del dibattito*, intervento del novembre 1987, in occasione della II rassegna dedicata a *Le grandi correnti della cultura mondiale degli ultimi vent'anni*.

⁹ La modernità-un progetto incompiuto- è il titolo di un ormai celebre discorso che Habermas tenne, nel settembre del 1980, in occasione del "premio Adorno" con lo scopo principale di contrastare l'anti moderno che a suo avviso si celerebbe dentro le teorie del post moderno.

¹⁰ J.Habermas, "Il discorso filosofico della modernità", Ed. Laterza, 2003.

¹¹ E.Cassirer., *La filosofia dell'illuminismo*, Firenze, 1935.

¹² C.Giaccardi M.Magatti, "L'io globale" ed Laterza, Bari, 2003.

davvero diventare artefici del proprio destino, ma, nello stesso tempo, offre armi sofisticate a coloro che perseguono intenti di potere¹³. Sotto la superficie della vita moderna dominata dalla scienza e dalla conoscenza, si celano per l'individuo opportunità e benefici, travagli ed aspettative, quella che Bauman ha definito come la continua battaglia contro l'ambivalenza, che non è, come sostengono alcuni filosofi, un limite del linguaggio nel nominare una realtà sfuggente, bensì il sentimento dominante di qualsiasi forma di vita sociale. Ogni azione, ogni scelta ha una sua ambivalenza, cioè sono azioni e scelte aperte a esiti tra loro sempre confliggenti. Per questo la modernità ha come pilastri l'attitudine a catalogare, classificare, definire, manipolare quei comportamenti tanto individuali che collettivi per impedire all'ambivalenza di manifestare il suo potere, alimentando così il caos. E così, mentre si appresta a realizzare un così ambizioso progetto, la modernità svela anche il suo lato oscuro, coercitivo, autoritario. All'inizio del XX secolo il dibattito attorno al significato e alle trasformazioni della modernità accendeva gli animi dei pensatori di quell'epoca, che potevano coglierne la portata ma non avere coscienza delle evidenze e delle conseguenze che la posta in gioco della propugnata libertà individuale e della progressiva liberazione dell'individuo dai vincoli societari riserverà all'uomo contemporaneo, ciò che in altri termini si potrebbe definire *“il lato oscuro dell'individualismo”*¹⁴.

Il tratto distintivo della modernità è la conquista da parte dell'individuo di uno spazio entro cui il proprio “se” potesse essere liberato dai vincoli del “noi”, una progressiva conquista attraverso l'esercizio delle proprie capacità dell'autorealizzazione; è profondamente contraddistinta dallo sforzo di operare una separazione tra l'individuo e il suo contesto sociale che ha consegnato l'immagine di un individuo padrone del proprio destino.

¹³ A cura di A.R. Calabrò ., *“I caratteri della modernità parlano i classici”*, Liguori Editore, Napoli, 2004.

¹⁴ C. Taylor, *“Il disagio della modernità”*, editori Laterza, Roma, 1991.

Nel momento in cui entra in crisi l'ordine tradizionale, l'individuo, non è più concepito come uno degli elementi di un più vasto ordine di significati, ma è messo in condizione attraverso l'esercizio della propria libertà di scoprire gli obiettivi dentro di sé¹⁵. È forse questa l'utopia e l'illusione che si cela dietro la forza dissacrante della modernità?

Per quanto si possa descrivere la modernità come il palcoscenico di una grande forza produttiva, e non si intende in questa sede solo ed esclusivamente la produttività in termini economici, poiché per la prima volta nella storia umana la società si trova a disporre del potere di crearsi e di distruggersi, un potere prodotto dalla società stessa e gli individui a loro volta hanno acquisito un potere su loro stessi. D'altro canto il potere di cui l'individuo moderno dispone assomiglia più ad una conquista, ad una manifestazione di volontà, come dice Hannah Arendt, *l'autonomia dell'uomo si è trasformata nella tirannia della possibilità*.

Affermare che gli uomini devono crearsi da se è una proiezione illusoria che pone il soggetto quale illimitato padrone di se e del mondo, mentre sia dal punto di vista sociale che soggettivo il suo è un tentativo incessante di autorappresentarsi. La modernità riguarda l'essere, ossia la verità sull'esistere come qualcosa di non ancora compiuto: un compito, una missione, una responsabilità¹⁶. Ma se la spinta più potente nella modernità è quella verso l'autorealizzazione è doveroso a questo punto chiedersi che cosa assicura il mantenimento del legame sociale, cosa permette agli individui di riconoscersi collettivamente? Una questione fondamentale fin dai tempi di Durkheim, *“come avviene, che pur diventando più autonomo, l'individuo dipenda più strettamente dalla società? come può allo stesso tempo individualizzarsi sempre più ed essere sempre più*

¹⁵ C.Giaccardi, M.Magatti., *“L'io globale Dinamiche della società contemporanea”*, Laterza, Roma, 2003.

¹⁶ Z.Bauman., *“Il disagio della postmodernità”*, Bruno Mondadori, 2002.

*vincolato da legami di solidarietà?*¹⁷”. Questi interrogativi aprono a numerosi problemi interpretativi e l’evoltersi di questo rapporto nella teoria sociologica ha dato vita a posizioni contrapposte¹⁸. Numerose, infatti, le coppie di concetti che attraversano il pensiero dei grandi sociologi nel secolo delle opportunità e delle grandi guerre, dicotomie come sicurezza/pericolo, fiducia/rischio, relativismo/universalismo, ma abbiamo deciso di iniziare a spostare l’attenzione su quella, individuo/società perché per l’analisi della nostra ricerca a nostro avviso ben rappresenta le contraddizioni del paradigma individualista nella società contemporanea.

L’individuo da un lato, diventa (o crede di diventare) nella società moderna, attraverso la ragione, l’artefice del proprio destino (*homo faber*) e l’entrata in gioco del suo progetto contribuisce a disegnare il momento del passaggio da un’epoca ad un’altra¹⁹. Il passaggio dalla universitas -intesa come un tutto, di cui i singoli non sono che parti- alla societas, intesa come pura associazione di individui. L’età moderna accoglie il motivo cristiano del primato dell’individuo, ma lascia cadere il motivo greco, e poi cristiano, della comunità per natura, sostituendolo con quello tipicamente moderno della comunità a cui si accede per contratto, mettendo capo a quella società artificiale che ha come unico scopo la difesa e la maggiore espansione delle libertà individuali²⁰.

Dunque in questo scenario è altresì comprensibile chiedersi visto che la natura del legame sociale è sempre più oggetto di scelta e di decisione, che cosa ne assicura la persistenza nel tempo²¹?

¹⁷ E. Durkheim., “*La divisione del lavoro sociale*”, ed. Einaudi, 1999.

¹⁹ F. Chicchi, “*Derive Sociali Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*”, Franco Angeli, Milano, 2001.

²⁰ U. Galimberti, “*Il tramonto dell’occidente*”, Feltrinelli, Milano, 2005.

²¹ C. Leccardi., “*Limiti della modernità*”, Ed. Carocci, 1999.

Ci si può riferire alla solidarietà, in termini di uguaglianza o di differenza, nel primo caso il legame è basato sul riconoscimento di ciò che è condiviso, nel secondo sulla capacità di riconoscere nell'altro ciò che manca a noi stessi per completarci. Nell'ultima esplicitazione di questo rapporto basato sulla solidarietà per differenza, è evidente la metafora durkheimiana tra organismo vivente e corpo sociale; il corpo sociale moltiplica e differenzia le sue strutture che interagiscono nei termini ad esso funzionali, così come i suoi membri dipendono l'uno dall'altro e, in virtù di tale dipendenza, dipendono dalla società²². S'impone in tal modo un nuovo tipo di solidarietà che nasce dalla differenza, dalla complementarietà delle attività individuali, dal riconoscimento da parte di tutti della reciproca dipendenza in virtù della specificità dei compiti di ciascuno. Tutta la teoria sociologica di Durkheim esprime il desiderio di ordine e unità del corpo sociale, convinto che la società è *un'entità sui generis che prescinde le singole individualità*. Questa è una posizione ontologica molto netta, secondo la quale esiste un tutto sociale, infatti, lo sforzo del Nostro fin dalle prime opere, è stato quello di trovare “un'azione disciplinatrice²³” sull'individuo. Nella mente di ciascun individuo cambia il rapporto tra i contenuti (sempre meno numerosi) che condivide con tutti i membri della stessa società e quelli risultanti o dalle specifiche appartenenze di un determinato individuo (ad esempio, dalla sua occupazione) o dalla sua stessa individualità, giacché prodotti dalla sua biografia, espressioni della sua autonomia e di una ricerca sempre più assidua dei propri esclusivi interessi. Per questa ragione, quando nel 1893, pubblica *De la division du travail social* concentra la sua attenzione sul carattere altamente differenziato delle società moderne (quelle industriali moderne con il capitalismo ne sono il più maturo esempio storico) dove una più avanzata divisione del lavoro è tutt'altro che

²² A cura di A.R. Calabrò ., “*I caratteri della modernità parlano i classici*”, Liguori Editore, Napoli, 2004.

²³ F. Chicchi, “*Derive Sociali Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*”, Franco Angeli, Milano, 2001.

destinata a creare disordine, ha invece una grande forza coesiva e al contempo è caratterizzata da una maggiore individualizzazione: *l'effetto più notevole della divisione del lavoro non è il fatto che essa aumenta il rendimento delle funzioni divise, ma che le rende solidali*²⁴. La divisione dei compiti e la differenziazione contribuisce non solo al miglioramento della società nella quale il soggetto con la sua azione partecipa ad implementare, ma ad una più ampia realizzazione in termini personali. Nel suo saggio *La metropoli e la vita mentale*, pubblicato nel 1911, George Simmel invece commenterà criticamente la relazione individuo/società affermando che da un lato siamo liberi dalle catene della dipendenza soggettiva e ciò ha comportato un livello maggiore di libertà individuale, dall'altra tutto questo si ottiene solo trattando gli altri in termini oggettivi e strumentali attraverso il calcolo freddo dei necessari bisogni e scambi di denaro²⁵. La concezione simmeliana sulla natura del legame sociale è senza dubbio contrapposta a quella durkheimiana, seppure condivide che è la natura del legame sociale a mutare con l'avvento della modernità fa della stessa un'interpretazione di tipo relazionale; anche se l'individuo trovi in se l'autosufficienza di rappresentarsi e di stare al mondo e anche parte di un insieme senza il quale la sua esistenza sarebbe priva di significato. Simmel qualche anno dopo dirà: “sta in relazione con qualcosa al di fuori di se, con una globalità, con una totalità che lo comprende”²⁶. Per Comte “ la società non è scomponibile negli individui più di quanto una superficie geometrica lo sia in linee, o una linea in punti²⁷” e la stessa posizione in termini differenti è sostenuta da Durkheim quando affermava che “ogni volta che determinati elementi, combinandosi, suscitano in virtù di questa combinazione fenomeni nuovi, bisogna ammettere che questi

²⁴E. Durkheim, *“La divisione del lavoro sociale”*, (tit. orig., “De la division du travail social”, 1893), Edizioni Einaudi, 1999.

²⁵ Per una trattazione più approfondita su questo tema si rimanda ad una celebre opera in cui l'Autore fornisce un'esaustiva descrizione sul ruolo del denaro nel passaggio dalla società primordiale ad una società moderna; *“Filosofia del denaro”* G. Simmel, 1984.

²⁶ G. Simmel, *“La legge individuale ed altri saggi”*, Pratiche editrice, Parma, 1995

²⁷ VD NOTA “I contributi per una rilettura critica”

fenomeni consistono non già negli elementi, ma nel tutto formato dalla loro unione²⁸”. Fino a questo punto le posizioni sembrano convergere con l’idea di società quale aggregato, come ha scritto Lockwood, i legami che servono per spiegare la società sono quelli tra le persone e le parti della realtà sociale²⁹. La realtà sociale è analizzata come una struttura indipendente dall’agire, in cui l’agire stesso è mero epifenomeno della struttura e “gli individui sono ‘materiale indeterminato’ che viene unilateralmente modellato dalla società, le cui proprietà olistiche hanno il completo monopolio della causalità”³⁰; sono cioè il motore del cambiamento e del “farsi” della società.

I teorici individualisti ritengono al contrario che la realtà sociale è fatta di individui e di attività individuali – *quando si uniscono tra di loro, non si trasformano in una specie differente di sostanza, dotata di proprietà differenti da quelle originarie, come l’idrogeno e l’ossigeno sono diversi dall’acqua*³¹. Similmente per Weber, le collettività non sono altro che persone e dunque “*devono essere considerate solo come i risultati e i modi dell’organizzazione degli atti particolari di persone singole*”³².

In quest’ultima interpretazione sintetizzata con “l’etichetta” di teorici individualisti, potremmo definire la realtà sociale come costituita di individui e di attività individuali, come una struttura passiva - semplice conseguenza dell’aggregazione delle attività degli individui, sui quali è incapace di reagire, le persone monopolizzano dunque il potere causale, che opera in una sola direzione, verso l’alto -³³; l’individuo è il motore del cambiamento sociale.

²⁸ E. Durkheim, “*La divisione del lavoro sociale*”, (tit. orig., “*De la division du travail social*”, 1893), Edizioni Einaudi, 1999.

²⁹ D. Lockwood, “*Social integration and systems integration, in Explorations in social change*” (a cura di) G.K. Zollschan e W. Hirsch, London 1964.

³⁰ M. S. Archer, “*La morfogenesi della società*”, Franco Angeli, Milano, 1997.

³¹ J. S. Mill., “*Economia e scienze sociali*” Rubettino ed., 1988.

³² M. Weber., “*Economia e società*,” vol. II, Edizioni di Comunità, Milano, 1995.

³³ M. S. Archer, “*La morfogenesi della società*”, Franco Angeli, Milano, 1997.

Nella filosofia di Margaret Archer, la prima, la concezione olistica della realtà sociale, gli strumenti concettuali necessari a studiarla non possono rapportarsi ai singoli individui e l'autrice inglese ha definito questa posizione "conflazione verso il basso", in cui il piccolo gruppo è una versione in miniatura del grande. La versione opposta della "conflazione verso l'alto" abbraccia semplicemente l'omologia opposta: la società è il piccolo gruppo scritto in grande³⁴.

Questa contrapposizione tra i due schieramenti è definita come "la divaricazione tra *scienza della società* contro lo *studio dell'Uomo*".

L'Autrice superando i termini delle dispute tradizionali, sostiene un approccio definito *morfogenetico*, dove la prima parte del termine rimanda alla forma della società come qualcosa di non predeterminato e la seconda afferma che essa prende la sua forma dagli agenti ed è creata da essi.

Lasciamo pertanto ogni forma di teorizzare conflattivo poiché entrambe sono incomplete, crediamo che la complessità del legame sociale e la sua forma risieda nella complementarità, nella reciproca dipendenza e sussunzione dell'individuo alla società e viceversa, che la realtà sociale è rappresentata dalle due facce della stessa medaglia attraverso un mix o arrangiamento tra il primo paradigma e il secondo, in ogni caso non in grado di uscire, come afferma Donati, dal "*complesso lib/lab*" della sociologia, dove lib sta per il polo della libertà del soggetto (l'individuo) e lab sta per il polo del controllo sistemico (la struttura)³⁵.

Quello che abbiamo tentato di tracciare in queste pagine è una revisione critica dell'idea tradizionale di soggetto partendo dalle immagini che la modernità in quanto teatro dell'individualismo ci ha fornito. Osservare il limite della modernità sulla capacità di far luce sul rapporto tra vicende individuali e sociali, affidandole al controllo umano.

³⁴ Ivi, cit. pag.18.

³⁵ P.Donati., "*Teoria relazionale della società*", Franco Angeli, Milano, 1991.

Nelle pagine che seguono ci occuperemo di svelare il mutamento, la trasformazione e le possibilità di leggere oltre il limite la misura dell'imprevedibile che ci fornisce la dualità tra modernità e post modernità.

Partendo dall'idea che al di là della modernità, non ci troviamo più di fronte al soggetto orientato al dominio del mondo della tradizione illuminista, denunciato da Horkheimer e Adorno³⁶, né al soggetto "artisticamente creatore" di Nietzsche, né a quello che, nella sua libertà, inventa e progetta se stesso di Sartre, bensì a un individuo che, nella consapevolezza della sua fragilità e vulnerabilità, come della sua relativa dipendenza dagli altri e dai condizionamenti sociali, tenta, nonostante tutto, di trovare una via per affermare se stesso nella sua differenza.

1.2 Riflessioni preliminari sulla società della trasformazione: il dibattito sulla post modernità.

Le nuove teorie del mondo contemporaneo, secondo Kumar, sono riconducibili essenzialmente all'idea di società dell'informazione, al post-fordismo e al post-moderno³⁷. È proprio attorno al dibattito sulla post modernità, che attualmente si presenta molto articolato e complesso, che concentreremo la nostra attenzione, al fine di delineare in prima istanza i tratti della contemporaneità e rispondere all'interrogativo che anima lo sfondo teorico che in queste pagine stiamo delineando, ovvero se e in quale misura è possibile parlare di individualismo oggi? Se accettiamo l'assunto per cui ora come in passato, l'individualizzazione è un destino e non una scelta³⁸, dobbiamo allora considerare che al di là dello spettro di un panorama

³⁶ M.Horkheimer e T.W.Adorno., "Lezioni di sociologia", Einaudi, Torino, 1996.

³⁷ K. Kumar, " *Le nuove teorie del mondo contemporaneo Dalla società post industriale alla società post moderna*", Einaudi, Torino, 1995.

³⁸ Z. Bauman, " *La società individualizzata*", Il Mulino, Bologna, 2001.

a tratti anomico, quale risultato di una logica ipermoderna basata sulla concezione dell'individuo figlio della lotta per l'autorealizzazione, c'è il disincanto di una generazione, quella attuale appunto, che si confronta con i limiti che tale paradigma ha prodotto. La tendenza nell'era liquida sembrava che fosse quella di dar luce a generazioni sempre più libere, con sempre maggiori opportunità, ma invece la fase che viviamo è discendente³⁹.

A scrivere del fallimento della modernità in questi termini non è un erede del pensiero decostruzionista⁴⁰ folgorato dagli scritti di Jacques Derrida o un nichilista sui generis, ma proprio l'appassionato studioso della modernità Zygmunt Bauman in un volume scritto nel 1991⁴¹, che lo ha portato ad essere uno dei più riconosciuti critici del declino della modernità. Nel libro lo studioso di origine polacca voleva fare i conti con le contraddizioni del progetto moderno. Il punto di partenza è l'analisi del concetto di ambivalenza, e di come il progetto della modernità consistesse nell'eliminazione di ogni ambiguità. Bauman osserva come la reazione umana a un eccesso di ambivalenze, destinate a mettere in crisi la funzione classificatrice dello spirito moderno, abbia sviluppato un'ansia generalizzata che oggi vediamo dilagare in ogni forma sociale.

³⁹ Bauman il buio del post moderno

⁴⁰ *“Decostruzione è un termine introdotto e reso comune nel linguaggio filosofico dal francese Jacques Derrida, dai cui scritti ha preso vita un movimento definito perciò decostruzionismo (...) la decostruzione tende a provocare un sovvertimento, rendendo non familiari, sistemi concettuali e strutture che a noi sembrerebbero familiari(...) questa spinta avanguardistica del decostruzionismo si colloca ai margini del moderno-postmoderno. ”* in G. Chiurazzi, *“Il Postmoderno”*, Bruno Mondadori, 2002. Per una più significativa comprensione del contributo del paradigma decostruzionista al dibattito post moderno si rimanda a J. Culler, *On de construction*, Cornell University Press, 1982; trad. it. di S. Cavicchioli, *Sulla decostruzione*, Bompiani Milano 1988. La decostruzione produce un pensiero filosofico fedele alle visioni del pensiero postmoderno: per cui è significativo solo il lasciato in sospeso, il non detto, il concetto in movimento; ogni concetto nel post moderno non si fonda come eterno, ma si rende disponibile all'imprevedibile. L'aspetto più originario e autentico della realtà sta nel divenire, nel mutare. Si veda a questo proposito gli scritti di - J.Derrida, *Scritti Filosofici Vol. II*, Laterza Milano, 1993.; *“Come non essere postmoderni”*, Medusa Ediz. 2002; di Gianni Vattimo, *“Prefazione a J. Derrida”* e *“L'esperienza post moderna”*.

⁴¹ Z. Bauman, *“Modernità e ambivalenza”*, ed. Bollati Boringheri, 2010.

La modernità persegue il tentativo sistemico e poi fallito di dare ordine al caos, ma è l'ambivalenza e non l'univocità la condizione normale in cui ci tocca vivere, pertanto siamo condannati ad una inadeguatezza perché non riusciamo a controllare l'indeterminato e l'imprevedibile.

Il periodo storico in cui stiamo vivendo convive stabilmente con l'incertezza, aleggia sul mondo lo spirito di un'inceretta di nuovo tipo, motivata non tanto da una sfiducia nella propria ingegnosità ma dalla perplessità circa la forma futura del mondo, circa l'idea che si avrà domani di una vita ragionevole⁴². Quella che Michel Foucault chiamava «ontologia del presente»⁴³, presentandola come il tentativo sistemico di rispondere alla domanda “che sta succedendo adesso?”, va da sé che l'adesso, il presente corrisponde al processo, che in mancanza vedremo poi di criteri e di definizione univoche, viene designato con il passaggio dal moderno al post moderno. Finora non vi è, infatti, un significato condiviso del termine postmoderno, è un concetto sul quale esiste una forte contrapposizione tra i vari studiosi e in sé il concetto sembra incapace di tematizzare contenutisticamente il presente.

Prima di occuparci di post modernità è necessario chiarire la differenza che esiste tra alcuni termini quali, postmodernismo, post modernità e post modernizzazione perché molto spesso sono ritenuti equivalenti. Per fare questa disamina ci serviamo della classificazione esaustiva di Mike Featherstone, il quale fornisce uno schema utile per definire i termini sopra menzionati⁴⁴.

Tale schema è articolato in tre coppie di termini, contrappone la modernità alla post modernità, - ed è quella sulla quale concentremo la nostra analisi, giacché risponde all'esigenza di esemplificare un passaggio storico e sociale tutt'altro che risolto e fornire i tratti essenziali del mutamento e della frammentazione - ; l'altro binomio

⁴² Z. Bauman, “*Il disagio della postmodernità*”, Bruno Mondadori, 2002.

⁴³ M. Foucault., “*Antologia*”, Ed. Feltrinelli, Milano, 2005.

⁴⁴ M. Featherstone., “*La definizione del sociologo*”, Mondo operaio, 1989.

vede contrapposti i termini modernizzazione e post modernizzazione, il primo viene prevalentemente adoperato nella sociologia dello sviluppo per indicare gli esiti dell'impatto dello sviluppo economico sulle strutture sociali, per il secondo termine Featherstone sostiene che non esiste un quadro teorico entro il quale collocare i processi che hanno segnato il passaggio dalla modernizzazione alla post modernizzazione; e infine la coppia modernismo/ post modernismo. Quest'ultima accezione, a patto che significhi qualcosa, si presta meglio a descrivere stili e movimenti in ambito letterario e artistico, esso riguarda aspetti di riflessione estetica sulla natura della modernità.

A questo punto la nostra attenzione si concentrerà come si è detto sopra su quella transizione storica che ha maggiormente lasciato spazi di criticità e di riflessione. Chiunque voglia leggere una transizione fondamentale dalla modernità alla post modernità si scontra con grandi difficoltà, una delle principali obiezioni è nota ed ovvia. Dire che la post modernità soppianta la modernità è come appellarsi proprio a ciò che si dichiara impossibile: attribuire una qualche coerenza alla storia e individuare il posto che noi vi occupiamo⁴⁵. È come se in altri termini provassimo a rispondere all'interrogativo: quando inizia e quando finisce la modernità?

Oltre al senso generico di vivere in un periodo di marcata diversità col passato, questo passaggio rimanda a differenti definizioni, l'era che stiamo vivendo è stata definita da Giddens "tarda modernità", e insieme con Beck e Lash "modernità riflessiva"; le teorie della modernità riflessiva che meriterebbero un approfondimento a parte, tentano di dominare quello che di selvaggio vi è nuovamente nella società⁴⁶; e di mettere a punto nuove strutture concettuali. In particolare Giddens insiste sulla riflessività personale e individuale, mentre Beck sottolinea la riflessività sociale e i diversi movimenti che

⁴⁵ A. Giddens, *Le conseguenze della modernità*, Il Mulino, 1990.

⁴⁶ U. Beck, A. Giddens, S. Lash, *Modernizzazione riflessiva*, Asterious Editore, Trieste, 1999.

si presentano sulla scena. Bauman invece seppur utilizzerà il termine postmodernità, è passato alla storia per aver provato ad immaginare una definizione operativa della trasformazione uscendo dalla logica del *post* e usando il termine *liquido*⁴⁷; il carattere liquido della vita e quello della società si alimentano a vicenda, la vita liquida come la società liquido-moderna, non è in grado di conservare la propria forma o di tenere la rotta a lungo, è rarefatta nella sostanza e inconsistente nella forma.

Per un lungo periodo le riflessioni di molti autori, appartenenti peraltro a varie discipline, si sono concentrate, in generale, sull'impiego e la relativa specificazione del termine (talvolta divenuto, suo malgrado, generico "contenitore") postmodernità⁴⁸, intendendo con ciò non esclusivamente un momento d'innegabile rottura col passato, ma anche un diverso modo di rapportarsi al moderno che non è né quello dell'opposizione (nel senso dell'"antimoderno") né quello del superamento (nel senso dell'"ultramoderno"⁴⁹.

L'epoca che viviamo scrive, in merito, il filosofo statunitense M. C. Taylor: «attrevesa un momento di complessità senza precedenti, dove tutto si trasforma più rapidamente di quanto, riusciamo a comprendere. È una fase di transizione da un'epoca che appariva stabile e sicura a un'altra in cui, come tanti sperano, tornerà l'equilibrio. Nel mondo che sta emergendo, la complessità è una condizione irriducibile quanto ineluttabile, che, se da una parte genera confusione e incertezza, dall'altra ci offre, nelle attuali trasformazioni sociali, economiche, politiche e culturali, la possibilità di ripensare noi stessi in modo nuovo»⁵⁰.

⁴⁷ Z. Bauman, " *Vita liquida*", ed. Laterza, Bari, 2005.

⁴⁸ Se negli Stati Uniti d'America il dibattito sulla postmodernità ha avuto inizio, in maniera diffusa, tra gli anni '50 e '60 del secolo scorso, in Europa è cominciato, grossomodo, dalla metà degli anni '70, in particolare per merito di J. F. Lyotard, che promosse, nel suo testo, *La condition postmoderne*, trad. it. *La condizione post moderna* Feltrinelli, Milano, 2002; il termine «società postmoderna».

⁴⁹ G. Chiaruzzi., " *Il Postmoderno*", Bruno Mondadori, Milano, 2002.

⁵⁰ C. Taylor., " *Il disagio della modernità*", Ed. Laterza, 2006.

Ci sono ottime ragioni per credere che stiamo vivendo un momento di trasformazioni storiche fondamentali; inoltre i cambiamenti che ci riguardano non sono confinati in una parte qualunque del globo, ma si estendono pressoché ovunque⁵¹.

In un suo saggio Beck si chiedeva quale fosse la parola che potesse rappresentare il nostro mondo, la stessa da il titolo al testo e sintetizza che il tema attuale è quello dell'indeterminatezza dell' *e*. Mentre nel XIX secolo c'era la tendenza al dualismo aut-aut, ovvero, lo sforzo di inquadrare il mondo entro criteri univoci e costanti, il XX è caratterizzato dall'era dell' *e*, si afferma la propensione alla coesistenza, alla molteplicità e all'incertezza.

Baudelaire a proposito scriveva nel suo saggio, *Il pittore della vita moderna*⁵², che le caratteristiche della società sono “ il transitorio, il fuggitivo e il contingente”; una tensione tra continuità e rottura che era già radicale nei pensatori dell'illuminismo, i quali vedevano con favore il vortice del cambiamento e consideravano dimensioni quali, il fuggevole e il frammentario come necessarie per portare a termine il progetto della modernizzazione.

La frantumazione e la caducità degli eventi sono le caratteristiche salienti della contemporaneità; l'unità del progetto moderno lascerebbe spazio alla pluralità, alla frammentazione e al declino dell'intero⁵³.

1.3 Gli effetti negativi della post modernità sulle persone

Attraversato il dibattito tra i fautori del “post” e, i sostenitori di una modernità radicale⁵⁴, passando per la visione “liquido moderna” proposta da Bauman, troviamo che i pensatori del XX secolo

⁵¹ A. Giddens, “*Il mondo che cambia*”, ed. Il Mulino, Bologna, 1999.

⁵² C. Baudelaire, “*Il pittore della vita moderna*”, Brossura, 2004.

⁵³ A. Melucci, “*Fine della modernità*”, Guerini studio, Milano, 1998.

⁵⁴ La complessità del dibattito attorno all'attribuzione di una precisa e univoca definizione dell'era contemporanea è stata dibattuta nel paragrafo precedente.

concordano sulla dimensione di incertezza che investe, prima di tutto, il sistema sociale e nel profondo la vita quotidiana delle persone. Il termine incertezza è scelto per operativizzare e sintetizzare le dimensioni dell'attuale disagio soggettivo, non per questo vuole essere un tentativo riduzionistico la scelta di un solo termine, ma è una necessaria *reductio ad unum* che utilizzeremo per descrivere quello che a nostro avviso si potrebbe definire un *individualismo incerto*. Un nuovo imperativo, sociale ed economico, all'autodeterminazione a tutti i costi si è sostituito alle regole del passato, sulle cui macerie l'individuo si ritrova oggi disorientato e incerto⁵⁵. Nel libro *Postmodernity and its Discontents* Bauman sostiene che i problemi e i malesseri più comuni al giorno d'oggi sono, al pari di un tempo il prodotto di uno scambio in cui ad essere sacrificata è la sicurezza in cambio di una libertà individuale in continua espansione⁵⁶. Ma lo stesso autore distingue in un'altra opera, qualche anno dopo quali sono le componenti di questa insicurezza rifacendosi ad un termine tedesco (*Sicherheit*) che Freud utilizza nel suo testo originale tradotto in italiano, "*Il disagio della civiltà*"⁵⁷, per indicare che gran parte dei malesseri della civiltà nascono dal sacrificio di buona parte della libertà individuale in cambio di una maggiore sicurezza individuale. Nel testo originale il termine sicurezza è *Sicherheit*, un concetto che riesce a tenere in sé quelle che Bauman nella lingua inglese distinguerà come le tre componenti della sicurezza: la sicurezza esistenziale (*security*), la certezza (*certainty*) e la sicurezza personale (*safety*).⁵⁸

Le tre componenti della *Sicherheit* sono le condizioni della sicurezza di sé e della fiducia in sé e l'assenza o l'insufficienza di una di queste condizioni produce pressoché lo stesso effetto: il dissolversi

⁵⁵ C. TERNYNCK, "L'uomo di sabbia", ed. Vita e Pensiero, 2012.

⁵⁶ Z. BAUMAN, "Postmodernity and its discontents", New York University Press, 1997.

⁵⁷ S. FREUD, *Das Unbehagen in der Kultur*, 1930, Trad. It. "*Il disagio della civiltà*", Einaudi, Torino, 2010.

⁵⁸ Z. BAUMAN, "*La società dell'incertezza*", Il Mulino, 1999.

della sicurezza di sé e la perdita di fiducia nelle proprie capacità e ciò alimenta una *tormentata sfiducia esistenziale*.⁵⁹

Sembra delinearsi negli attori della post modernità ciò che Pierre Bourdieu ha osservato in maniera sublime quando ha affermato che “ *chi non controlla il presente non può sognarsi di controllare il futuro* ” , come se l’incertezza del presente ponga le persone in una sorta di paralisi in cui non sapendo cosa aspettarsi e prima ancora come reagire di fronte all’impoverimento della fiducia in se stessi alimentano un senso di disordine personale. Siamo funestati dalla fragilità di un presente che invoca un fondamento solido la dove non ne esiste alcuno, così, mentre contempliamo il cambiamento, siamo sempre lacerati tra il desiderio e la paura, tra l’aspettativa e l’incertezza.⁶⁰ È indubbio che tra le caratteristiche della società postmoderna esiste, dunque questo dualismo tra un forte senso di precarietà e vulnerabilità e, uno spasmodico bisogno di sicurezza e di certezze.

Le conseguenze di questo impasse sulle condizioni di vita sono molteplici e ampiamente approfondite in sociologia, rappresentano in altri termini la presa di coscienza, da parte del soggetto, di una condizione stabile di incertezza.

La vita del soggetto nella post modernità significa, in questa descrizione, tutto ciò che ha a che fare con l’eterogeneità, la diversità, la frammentazione, l’indeterminatezza e la sfiducia, si enfatizza, in un certo senso, la parte volatile, caduca, mobile, effimera, insita nella definita *condizione d’incertezza*, e appare imprescindibile, a questo punto, sostenere che sebbene la speranza di sfuggire all’incertezza è il motore delle attività umane è indubbio che essa sia *l’habitat naturale della vita umana*⁶¹.

⁵⁹ Z. Bauman, “La solitudine del cittadino globale”, Feltrinelli Editore, Milano, 2004.

⁶⁰ Z. Bauman, “*Vite di corsa*”, Il Mulino, Bologna, 2008.

⁶¹ Nel testo “*L’arte della vita*”, Zigmunt Bauman utilizza questa espressione per indicare che lo stato di incertezza è pervasivo nella condizione contemporanea. Cfr, Z. Bauman., “L’arte della vita”, ed.Laterza, Roma Bari, 2008.

Sono molti gli aspetti della vita contemporanea che contribuiscono ad approfondire il nostro senso di insicurezza: per esempio, convincendoci che il nostro senso del mondo, sia “del mondo in sé” sia del “del mondo a portata di mano” fa parte dei fenomeni indicibili e sfugge ad ogni controllo; indicendoci ad avere paura di un simile futuro, come di tutto quello che non si può controllare⁶². La paura inculca incertezza, ripiega su stessi, paralizza e sebbene si possa rispondere in vari modi alla paura, il senso di vulnerabilità e lo sgomento si sono sedimentati fino a diventare una cifra, o meglio la cifra della nostra epoca⁶³.

Non potendo più dare un senso definitivo sia alla trascendenza che all'immanenza, si vive in una realtà disordinata, sconosciuta e composta da una ‘molteplicità irriducibile’ che porta allo smarrimento, e ad una continua opera di ridefinizione di sé all'interno del proprio tessuto sociale e culturale in continuo mutamento⁶⁴. In un tale scenario «le conseguenze sconosciute e non volute assurgono al ruolo di forza dominante nella storia e nella società»⁶⁵. Producono quella che Ulrich Beck chiama “la società del rischio”. Secondo l'autore, i rischi della tarda modernità si mostrano in maniera del tutto sconosciuta e per la loro peculiarità determinano enormi conseguenze a livello sociale, economico e politico.

Quest'opera ha ottenuto grande rilevanza nel dibattito contemporaneo. Lo studioso tedesco individua una relazione diretta tra globalizzazione e incremento del rischio globale; la società odierna, infatti, è talmente complessa e indeterminata che diviene incontrollabile, costretta a difendersi da un numero crescente di rischi, sia individuali che globali. Egli tuttavia non intende identificarla con la “società delle catastrofi” (climatiche, ambientali, belliche, sanitarie,

⁶² Z. Bauman, “*Il disagio della postmodernità*”, Bruno Mondadori, Milano, 2002.

⁶³ P. Ceri, “*La società vulnerabile*”, Editori Laterza, Milano, 2003.

⁶⁴ J. F. Lyotard, “*La condizione post moderna*”, Feltrinelli, Milano, 2004.

⁶⁵ U. Beck, *Risikogesellschaft: auf dem weg in eine andere moderne*, Subrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1986, trad. it. “*La società del rischio. Verso una seconda modernità*”, Carocci, Roma, 2000, p. 29.

finanziarie), ma individuare un aspetto della “seconda modernità” trascurato nelle scienze sociali: la continua attesa dell’inaspettato e dei rischi, come fattore di stress (a livello micro e macro).

Secondo l’autore viviamo in tempi calamitosi per i pericoli che ci minacciano, se, infatti, il primo ordine di pericoli- i pericoli esterni – mettono a repentaglio la pace e la sopravvivenza, quelli del secondo ordine – i pericoli interni – inducono i soggetti a vivere la propria vita in continuo stato di allerta.⁶⁶

I rischi della tarda modernità si delineano in maniera del tutto sconosciuta e per la loro peculiarità determinano enormi conseguenze a livello sociale, economico e politico. I rischi della società postmoderna sono diversi rispetto al passato, in primo luogo perché sono capaci di sottrarsi alle immediate capacità percettive, dal momento che sono composti da formule chimiche e fisiche, come ad esempio la radioattività e le sostanze tossiche inquinanti presenti nell’aria, nell’acqua e negli alimenti. In secondo luogo, essi producono danni sia nel breve sia nel lungo periodo; oltre a ciò, quando agiscono in maniera irreversibile nel corpo umano, possono rimanere invisibili per molto tempo. Il sistema di rischi postmoderni agisce a livello individuale poiché mina la salute degli individui, a livello sociale dal momento che provoca l’aumento del senso di precarietà e a livello politico perché configura dinamiche inedite.

L’insicurezza diviene così l’orizzonte insuperabile della condizione dell’uomo contemporaneo, il mondo un vasto campo di rischi e parafrasando il teorico della società del rischio “ la terra è divenuta un sedile eiettabile”; questo sentimento di insicurezza comporta degli effetti sociali e politici che strutturano secondo Robert Castel l’esperienza sociale e difatti pongono l’individuo in *una società di insicurezza totale*⁶⁷.

Il filo conduttore dell’opera di Castel sta nella convinzione che le società sono costruite sul terreno dell’insicurezza, poiché sono società

⁶⁶ Ibidem

⁶⁷ R. Castel, “*L’insicurezza sociale*”, Einaudi, Milano, 2011

di individui che non riescono a trovare una garanzia di protezione né in se stessi né nell'immediato entourage⁶⁸. Giacché l'iscrizione dell'individuo nella modernità ha segnato un passaggio di statuto, l'individuo è riconosciuto per se stesso, indipendentemente dalla sua iscrizione in ambiti collettivi e non possiede in sé il potere di proteggere e di proteggersi. Tuttavia, l'ossessione securitaria secondo Castel è alimentata su due fronti, se essere protetti, significa fronteggiare i principali rischi dell'esistenza, questa garanzia è doppiamente messa in pericolo. Da un lato, dall'indebolimento delle coperture "classiche" e dall'altro da un sentimento generalizzato d'impotenza a fronte di nuove minacce. Quella che l'autore definisce *insicurezza sociale* mina le strutture psichiche dell'individuo e per usare un'espressione di Richard Sennet, induce ad una *corrosione del carattere*. Tra le conseguenze facilmente prevedibili di questo stato di costante incertezza e instabilità per l'individuo della post modernità si sviluppa una condizione di insoddisfazione profonda, di malessere psicologico e di stress estremo, molte volte prolungato; poiché come ha rimarcato Abraham Maslow, nella sua nota scala dei bisogni umani, uno dei più importanti per l'uomo è, infatti, quello di sicurezza. La situazione di incertezza, diventa tanto generalizzata da dare forma ad una *condizione di insicurezza cronica*.⁶⁹

Assistiamo dunque, ad un paesaggio globale dell'insicurezza che ci costringe a ripensare la nostra posizione rispetto al rischio e al futuro che oggi prepariamo. Non c'è un "rischio zero". Ciò di cui abbiamo bisogno è una *cultura dell'insicurezza*, che rompa con i tabù della *cultura del rischio residuale*, da un lato, e con quello della cultura della sicurezza, dall'altro. La chiave della cultura dell'insicurezza sta nel comprendere l'insicurezza come elemento della nostra libertà.

Viviamo in un'epoca in cui l'ordine sociale basato su stato nazionale, classi, etnia, famiglia in senso tradizionale è in declino. È

⁶⁸ ibidem

⁶⁹ P. Ceri, "*La società vulnerabile*", Editori Laterza, Milano, 2003.

l'essere umano che sceglie, decide e plasma, egli aspira a diventare l'autore della propria vita, il protagonista del nostro tempo⁷⁰. Dunque dobbiamo partire dal riconoscimento del fatto che il processo di individualizzazione si è iscritto alla base dell'attuale assetto societario, lo stesso Beck come vedremo in seguito ripensa l'individualizzazione come categoria storico-sociologica. Nelle pagine che seguiranno il tentativo, sarà, infatti, quello di contestualizzare il processo che ha portato a definire la società attuale, una "società individualizzata", in cui la coazione a ridefinire la propria biografia avviene in un contesto altamente differenziato e mutevole. Per fare ciò è necessario un passo indietro e risalire alla genesi di questo processo nella riflessione sociologica.

1.4 La conquista della civiltà moderna: l'individualismo.

A partire soprattutto dalla seconda metà del XX secolo, proseguendo lungo le linee inaugurate da Marx, Nietzsche e Freud, il concetto tradizionale di individuo ha, com'è noto, subito una profonda trasformazione. Lo strutturalismo, nelle sue diverse versioni da Lévi-Strauss a Foucault, la fenomenologia ermeneutica di Heidegger, la filosofia analitica del linguaggio e il decostruzionismo, sviluppato in forme diverse da Lacan, Derrida e Deleuze, hanno segnato giustamente la fine dell'idea del soggetto quale centro trasparente di razionalità, la cui autonomia veniva considerata come già costituita precedentemente a ogni relazione⁷¹.

Il fatto apparentemente paradossale è che, contemporaneamente agli sviluppi teorici ora ricordati, si è venuta al contrario affermando nel sociale, in particolare grazie ai diversi movimenti del '68, un'accentuazione dei temi legati all'importanza dell'autorealizzazione individuale e all'esaltazione della singolarità e della differenza di tipo

⁷⁰ ibidem

⁷¹ M. Ruggenini, *"Dire la verità, non siamo qui forse per dire"*, Milano, 1920.

soggettivo, in opposizione ai sistemi collettivi e all'autorità degli ordini istituzionali costituiti. Con la crisi delle ideologie totalizzanti consumata alla fine degli anni Ottanta e il trionfalismo delle ideologie proprie del neo-liberismo economico e dello sviluppo tecnologico abbiamo assistito all'accentuazione del *processo di individualizzazione*.

L'individualizzazione è un concetto sovraccaricato di significati, ambiguo e frainteso ed è bene chiarire alcuni passaggi argomentativi e le linee teoriche interpretative entro cui si delinea. Beck per fare ciò si serve di un modello generale, di triplice individualizzazione⁷². Questa è suddivisa in tre dimensioni, quella dello sganciamento da forme e vincoli sociali storicamente precostituiti; la dimensione del disincanto, ovvero la perdita delle sicurezze tradizionali e quella della reintegrazione, cioè la trasposizione verso un nuovo tipo di legame sociale.

L'individualizzazione non è un'invenzione della seconda metà del ventesimo secolo ma è un processo lento e lungo, dunque, la prima operazione che faremo è quella di tracciare le origini di questo processo lungo la trattazione sociologica.

Una prima interpretazione è quella che fornisce Boudon, il quale riconosce nel pensiero di Durkheim lo sforzo di distinguere i fattori storici che hanno favorito lo sviluppo dell'individuo, questo sviluppo è un fenomeno in sé, che costituisce una *dimensione permanente della storia umana*⁷³.

*L'individualismo è un fenomeno che non comincia da nessuna parte, ma che si sviluppa senza fine nella storia, si è affermato sotto l'effetto di fattori che sono strutturali (come la divisione del lavoro) e congiunturali (come la riforma protestante). Ma la sua origine è intertemporale*⁷⁴.

⁷² U. Beck, *Risikogesellschaft: auf dem weg in eine andere moderne*, Subrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1986, trad. it. "La società del rischio. Verso una seconda modernità", Carocci, Roma, 2000, p. 29.

⁷³ R. Boudon, "Dizionario critico di sociologia", Armando Ed., Roma, 1991.

⁷⁴ ibidem

Altro filone interpretativo fa risalire l'origine della configurazione individualista all'avvento del Cristianesimo e alla lunga trasformazione delle società occidentali; qualcosa dell'individualismo è presente nei primi cristiani anche se ha subito tra la forma antica e quella moderna una trasformazione⁷⁵. Weber ha sottolineato che la spinta verso un individualismo occidentale è venuta con la Riforma Protestante che ha lasciato l'uomo solo con se stesso e ciò ha avuto un effetto propulsivo a favore di un moderno individualismo. La terza pista interpretativa pone l'accento sull'importanza che l'Illuminismo ha avuto quale momento di rottura rispetto alle visioni tradizionali e olistiche della società. Secondo Laurent l'individualismo dopo una lunga gestazione nel Medioevo nei secoli XVI e XVII esce alla luce del sole⁷⁶.

Il tema dell'individualizzazione affonda le sue radici nel processo storico di modernizzazione ed è a nostro avviso importante e utile per comprendere e affrontare la questione di una radicale crisi dell'identità leggere il substrato di quel processo che ha consentito la nascita di un progetto individuale che ha trasformato la storia di ogni biografia, da dato assunto a processo in continua definizione.

La cornice di questo mutamento di prospettiva nella tradizione sociologica già si ravvede nel titolo di un'opera di Norbert Elias, pubblicata postuma, "La società degli individui", in cui coglie perfettamente il problema che ha attanagliato la teoria sociologica fin dall'inizio.

L'Autore ha sostituito l'"e" e il "contro" con il "di", e così facendo ha spostato il discorso sulle due forze destinate ad una battaglia, tra libertà e dominio, in quella di una concezione reciproca: la società determina l'individualità dei suoi membri e gli individui formano la società con le loro azioni quotidiane⁷⁷. Quando, infatti, Elias descrive il processo di individualizzazione sociale traccia la possibilità, così

⁷⁵ L. Dumont, "Saggi sull'individualismo", Adelphi, 1993.

⁷⁶ A. Laurent, "Storia dell'individualismo", Il Mulino, Bologna, 1994.

⁷⁷ Z. Bauman, a cura di C. Leccardi, "Individualmente insieme", Ed. Diabasis, 2008.

come la necessità di una maggiore individualizzazione come un aspetto che sfugge al controllo dei singoli e si inserisce in una più vasta trasformazione sociale. Lo fa in questi termini: *in un'epoca in cui le funzioni di protezione che un tempo avevano per i singoli formazioni sociali più ridotte, come i clan o le comunità di villaggio (...) a formazioni statali altamente centralizzate e sempre più urbanizzate. Nel corso di questa evoluzione i singoli individui escono dalle ristrette formazioni locali protettive e (...) all'interno delle più ampie società statali, altamente centralizzate e sempre più urbanizzate, il singolo individuo è in misura crescente affidato a se stesso*⁷⁸.

Nelle prime formazioni per la regolazione del comportamento individuale il ruolo più importante era affidato agli altri, ciò non significa che i membri tra di loro vivono in armonia ma la formazione dell'individuo è affidata alla convivenza e al riferimento a cerchie sociali più o meno ristrette. Nelle società statali e altamente industrializzate, così come si ravvede nella descrizione fornita dallo stesso Simmel, sono maggiori le possibilità di stare da soli, di fare scelte autonome e avere un ventaglio di possibilità più ampio. In altre parole, lo sviluppo sociale che porta ad un'elevata individualizzazione apre la strada all'individuo verso nuove forme di realizzazione e soddisfazione, ma l'orgoglio che uomini molto individualizzati provano per la loro indipendenza, per la loro capacità di agire sotto la propria responsabilità cela specifiche forme di insoddisfazione e di vuoto⁷⁹.

Il prodotto di questa individualizzazione crescente e una maggiore diversità tra i singoli individui, abbiamo visto fino a questo punto non sono semplicemente dati dalla natura ma il prodotto di una lunga differenziazione sociale e ciò che si osserva è una crescente e reciproca interdipendenza tra le forze della società e le forze del

⁷⁸ N. Elias, *"The society of individuals"*, The International Continuum Group, New York, 1991. Trad. it. *La società degli individui*, Il Mulino, Bologna, 1990.

⁷⁹ ibidem

singolo. Questo processo così com'è stato mostrato rimanda all'immagine delle *cerchie sociali* di George Simmel. L'individuo si muove, cioè vive, all'interno delle cerchie e la sua soggettività e personalità è influenzata dall'appartenenza a questi gruppi. Per Simmel, la differenza cruciale si trova nel passaggio dal medioevo all'età moderna: nella società medievale il singolo era legato in modo molto stretto alle cerchie, le quali erano peraltro fra loro concentriche (famiglia, arte, comune), quindi, pur muovendosi in più contesti sociali contemporaneamente, il singolo era inglobato sempre nella cerchia più grande e non aveva la possibilità di scegliere i propri gruppi di appartenenza. La società moderna, invece, si caratterizza per l'aumento esponenziale di ambienti sociali e per la possibilità del soggetto di poter decidere le proprie sfere di socialità. Si passa così dal saldo inserimento all'interno di una cerchia, alla partecipazione a molte cerchie diverse. Simmel chiama questo stadio il «*momento personalmente individualizzante*» nel quale la soggettività si forma combinando fra loro in modo individuale gli elementi culturali delle diverse cerchie.

I gruppi sociali ai quali il singolo appartiene costituiscono un sistema di coordinate, in maniera tale che ogni coordinata nuova che si aggiunge lo determina in maniera più precisa. La partecipazione ad ognuna di esse lascia ampi spazi all'individualità; ma quanto più numerose diventano, tanto più improbabile sarà che altre persone ancora prestino la stessa combinazione di gruppi.⁸⁰

Simmel si rendeva conto che le implicazioni di questa trasformazione sull'individuo avrebbero prodotto quello che parafrasando Mauro Magatti potremmo definire un'opera di *desocializzazione - risocializzazione* per far fronte all'inquietudine del soggetto. Poiché l'esperienza soggettiva della modernità e la crescente libertà individuale, si caratterizza per il fatto che il processo di individualizzazione della vita sociale ha luogo all'interno di un

⁸⁰ G. Simmel, "Forme dell'individualismo", a cura di Ferruccio Andolfi, Armando Ed. Roma, 2001.

contesto istituzionale; l'individuo inserito dunque, in un nuovo spazio sociale di appartenenza, viene autorizzato a prendere le distanze dai condizionamenti dell'ordine tradizionale e al tempo stesso ricollocato all'interno di un nuovo quadro di senso e di regole costituito dai nuovi apparati amministrativi dello Stato e la vita sociale è organizzata attorno ad una rete di istituzioni che consentono il dispiegamento dell'individualizzazione.

A conclusioni non dissimili giunge Robert Castel⁸¹. Quest'autore vede nel processo di individualizzazione (definito anche decolettivizzazione) un'ambiguità profonda, accanto alla liberazione di una parte di cittadini ne getta altri in gravi difficoltà distruggendo le forme collettive di protezione⁸².

L'idea sottesa a questo filone di interpretazioni è che la rapida accelerazione della differenziazione sociale che ha luogo nella modernità determina un accrescimento dell'individualità dell'individuo. Il fatto di partecipare a più ruoli sociali, di far parte di più cerchie sociali nel corso della propria vita, a una diversità maggiore di contesti sociali conduce l'individuo ad autodefinirsi a partire da una gamma maggiore di autorappresentazioni e dunque porsi via via problemi di scelta nuovi.

Si creano così le premesse per una forma di individualità dotata di spirito di iniziativa, propensione al rischio, senso di autonomia e indipendenza a prezzo di un Io molto più fragile e problematico di quanto non si sperasse, sempre alla ricerca di un equilibrio Io-Noi che sembra sempre sfuggirgli di mano⁸³.

Così delineata l'individualizzazione ha i tratti del destino e non quelli di una scelta; nella terra della libertà di scelta individuale la possibilità di sfuggire all'individuazione e di rifiutare di partecipare al

⁸¹ R. Castel, *“L'insicurezza sociale, che significa essere protetti”*, Einaudi, Milano, 2011.

⁸² Su questo argomento, sulla debolezza e sulla crisi delle forme collettive di protezione torneremo in maniera approfondita nel corso di un altro capitolo dedicato all'insicurezza dell'azione collettiva e all'analisi delle politiche di Welfare nel nostro Paese.

⁸³ L. Sciolla, *“Idenità minime”*, Relazione presentata al convegno in memoria di A. Melucci, Università statale di Milano, Ottobre 2002.

gioco dell'individuazione è all'ordine del giorno⁸⁴. Sembra ora come allora, che il debito delle frustrazioni e dei fallimenti personali sia solo a carico del soggetto, il sistema sociale lo induce alla ricerca di stabilità relegandolo nel proprio individualismo e rendendolo autoreferenziale.

C'è una sostanziale differenza tra l'individualità come destino e l'individualità come capacità pratica di autoaffermazione, quest'ultima è ciò che Ulrich Beck definisce “individuazione”, un termine usato per distinguere l'individuo con risorse proprie e l'individuo meramente individualizzato (per una più precisa e dettagliata spiegazione di questo divario nel pensiero di Beck verrà di seguito in questa trattazione dedicato uno spazio). Per quanto riguarda invece l'esperienza di un'individualizzazione quale capacità di autorealizzazione è una posizione oggi molto comune, figlia della promessa dell'Illuminismo di giungere ad una progressiva autocoscienza, autodeterminazione, e autorealizzazione dell'uomo.⁸⁵

Dagli anni Sessanta in poi, numerosi furono gli studi in questo senso e la letteratura fu altrettanto ricca di approfondimenti in merito, basti pensare ad opere come, *The Cultural Contradictions of Capitalism* di Daniel Bell⁸⁶. Quest'autore attribuisce la svolta individualista non tanto al trionfo dell'economia liberale, si trattava piuttosto di una mutazione generale che corrispondeva al passaggio dalla società industriale alla società post industriale, dove la politica sociale era orientata alla costruzione di una vita personale libera e individualizzata. Posizione nettamente più radicale, quella di Christopher Lasch in, “*La cultura del narcisismo e l'io minimo*”⁸⁷ la quale, secondo l'autore, caratterizzerebbe l'era del benessere delle società avanzate in cui la crisi dei valori ed altre trasformazioni sociali

⁸⁴ Z. Bauman, “*Società individualizzata*”, Il Mulino, Bologna, 2001.

⁸⁵ J. Habermas, “*Il discorso filosofico della modernità*”, Laterza, Bari, 1987.

⁸⁶ D. Bell, “*The Cultural Contradictions of Capitalism*” New York 1976, trad. it. di S. Circolari Micaldi, Le contraddizioni culturali del capitalismo, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, Torino 1978.

⁸⁷ C. Lasch, “*La cultura del narcisismo e l'io minimo*” Bompiani, 2001.

avrebbero letteralmente stravolto il significato dell'esistenza dell'uomo facendolo, per così dire, "ripiegare su stesso" ed è per questo motivo che la figura mitologica di Narciso è considerata, da Lasch, il simbolo del tempo presente. Nel lavoro di Lasch percorrendo l'evoluzione socio-storica che ha visto il succedersi della post-modernità alla modernità, è analizzato in modo esaustivo il tema del "processo di personalizzazione" in cui è stato coinvolto l'individuo contemporaneo e sono illustrati alcuni aspetti-chiave dell'individualismo narcisistico, all'interno della cornice della società dello spettacolo e del consumo di massa.

A questo punto della nostra trattazione entriamo con le riflessioni di Lasch e di Bell a pieno titolo all'interno di un approfondimento che ha a oggetto la progressiva individualizzazione delle biografie e dell'esperienza quotidiana. L'autore che più di tutti a nostro avviso ha attraversato l'ambivalenza che risiede nel concetto di individualizzazione come progetto di autorealizzazione per il soggetto osservandone i rischi è Ulrich Beck.

1.5 Ambivalenze nel processo di individualizzazione nel pensiero di Ulrich Beck.

È stato Ulrich Beck nella sua teorizzazione della «società del rischio»⁸⁸, a porre l'accento sui rischi per la condotta di vita e la biografia individuale in quella definita da lui stesso con il termine «seconda modernità». Che cosa intende l'autore con questo? Beck imputa i rischi derivanti al singolo per la costruzione della sua biografia personale al fenomeno dell'individualizzazione.

⁸⁸ U. Beck, *Risikogesellschaft: auf dem weg in eine andere moderne*, Subkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1986, trad. it. "*La società del rischio. Verso una seconda modernità*", Carocci, Roma, 2000, p. 29.

La domanda alla quale cerca di rispondere nel testo è la seguente: “*in che modo può essere intesa l’individualizzazione come mutamento delle situazioni di vita e dei modelli biografici?*”.

Se gli individui sono progressivamente affrancati dalle forme sociali della società industriale (classe, ceto, famiglia nucleare, ruoli legati allo status di genere maschile e femminile), si ha l’emergenza di forme e condizioni di esistenza individualizzate che costringono gli uomini, nell’interesse della loro sopravvivenza materiale, a fare di se stessi il centro dei propri progetti e della propria condotta di vita. In particolare, Beck individua quattro forme di affrancamento o liberazione individuale, rispettivamente due appartenenti alla sfera riproduttiva e due appartenenti alla sfera produttiva: nel primo caso considera il distacco da classi sociali di stampo cetuale differenti e come secondo punto i mutamenti circa la condizione delle donne. I due punti che invece riguardano la sfera della produzione, sono la flessibilizzazione dell’orario di lavoro e la decentralizzazione del luogo di lavoro. Queste forme di liberazione, in realtà, porterebbero ad una nuova dipendenza o standardizzazione delle situazioni di vita individuali, quella che lo stesso Beck ha definito “istituzionalizzazione dei modelli biografici”.

Gli individui affrancati diventano dipendenti dal mercato del lavoro, l’individualizzazione diventa la forma più progredita di socializzazione dipendente dal mercato, dal diritto, dalla formazione, ecc..(...), tuttavia, ciò che è decisivo è come nella società individualizzata il destino collettivo plasmato istituzionalmente si manifesti nel contesto vitale delle persone, come sia percepito ed elaborato.⁸⁹

In questo caso, individualizzazione significa variazione e differenziazione di stili e forme di vita, in contrasto col pensiero che sta dietro le categorie tradizionali della società dei grandi gruppi: classi, ceti e stratificazione sociale. Nella «seconda modernità»

⁸⁹ Ibidem pag.189.

dunque si ha una vera e propria de-standardizzazione dei percorsi biografici, che diventano sempre più differenziati anche (e soprattutto) in conseguenza del mutamento dei percorsi lavorativi. Su quest'ultimo punto torneremo più avanti nel corso della trattazione.

Accanto alla dimensione dell'affrancamento coesiste nel pensiero di Beck quella del disincanto, ovvero, al posto della famiglia, delle classi o dei ceti in termini premoderni, “ è l'individualità a divenire adesso l'unità riproduttiva del mondo della vita sociale”⁹⁰, così “ i pericoli e le insicurezze della biografia, che prima venivano definiti nell'ambito dell'unione familiare, della comunità di paese o attraverso il ricorso a regole corporative o alle classi sociali, devono essere percepiti, interpretati ed elaborati dai singoli”⁹¹. Poiché nella società individualizzata l'individuo deve imparare, pena una condizione di svantaggio permanente, a concepire se stesso come centro dell'azione, come ufficio-pianificazione in merito alla propria biografia, alle proprie capacità, ai propri orientamenti, alle proprie relazioni, ecc.⁹²

Quello che descrive Beck è un rovesciamento del rapporto individuo/società, le persone sono solo parzialmente integrate nella rete sociale, e non sono le grandi istituzioni a dominare la vita dei piccoli individui (...) ma l'individualizzazione, o organizzazione riflessiva del sé, esige che le persone spieghino se stesse, che si aprono al dialogo o alla consultazione riflessiva sia interiore che verso l'esterno.⁹³

In queste condizioni di biografia riflessiva, la società deve essere manipolata individualmente come una variabile. Con un meccanismo alquanto paradossale, nella relazione tra individuo e società si sviluppa una nuova immediatezza, un'immediatezza di disordine tale

⁹⁰ ibidem

⁹¹ U. Beck, *“I rischi della libertà”*, Il Mulino, Bologna, 2000.

⁹² U. Beck, *Risikogesellschaft: auf dem weg in eine andere moderne*, Subrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1986, trad. it. *“La società del rischio. Verso una seconda modernità”*, Carocci, Roma, 2000, p. 29.

⁹³ A. Elliot, *“ Il nuovo individualismo, i costi emozionali della globalizzazione”*, Tr. It. a cura di R. Fagetti, Einaudi, Torino, 2007.

che le crisi sociali assumono un aspetto individuale e non sono più, o lo sono solo indirettamente, percepite nella dimensione sociale.⁹⁴

In realtà questa condizione ambivalente è ciò che in un altro testo pochi anni fa definisce con l'espressione socializzazione tardiva o paradossale⁹⁵. Quando spiega in altri termini il fatto che le persone conducono una vita propria, individuale appunto, in condizioni che in realtà sfuggono al loro controllo e dipendono da fattori situazionali, così come in altra misura dipendono dalle grandi istituzioni (alcuni esempi: istruzione, mercato del lavoro), è una situazione che lascia intendere una falsa autodeterminazione dell'Io; poiché basta un minimo cambiamento che le cosiddette facciate di sicurezza scivolano e lasciano il posto alle insicurezze.

Si tratta di una condizione complessa e ambigua poiché: da un lato significa libertà di scegliere, dall'altro, pressione a conformarsi a richieste interiorizzate; da una parte portare la responsabilità di se stessi, dall'altra dipendere da condizioni che sfuggono del tutto al nostro controllo.⁹⁶

È in questo contesto, così descritto, che Beck situa l'aumento vertiginoso delle insicurezze che sperimentano tutte le persone nel tentativo di autodefinirsi in un contesto altamente differenziato. In altri termini vivere la propria vita significa pertanto che le biografie diventano biografie d'elezione, biografie fai da te, biografie del rischio.⁹⁷ Beck definisce questo nuovo tipo di vita, "biografia riflessiva", una biografia che ciascuna persona definisce da sé. Oggi come afferma Bauman, nessuno è escluso dalla politica della vita, siamo esseri riflessivi.⁹⁸ Proprio in questa affermazione troviamo il senso ultimo del processo di individualizzazione nel pensiero di Beck, essere individualmente liberi ci lascia nuovi margini di

⁹⁴ U. Beck, *Individualisation*, Sage Publication, Londra, 2000.

⁹⁵ U. Beck, *Costruire la propria vita*, Il Mulino, Bologna, 2008.

⁹⁶ U. Beck, *I rischi della libertà*, Il Mulino, Bologna, 2000.

⁹⁷ U. Beck, *Sull'orlo di una crisi, vivere nel capitalismo globale* Ed Asterios, Roma, 2004.

⁹⁸ Z. Bauman, *The individualized society*, Polity Press, Cambridge, 2001.

socializzazione, nuove forme di inedita relazione tra l'individuo e la società.

L'individualizzazione è una dinamica sociale, che non si basa sulla libera decisione degli individui, è invece un dovere, il dovere paradossale di creare, non solo il proprio iter biografico ma anche i legami e le relazioni che lo coinvolgono.⁹⁹

⁹⁹ F. Chicchi, *Derive sociali Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Franco Angeli, Milano, 2001.

1.6 Il processo di disembedding in Giddens

Il periodo storico e i relativi mutamenti che abbiamo osservato sul finire del “secolo breve”¹⁰⁰ attraverso il pensiero di diversi studiosi, hanno in comune l’idea che è sopraggiunta una nuova epoca per l’umanità e la difficoltà che i vari pensatori hanno avuto circa la definizione di questa è ormai nota.¹⁰¹

Tra coloro che hanno accettato la tesi del superamento della modernità spicca il nome di Francois Lyotard, al quale spetta il merito di aver introdotto per la prima volta il termine post- modernità, per indicare un periodo caratterizzato “dal dissolversi della grande narrazione” cioè “ di quella trama generale attraverso la quale troviamo una nostra collocazione nella storia come esseri forniti di un passato ben definito e di un futuro prevedibile”.¹⁰²

Giddens, invece, è in disaccordo con la posizione di Lyotard e di coloro che dopo di lui hanno abbracciato l’idea che l’epoca che è sopraggiunta con la fine della modernità debba essere introdotta dal suffisso “post”, perché egli non si accontenta di trovare nuovi termini per indicare l’avvenuto passaggio. Ma sostiene che “ non siamo ancora usciti dalla modernità ma dobbiamo guardare alla sua natura in quanto, anziché andare incontro a un’era post moderna, stiamo entrando in un’era in cui le conseguenze della modernità si fanno sempre più radicali ed universali”.¹⁰³ In proposito, in un altro testo¹⁰⁴ dirà: ci sono ottime ragioni per credere che stiamo vivendo un momento di trasformazioni storiche fondamentali. Inoltre i

¹⁰⁰ Il secolo breve è il titolo dell’opera di E. J. Hobsbawum, Rizzoli, 1994.

¹⁰¹ Si rimanda per una dettagliata analisi sulla definizione dell’epoca contemporanea il dibattito che è stato oggetto nel paragrafo 1.2.

¹⁰² J. F. Lyotard, Cit. *La condition postmoderne*, 1979, trad. it. *La condizione post moderna* Feltrinelli, Milano, 2002, in A. Giddens, *Le coseguenze della modernità*, Il Mulino, Bologna, 2000, in A. Giddens, *Le coseguenze della modernità*, Il Mulino, Bologna, 2000.

¹⁰³ A. Giddens, “The consequences of modernity” Stanford University Press, London, 1990, Tr.It. *Le coseguenze della modernità*, Il Mulino, Bologna, 2000.

¹⁰⁴ A. Giddens, “*Il mondo che cambia Come la globalizzazione ridisegna la nostra vita*” Il Mulino, Bologna, 2000.

cambiamenti che ci riguardano non sono confinati in una parte qualunque del globo, ma si estendono pressoché ovunque¹⁰⁵. Questi cambiamenti così rapidi e di portata universale sono la causa principale di quella che Giddens definisce con il termine “disembedding”, ovvero il disancoramento, una sorta di sradicamento, di apertura dell’attività sociale dai contesti locali verso una dimensione più vasta in termini spazio temporali.

Il dinamismo della modernità deriva da tre fattori¹⁰⁶: La separazione del tempo e dello spazio¹⁰⁷, la disaggregazione (disembedding) e infine l’ordinamento riflessivo dei rapporti sociali.

Analizzeremo di seguito il secondo fattore, poiché entra a pieno titolo nella nostra riflessione, perché il radicalizzarsi dell’individualizzazione è a nostro avviso una conseguenza secondaria di un processo di disaggregazione e riorganizzazione.

Usando le stesse parole di Giddens, il disembedding è “l’insieme di quei meccanismi che enucleano l’attività sociale dei contesti localizzati e riorganizzano i rapporti sociali su grandi distanze di spazio tempo”.¹⁰⁸

In questo modo si diffonde una modalità di azione e di relazione che riduce al minimo – pur senza annullarle o comunque escluderle -

¹⁰⁵ Su quest’ultimo aspetto, in altre parole, sulla riflessioni sociologia in tema di globalizzazione la letteratura è molto ampia ed articolata, per nulla conclusa e più che mai attuale, per questo vista la vastità dei contributi in materia si ricordano qui alcuni autori: A. Appadurai, “*Globalization*”, Duke University Press, 2001; Z. Bauman, “*Dentro la globalizzazione*”, Laterza Bari, 1999; “*The Individualized Society*” 2001 “*Globalizzazione e Glocalizzazione*” 2005; U. Beck, “*Che cos’è la globalizzazione*” Carocci, Milano, 1999; M. Castells “*The Rise of The Network Society*” 2000, “*Volgere di Millenio*”, 2002; C. Giaccardi e M. Magatti, “*L’io globale, dinamiche della socialità contemporanea*”, Laterza, Milano, 2003; A. Giddens “*Il mondo che cambia Come la globalizzazione ridisegna la nostra vita*” Il Mulino, Bologna, 2000. In particolare la posizione di Giddens è così riassunta: “ Per sua essenza, cause e conseguenze, la globalizzazione non è affatto un fenomeno esclusivamente economico. Limitarla al mercato globale è un errore di fondo. La globalizzazione è anche sociale, politica e culturale. A tutti questi livelli rappresenta un insieme di processi diseguali che procedono in maniera frammentata e contraddittoria” in A. Giddens “*Cogliere l’occasione, le sfide in un mondo che cambia*”, Carocci, Roma, 2000.

¹⁰⁶ A. Giddens, “The consequences of modernity” Stanford University Press, London, 1990, Tr.It. *Le conseguenze della modernità*, Il Mulino, Bologna, 2000

¹⁰⁷ Per comprendere il legame che intercorre tra la trasformazione del tempo e dello spazio e il lavoro, partendo anche dalle riflessioni dello stesso Giddens, torneremo più avanti, pertanto ora non entreremo nel dettaglio di questa questione.

¹⁰⁸ A. Giddens, “The consequences of modernity” Stanford University Press, London, 1990, Tr.It. *Le conseguenze della modernità*, Il Mulino, Bologna, 2000 cit pag 59.

le esigenze di reciproca conoscenza e compresenza fisica (...) un disancoramento che supera le tradizionali forme di organizzazione dei rapporti sociali.¹⁰⁹ Infatti, per Giddens i modi di vita introdotti dalla modernità hanno allontanato l'individuo dai tipi tradizionali di ordinamento sociale, le trasformazioni legate alla modernità hanno contribuito a stabilire sì forme di connessione su scala globale e hanno altresì modificato alcuni aspetti della vita quotidiana. Hanno imposto al soggetto capacità di adattamento che non dipendono solo ed esclusivamente da inedite forme di rapporti sociali ma dalla capacità del soggetto di contestualizzarsi in una dimensione globale. Un duplice disancoramento che è la causa del senso di smarrimento e d'incertezza. “Se da un lato i meccanismi di disaggregazione hanno conferito al mondo attuale vasti spazi di sicurezza e fiducia, dall'altro, i rischi e i pericoli che ne sono derivati sono davvero formidabili”.¹¹⁰ La teoria di Giddens sul rischio è per molti aspetti simile a quella di Beck. Egli pone l'accento sui meccanismi di disembedding dei sistemi sociali, sostenendo che alla base esistono due tipi di meccanismi: la creazione di emblemi simbolici e i sistemi aperti. I primi sono, “ i mezzi di interscambio che passano di mano in mano senza tener conto delle caratteristiche specifiche degli individui o dei gruppi che li utilizzano”.¹¹¹ Invece, per sistemi aperti intende “ i sistemi di realizzazione tecnica o di competenza professionale che organizzano ampie aeree negli ambienti materiali e sociali nei quali viviamo”.¹¹² Propria sulla differente funzione attribuita ai sistemi aperti Scott Lasch individua la dissonanza tra il pensiero di Beck e quello di Giddens, poiché “ laddove Beck vede i sistemi esperti come ostacolo

¹⁰⁹ M. Magatti, V. Cesareo, “*Radicati nel mondo globale*”, Franco Angeli, Milano, 2000.

¹¹⁰ A. Giddens, “The consequences of modernity” Stanford University Press, London, 1990, Tr.It. *Le conseguenze della modernità*, Il Mulino, Bologna, 2000.

¹¹¹ *Ibidem*

¹¹² Vd nota pag 62 Giddens le conseguenze della modernità

al raggiungimento della sicurezza, Giddens invece li considera strumenti che aiutano a raggiungerla”.¹¹³

La vita sociale e quindi individuale è quindi per Giddens organizzata sulla base della fiducia che le persone ripongono nel funzionamento di questi sistemi, che utilizziamo, pur conoscendoli poco.¹¹⁴ Tuttavia è proprio la fiducia stessa nel progresso in maniera incondizionata che cela una serie di rischi nuovi per l'individuo.

Giddens ritiene che l'incertezza tragga origine dalla dissoluzione sulla reale natura del progresso umano realizzato nella modernità, per cui egli crede che il passaggio al tardo industrialismo o (modernità riflessiva) sia accompagnato da una trasformazione che incide radicalmente sulla forma e il significato della vita quotidiana.¹¹⁵ Gli individui in una situazione così descritta non hanno molte possibilità se non quelle di adottare strategie riflessive per riorganizzare le loro traiettorie di vita.

Il processo di individualizzazione dunque, sia in Beck che Giddens, pur offrendo ampi spazi di libertà al soggetto li pone in una condizione di forte incertezza e vista la debolezza, o in termini ancora più critici dissoluzione delle istituzioni tradizionali, il soggetto è costretto a vivere in un'esistenza costellata di rischi. Vedremo di seguito come una delle istituzioni, che maggiormente garantiva al soggetto pre-moderno il senso di stabilità sul proprio percorso di vita vacilla anch'esso sotto il peso del paradigma dell'individualizzazione, ovvero, leggeremo l'individualizzazione all'interno del mercato del lavoro e dell'organizzazione dei sistemi occupazionali.

¹¹³S. Lasch, “*La riflessività e i suoi doppi: struttura, estetica, comunità*” in U. Beck, A. Giddens, S. Lasch, “*Modernizzazione riflessiva*” Asterios, Trieste, 1999.

¹¹⁴ S. Belardinelli, L. Allodi, “*Sociologia della cultura*”, Franco Angeli, Milano, 2006.

¹¹⁵ E. Armano, “*Precarietà e innovazione nel post fordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*” Ed. Libera la ricerca Edil, 2010.

1.7 Individualizzazione versus lavoro

Uno dei processi che ha maggiormente interessato le trasformazioni del lavoro nell'ultimo secolo, nelle sue dimensioni oggettive e soggettive o potremmo ancora dire da un punto di vista di macro effetti sulle condizioni di lavoro e micro effetti sulle soggettività, è senz'altro il processo di individualizzazione. Parafrasando Massimo Paci¹¹⁶: *bisogna iniziare a prendere sul serio l'individualizzazione*, poiché l'investimento della dimensione individuale è sostanziale per comprendere sia i processi macro come, (organizzazione del lavoro, forma e rapporto di lavoro, misure di policy) sia i processi micro, che investono la sfera intima e quotidiana, per fare alcuni esempi, (produzione di carriere individualizzate, individualizzazione dei rischi e delle incertezze) .

Il processo di individualizzazione come abbiamo precedentemente descritto si radicalizza nell'alveo stesso della modernità, nel rapporto tra quest'ultima e l'individuo «E' nel momento in cui questo rapporto da aspetto immerso nel (e difficilmente distinguibile dal) resto delle attività sociali, assume importanza centrale nella definizione dell'individuo stesso delle sue relazioni con gli altri, che si produce uno scarto essenziale, determinante dell'immagine che l'individuo moderno ha di se stesso e della sua posizione nel mondo» .¹¹⁷ Il progetto dell'individuo moderno non più sottoposto al giogo del legame personale e subordinato alla totalità sociale, bensì emancipato attraverso la propria attività, viene così approssimato attraverso l'iscrizione degli individui entro sistemi collettivi di regolazione che, in modo apparentemente paradossale promuovono e dilatano

¹¹⁶ M. Paci, *“Nuovi lavori Nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva”*, Il Mulino, Bologna, 2006.

¹¹⁷ A cura di V. Borghi, *“ Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro: contributi per la comprensione dei processi di esclusione sociale e delle problematiche di policy”*, Franco Angeli, Milano, 2002.

l'autonomia dell'attore.¹¹⁸ Nella modernità, nella quale hanno anche confluato elementi presenti nelle epoche pre-moderne, enormi energie sono state impiegate grazie alle proiezioni illusorie di un soggetto che aveva assunto se stesso come illimitato padrone di sé e del mondo.¹¹⁹

Gli straordinari risultati positivi conseguiti nella modernità sul piano economico, tecnologico e giuridico-sociale possono essere compresi in gran parte come il prodotto di prospettive (illuminismo, positivismo, scientismo ecc.) che, pur nella loro diversità, erano tutte animate dal desiderio utopico di potersi collocare in un aldilà dall'esistenza. Nel corso della nostra storia recente, sono invece venute rivelandosi le conseguenze devastanti dell'onnipotenza del soggetto moderno, un'errata concezione atomistica dell'uomo e di un vuoto sociale intorno a sé. Ciò di cui stiamo assistendo è, infatti, l'impasse di tale progetto attraverso dinamiche potenti di individualizzazione che attraversano e strutturano le società contemporanee, generate dalle attuali trasformazioni del capitalismo.¹²⁰ Come ha evidenziato Ulrich Beck “dagli anni settanta, l'espansione dell'istruzione, la diffusione della ricchezza, l'interiorizzazione dei diritti politici e sociali fondamentali, hanno staccato gli uomini dalle sicurezze dell'ambiente di provenienza rendendoli autori della propria vita. Negli anni ottanta e novanta a questa individualizzazione si aggiunge una individualizzazione del lavoro”.¹²¹

Già all'inizio degli anni novanta, infatti, Coriat intravede nella diffusione dei dispositivi del modello di produzione snella e flessibile, la progressiva individualizzazione dei rapporti di lavoro e delle

¹¹⁸ Ibidem

¹¹⁹ F. Crespi, “*Quali individuo oltre l'individualismo*” in Rivista Società degli individui, Fasc. 40, 2001.

¹²⁰ Cit. R. Castel 2001 in a cura di V. Borghi, “*Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro: contributi per la comprensione dei processi di esclusione sociale e delle problematiche di policy*”, Franco Angeli, Milano, 2002.

¹²¹ U.Beck., “*Il lavoro nella fine del lavoro*”, Einaudi, Torino, 2000.

modalità di regolazione dello stesso, con la conseguente generalizzazione del regime di rischi.¹²²

È noto che nella progressiva affermazione di un modello di produzione post fordista si è assistito ad una serie di trasformazioni radicali che hanno investito l'organizzazione del lavoro.¹²³ Si pongono in quegli anni le basi per una notevole regolamentazione del mercato, che in Italia inizia nei primi anni ottanta con le politiche di concentrazione tese a controllare il costo del lavoro (in realtà si tratta di impedire la crescita dei salari), passa per la legge 196/97 (nota come "pacchetto Treu") che tra le altre cose introduce per la prima volta il lavoro interinale, fino ad arrivare alla legge 30 del 2003, che moltiplica a dismisura le modalità contrattuali di utilizzo "flessibile" della forza lavoro, (...) la flessibilità dentro il processo di lavoro e quella dentro il mercato di lavoro e la progressiva individualizzazione degli attori e delle economie di mercato.¹²⁴

Il mercato del lavoro, dunque, è entrato in una fase di turbolenza e di cambiamento strutturale e il processo di crescente flessibilità del lavoro è fondamentalmente un processo di individualizzazione del rapporto di lavoro, che ha un doppio volto, da un lato quello prevalente della precarietà, dall'altro quello della realizzazione di sé e della libertà.¹²⁵ Il processo di individualizzazione nel mercato del lavoro è dunque contrassegnato da una forte contraddizione.

Individualizzazione del lavoro significa che il rapporto di lavoro normale comincia a sbriciolarsi sia dal punto di vista biografico sia da quello aziendale, mentre al posto dell'economia della sicurezza

¹²² R. Lodigiani, M. Martinelli, *"Dentro e oltre i post fordismi, Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica"*, Ed. Vita Pensiero, Milano, 2002.

¹²³ La letteratura circa lo studio delle trasformazioni del lavoro in termini post fordisti è vastissima, si rimanda pertanto ad alcuni autori quali, M. La Rosa, *"Sociologia del lavoro"* Franco Angeli, Milano, 1997, *"Sociologia dei lavori"* Franco Angeli, Milano, 2002; L. Gallino, *"Il costo umano della flessibilità"* Laterza, 2001; A. Accomero, *"Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori"*, in Rassegna sindacale, Ediesse, gennaio-aprile, 2001; R. Sennet, *"L'uomo flessibile"*, Feltrinelli, Milano, 1999;

¹²⁴ M. Toscano, *"Introduzione alla sociologia"*, Franco Angeli, Milano, 1996.

¹²⁵ M. Paci, *"Nuovi lavori Nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva"*, Il Mulino, Bologna, 2006.

fondata sullo Stato sociale subentra un'economia dell'insicurezza.¹²⁶ Con queste parole, Ulrich Beck che in anni recenti ha posto l'accento sull'individualizzazione come forma di autonomia e autodeterminazione degli individui ha aperto le porte a uno spazio segnato da un'ambivalenza di fondo, da un lato si schiudono nuovi spazi di libertà per quanto riguarda la creazione e gestione di un lavoro e di una vita, mentre dall'altro si manifestano nuove insidie dentro quella che lui stesso ha definito *la società del rischio*; ed è altrettanto rischioso cadere nella tentazione di slegare gli individui in questo processo dalle risorse che le istituzioni mettono a disposizione¹²⁷.

Seguendo il ragionamento di Beck, è proprio la dipendenza biografica dal mercato e più in generale dalle istituzioni che porta necessariamente gli individui ad essere in grado di costruire biografie autoriflessive. Con le sue parole, “la biografia delle persone è staccata dalle determinazioni prefissate ed è messa nelle loro mani, aperta e dipendente dalle loro decisioni. La proporzione di opportunità di vita che sono fondamentalmente chiuse alle possibilità di prendere decisioni è in ribasso, mentre cresce la componente della biografia che è aperta e deve essere costruita personalmente. Le biografie diventano autoriflessive”¹²⁸ È all'interno di questo scenario che collochiamo la nascita di nuove forme di lavoro, basti pensare che si sia assistito a nuova società di lavoratori autonomi. Queste aziende costituite da un unico uomo hanno poco in comune con l'idea tradizionale di impresa, l'obiettivo non è tanto la conquista del mercato, ma lo sviluppo di una propria biografia. Un progetto che nel linguaggio del biocapitalismo si potrebbe altresì dire governato dall'accumulazione di capitale umano.¹²⁹

¹²⁶ U. Beck, “*I rischi della libertà*”, Il Mulino, Bologna, 2000.

¹²⁷ Sul rapporto individualizzazione del lavoro e istituzionalizzazione si rimanda allo studio di M., Magatti, G. Fullin, “*Percorsi di lavoro flessibile*”, Carocci, 2002.

¹²⁸ U. Beck., “*La società del rischio*”, Carocci, Roma, 2000.

¹²⁹ L. Bazzicalupo, “*Il governo delle vite*”, Editori Laterza, Roma Bari, 2006.

Le categorie dunque di lavoratori in questo sistema si individualizzano, sono lontani dalle tipologizzazioni della società industriale (operaio, impiegato, industriale, ecc.) e di conseguenza anche i dispositivi contrattuali vanno in questa direzione. Castel ha mostrato come nella società salariale, infatti, i lavoratori siccome membri di una collettività e godendo di uno status sociale avevano una forza contrattuale superiore a quella individuale.¹³⁰ Sarebbe necessario articolare la tutela secondo gli intricati percorsi individuali e non solo secondo le lineari traiettorie collettive del lavoro o della classe. Contemporaneamente bisognerebbe tenere in considerazione che si assiste anche ad una individualizzazione dei rapporti di lavoro all'interno delle aziende, in quella che Castel ha definito “società della rete”, emerge un'economia reticolare, dove aziende e lavoratori lontani in termini spaziali, nonostante privi di una forza coesiva possono creare nuove forme di rappresentanza. Il naturale seguito di questa individualizzazione è quella che è stata descritta come, frammentazione delle classi lavoratrici. In questi termini, come ha evidenziato Luciano Gallino la nostra società è una “placeless society”, cioè “una società in cui è possibile lavorare ovunque perché siffatta attività ha perso ogni legame definito con uno spazio fisico”.¹³¹

Il venir meno di una separazione tra sfera professionale e sfera privata avviene per effetto di questa individualizzazione crescente ed è un aspetto che a nostro avviso assieme a quello dell'individualizzazione dei sistemi di welfare, costituiscono le dimensioni più rilevanti del processo di individualizzazione del lavoro che di seguito in questo lavoro andremo ad approfondire.

¹³⁰ R. Castel, “*Les metamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*” Fayard, Paris, 1995.

¹³¹ L. Gallino, “*Il costo umano della flessibilità*”, Editori Laterza, Roma Bari, 2001.

Capitolo Secondo

Prima dimensione:

la dilatazione del tempo di lavoro e la gestione dello spazio.

*Non si può discendere due volte nel medesimo fiume
e non si può toccare due volte una sostanza mortale nel medesimo
stato,
ma a causa dell'impetuosità e della velocità del mutamento
essa si disperde e si raccoglie, viene e va".
Se è vero che fin da quanto esiste la materia tutto scorre,
nell'epoca attuale questo processo
ha subito una variazione, più esattamente un accelerazione.
Tutto defluisce,
procede ed incede ma in maniera quanto mai rapida ed affrettata.
Eraclito.*

*"Se non mi chiedono cosa sia il tempo
lo so, ma se me lo chiedono non lo so".
S.Agostino*

2.1.1 Riflessioni preliminari. Perché il tempo e lo spazio?

La prima questione che intendiamo chiarire è, perché abbiamo scelto la dimensione spazio temporale? Ai fini della nostra analisi riteniamo che sia necessario comprendere gli effetti della ridefinizione del tempo e dello spazio di lavoro sulla vita delle persone, e il percorso complesso che nella riflessione sociologica prima ed entro il paradigma lavorista poi ha assunto. Siccome noi crediamo che l'identità sia una costruzione complessa, un processo che in quanto tale sia influenzato e sottoposto a continue verifiche e modifiche a seconda delle influenze esterne, riteniamo che le implicazioni del tempo e dello spazio costituiscono una possibile inferenza e gli effetti soggettivi saranno oggetto del nostro lavoro in seguito.

La più complessa operazione preliminare è la definizione del concetto di tempo. Questo sfugge a una rigida definizione, potrebbe essere definito: un *meta concetto* in quanto viene usato in molteplici sensi che variano il loro significato a seconda del contesto con il quale viene messo in relazione. Questa particolare condizione rappresenta assieme forza e debolezza. Da un lato, il punto di vista temporale possiede potenzialità capaci di superare le barriere disciplinari, (...) dall'altro, però ciò comporta che le definizioni di questo concetto, se vogliamo evitare di rimanere a un livello di astrazione, coprono sempre aspetti particolari e peculiari di esso.¹³²

È necessario porre i termini della nostra riflessione su una dimensione bidimensionale del tempo che caratterizza l'esperienza quotidiana nella sua totalità e, nella sua pervasività l'esperienza lavorativa. Il tema del tempo è di difficile definizione ed è altrettanto complesso il campo di riflessioni che ruota attorno allo stesso, ma proprio la sua intrinseca complessità affascina la nostra riflessione. In qualsiasi epoca e in qualsiasi forma di civiltà, l'uomo si è trovato nella necessità di stabilire un rapporto con la temporalità: con il fluire inarrestabile dei percorsi, delle direzioni delle condotte collettive, degli eventi che si succedono nel corso dell'esistenza, dove incontri, attese, vuoti, sovrapposizioni, alterano il senso dell'esperienza umana.¹³³

Come bene aveva chiarito Aristotele il tempo, si pone come qualcosa che è distinguibile in parti e quindi divisibile: presente, passato e futuro. Come abbiamo in precedenza analizzato attraverso il paradigma dell'incertezza, questa successione lineare della temporalità non rappresenta più l'orizzonte della nostra vita e crolla sotto il peso dell'indeterminatezza. Il tempo lineare è solitamente associato ai caratteri di omogeneità e continuità del tempo

¹³² A.Perulli, *Il tempo da oggetto a risorsa*, Franco Angeli, Milano,1996.

¹³³ D.Pacelli, M.C. Marchetti., *Tempo spazio e società La ridefinizione dell'azione collettiva*, Franco Angeli,2007.

quantitativo. Specularmente al tempo ciclico sono assegnati i caratteri di disomogeneità e discontinuità: tuttavia, la contrapposizione non va esasperata, giacché i sistemi sociali sia del passato che contemporanei danno evidenza della compresenza di logiche temporali differenti come quelle che si richiamano alla quantità e alla qualità.¹³⁴

Tra i parecchi modi possibili di esprimere ed esemplificare la complessità e polisemia del tempo, uno che si presenta congeniale al sociologo è quello che prende l'avvio dal richiamo a tre attribuiti fondamentali del tempo: cosmico o naturale, individuale, collettivo o sociale.¹³⁵ Ogni scienza è chiaro contribuisce ad una rappresentazione della propria temporalità e nonostante la sociologia in quella distinzione che abbiamo poca anzi citato ha contribuito ad arricchire le riflessioni che anche altre discipline hanno fornito in tal senso. A nostro avviso è migliore la distinzione tra due grandi poli, il Tempo-Storia e il Tempo-Oggetto.

Il tempo storia, o tempo macro sociologico, è la rappresentazione del tempo come spazio della realizzazione della storia, ma a differenza dello storico sempre rivolto al passato, il sociologo pretende di scoprire i meccanismi per interpretare la Storia e proiettarsi verso il futuro.¹³⁶ Dal punto di vista micro sociologico, come vedremo, il tempo-Oggetto - il tempo che risulta dallo studio di un particolare fenomeno sociale - è stato al centro di critiche e ridefinizioni. Poiché la sociologia nel corso degli ultimi anni ha superato l'idea del tempo come oggetto piccolo e ha assunto i caratteri di quella che è stata definita "Sociologia del Tempo", elevando la categoria temporale da oggetto a soggetto della sociologia. E contestualmente alla crisi dell'attuale società dell'accelerazione bisogna prendere sul serio il tema del tempo, senza lasciarlo campo privilegiato delle riflessioni di altre discipline.

¹³⁴ G. Gasparini, *La dimensione sociale del tempo*, Franco Angeli, Milano, 2000.

¹³⁵ Ibidem

¹³⁶ R. Sue, *Il tempo in frantumi*, Ed. Dedalo, Bari, 1994.

2.1.2 Il concetto di tempo nel pensiero sociologico .

È nel corso della storia recente, in un momento storico particolare in cui il tempo come risorsa ha vissuto un impoverimento, una progressiva crisi, che la sociologia ha prestato maggiore attenzione al tema del tempo. La principale ragione di questo ritardo è da ricercarsi nell'attenzione che le altre discipline hanno dedicato al tema. Ha da sempre appassionato, fisici e psicologi, ed è stato oggetto privilegiato delle indagini di economisti e biologi. Non v'è dubbio, che nell'ultimo secolo gli studi sociologici si sono moltiplicati, anche in seguito alla spinta proveniente da altri ambiti disciplinari, il tempo dunque ha iniziato a rappresentare una sorta di campo ideale di integrazione/interazione tra le discipline.¹³⁷ In una delle ormai più celebri riviste sull'argomento, "Time and Society", fondata nel 1992, troviamo dello stesso anno, un articolo di Bergmann, che a nostro avviso è tra i più interessanti e tra i primi che in maniera dettagliata studia la dimensione temporale in termini sociologici. Lo stesso articolo pone l'accento su quello che sopra abbiamo indicato come, la funzione di coordinamento che il tempo assolve e nello stesso tempo la difficoltà di collocarlo entro specifiche categorie sociologiche.

*"The limited theoretical basis and the many different ways with which the time theme is handled in sociology make it difficult to bring the available material into a systematic order that could be integrated into sociological categories."*¹³⁸

Werner Bergmann è tra i maggiori studiosi degli ultimi decenni ad aver dedicato particolare riguardo alla complessità dello studio del tempo nella società, ha percorso l'annosa questione attraversando la tradizione sociologica in merito. A suo avviso, la prima base teorica di quella che di

¹³⁷ U.Pagano, *L'uomo senza tempo Riflessioni sociologiche sulla temporalità nell'era dell'accelerazione*, Franco Angeli, Milano, 2011.

¹³⁸ L'articolo di Werner Bergmann è la traduzione dell'originale articolo dal titolo: "Das problem der Zeit in Der Sociologie" in *Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie*, XXXV 1983, 3; tradotto in inglese " *The problem of time in sociology*" , *Time and Society*, I, 1992, pag. 81-134.

recente è stata definita “ Sociologia del tempo”¹³⁹, è da rintracciarsi nelle *Forme elementari della vita religiosa* di Durkheim. Era il 1971, quando l’autore ha definito la natura intrinsecamente sociale del tempo, la sua funzione era, infatti, quella di definire la periodicità degli eventi che per natura (sociale appunto) sono collettivi: “ If one wants to understand a society’s concept of time, one must consider not the individual’s nature, but the nature of society, its collective concepts. Social time is collective in character.”¹⁴⁰ Durkheim enfatizza la capacità del tempo di essere un *fatto sociale*¹⁴¹, la sua funzione è quella appunto di coordinare l’esistenza collettiva. Il suo interesse non si concentra sulla dimensione soggettiva, poiché il tempo individuale non possiede autonomia ma deriva da quello più ampio della società, del gruppo che lo comprende. Pone al centro delle sue riflessioni il tempo come medium per la riproduzione sociale, (...) è il potere del tempo di scandire, di cadenzare la vita collettiva ad attirare lo sguardo di Durkheim.¹⁴²

La visione separata di un tempo individuale e di un tempo sociale, la supremazia di quest’ultimo su quello soggettivo era dilagante agli inizi del Novecento, al punto che in altri termini potremmo definire quella sociologica come una terza via. Tra il tempo naturale e il tempo individuale sta il tempo sociale, oggetto privilegiato delle scienze sociali.¹⁴³ L’analisi del tempo si articola in due distinte tradizioni, da un lato l’approccio filosofico che privilegia i tempi individuali a partire dalle analisi di Platone e Aristotele, dall’altro l’approccio relativo all’ambito delle scienze fisico naturali che pone al centro i tempi naturali ed è

¹³⁹ In anni recenti è largamente condivisa e legittimata scientificamente da numerosi lavori sul tema quella che è stata definita, una Sociologia del tempo, il primo ad aver usato quest’espressione è stato J.Hassard, nel 1990 in un testo che porta l’omonimo titolo: *The sociology of time*, Ed New York Press. I lavori sulla natura della dimensione sociologica del tempo hanno poi visto una crescita esponenziale e la letteratura in tal senso è ampia, rimadiamo ai lavori italiani di Carmen Leccardi, che è il riferimento in tal senso , “Orizzonti del tempo”, Franco Angeli, Milano, 1991; “*Sociologie del tempo Soggetti e tempo nella società dell’accelerazione*” Ed. Laterza, Bari, 2009.

¹⁴⁰ Cfr E.Durkheim in W.Bergmann, *The problem of time in sociology* , Time and Society, I, 1992

¹⁴¹ C. Leccardi, “*Sociologie del tempo Soggetti e tempo nella società dell’accelerazione*” Ed. Laterza, Bari, 2009.

¹⁴² Ibidem

¹⁴³ G.Gasperini, *La dimensione sociale del tempo*, Franco Angeli, Milano, 2000.

appunto tra queste due prospettive che si colloca quella sociologica.¹⁴⁴ Si assiste quindi, all'esigenza di integrare il tempo nella dimensione sociale come aveva già visto Antony Giddens nel suo saggio “ *Central problems in social theory*” , nel quale l'autore introduce il concetto di strutturazione spazio temporale, grazie al quale sostiene che il tempo e lo spazio devono essere collocati al centro della teoria sociale, e non più trattati come semplici ambienti, contenitori di secondaria importanza dell'attività sociale.¹⁴⁵ Parafrasando lo stesso: “ A prima vista niente sembra essere più banale del fatto di asserire che l'attività sociale si sviluppa nel tempo e nello spazio, ma nessun tempo o spazio sono stati incorporati; piuttosto sono considerati come *environments* nelle quali la condotta sociale si svolge”.¹⁴⁶ Molti anni prima furono Sorokin e Merton nel loro lavoro “ *Social Time*”¹⁴⁷ ad aver dichiarato la loro chiara intenzione di porre il tempo come legittimo oggetto della sociologia. Stessa posizione sostenuta in Italia da Cavalli quando afferma che: il tempo non è un oggetto accanto ad altri oggetti, ma una prospettiva che investe tutte le forme del sociale.¹⁴⁸

Certamente sulla scia della scuola durkheimiana a lungo la sociologia ha dato maggior risalto alla dimensione collettiva, sacrificando la dimensione individuale, dunque per la realizzazione di quel ponte analitico in grado di collegare mondo soggettivo, sociale e mondo naturale bisognerà attendere Norbert Elias.¹⁴⁹ In un celebre saggio¹⁵⁰ del 1985, dimostrerà la natura inconsistente della dualità individuo società e si servirà per fare ciò proprio della dimensione temporale, in termini non fattuali ma relazionali. Il tempo è il simbolo di un rapporto che un gruppo umano, cioè un gruppo di esseri viventi con una capacità biologicamente data di ricordare e sintetizzare, crea tra due o più serie di avvenimenti, di

¹⁴⁴ V. Cesareo, *Sociologia concetti e tematiche*, Ed Vita e Pensiero, 2000.

¹⁴⁵ A. Giddens, *Central problems in social theory Action structure and contradiction in Social Analysis*, University of California Press, 1979.

¹⁴⁶ Ibidem

¹⁴⁷ P.A. Sorokin, R.K. Merton, Cfr. *Social Time: A Methodological and Functional Analysis*, in 'The American Journal of Sociology', XLII, 5, 1937.

¹⁴⁸ A. Cavalli, (a cura di), *Il tempo dei giovani*, Il Mulino, Bologna, 1985.

¹⁴⁹ U. Pagano, *L'uomo senza tempo Riflessioni sociologiche sulla temporalità nell'era dell'accelerazione*, Franco Angeli, Milano, 2011.

¹⁵⁰ N. Elias, *Saggio sul tempo*, Il Mulino, Bologna, 1986.

cui viene da esso standardizzata come quadro di riferimento o metro di misura dell'altra o delle altre.¹⁵¹

Se da un lato, infatti, gli individui orientano le proprie azioni nel tempo in riferimento ai valori propri del gruppo di appartenenza e secondo strumenti e prospettive che la società offre loro, dall'altro è pur vero che di fronte ad uno stesso vincolo temporale, essi reagiscono con strategie, stili, soluzioni e atteggiamenti differenti.¹⁵² Il lavoro di Elias ha fornito un contributo essenziale alla comprensione dello studio del tempo e alla consapevole interdipendenza tra le differenti dimensioni che lo compongono e che ne strutturano il profondo significato storico sociale, che è stato l'esito di un lungo processo di riflessione. Tale valutazione sulla multidimensionalità del tempo approda a quello che potremmo definire il tentativo più completo di superare questa separazione di livelli, con la fenomenologia sociale di Schutz e Luckmann¹⁵³. La molteplicità cui fanno riferimento nelle loro riflessioni sul tema della temporalità del *life-world* concerne il modo in cui i differenti piani del tempo strutturano la vita quotidiana. Più dimensioni temporali coesistono e sono vissute simultaneamente; accanto al tempo interiore si delinea il tempo sociale standardizzato, che origina nel punto di intersezione del tempo interiore con il tempo cosmico, che a sua volta si esprime attraverso il tempo comune. La struttura del life world è dunque l'intersezione della molteplicità dei tempi.¹⁵⁴

All'interno del dibattito che ha attraversato la complessità delle riflessioni sociologiche sul tema della temporalità e nello specifico sulla distinzione tra tempi sociali e naturali troviamo di essenziale spessore l'approccio di Barbara Adam¹⁵⁵, che tenta di superare questo dualismo.

¹⁵¹ Ibidem

¹⁵² U. Pagano, *L'uomo senza tempo Riflessioni sociologiche sulla temporalità nell'era dell'accelerazione*, Franco Angeli, Milano, 2011.

¹⁵³ Per una dettagliata e approfondita analisi del tema della temporalità del *life world* si rimanda ad altre opere dei due autori come: A. Schutz., T. Luckmann, *Structure of the life world*, Heinemann, London, 1974; A. Schutz., *Saggi sociologici*, a cura di A. Izzo, Utet, Torino, 1979.

¹⁵⁴ Cit. A. Schutz, *Saggi sociologici*, a cura di A. Izzo, Utet, Torino, 1979, in C. Leccardi "Sociologie del tempo Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione" Ed. Laterza, Bari, 2009.

¹⁵⁵ Barbara Adam ha scritto numerosi testi dedicati al tempo e la sua analisi è molto vasta, rimandiamo solo ad alcuni di questi: vd biblio leccardi

L'autrice attraverso l'analisi del tempo giunge alla conclusione che gli aspetti sociali ed esistenziali del tempo non sono divisibili: "il tempo meccanico dell'orologio e il tempo reversibile di Newton (...) sono i soli aspetti temporali che possono essere esclusivamente designati come costruzioni sociali. Tutti gli altri aspetti sono anche tempo naturale."¹⁵⁶ Adam ha inteso costruire una visione a tutto campo del tempo, (...) ha fatto luce sul gioco mutevole e sofisticato dell'interazione tra tempo e mondo sociale, mostrando la pluralità delle forme e dei modi attraverso i quali il sociale plasma il tempo e lo piega alle proprie logiche e contemporaneamente ne viene sfidato.¹⁵⁷

Il tempo che studia la sociologia si colloca nel macro e nel micro: è prodotto sociale e creazione individuale, è fattore ordinatore e norma dell'agire, è costruzione personale attraverso processi selettivi come la memoria, che produce il tempo soggettivo per eccellenza pur evocando vite ed esperienze collettive.¹⁵⁸ È dunque, attraverso lo studio sociale del tempo che in tal senso si può affermare che il livello soggettivo ed oggettivo diventano non disgiungibili.¹⁵⁹ Potremmo affermare che è la multiformità e la complementarità delle diverse componenti del tempo a costituire l'aspetto più rilevante per la sociologia sin dai primi studi. L'aspetto che più di tutti ha rivelato nelle diverse fasi storiche la necessità di interrogarsi sul tempo resta a nostro avviso la comprensione di quella che definiamo la narrazione del tempo.

L'esperienza della ciclicità e della linearità del tempo ha lasciato spazio con l'avvento dell'industrializzazione prima e delle nuove tecnologie poi, ad un *network time* in cui si smaterializza la consistenza della dimensione temporale e si afferma un *running time*, dove i caratteri della narrazione

¹⁵⁶ vd nota

¹⁵⁷ C. Leccardi, "Sociologie del tempo Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione" Ed. Laterza, Bari, 2009.

¹⁵⁸ D.Pacelli, M.C. Marchetti., *Tempo spazio e società La ridefinizione dell'azione collettiva*, Franco Angeli, 2007.

¹⁵⁹ ¹⁵⁹ C. Leccardi, "Sociologie del tempo Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione" Ed. Laterza, Bari, 2009.

lineare cadono sotto il peso della frammentazione delle esperienze di vita e di lavoro.

2.2 Tempo di lavoro: dalla linearità del tempo macchina alla società dell'accelerazione

Tempo dell'orologio, tempo meccanico, tempo di lavoro industriale, sinonimi usati per designare i Tempi moderni, che in modo così geniale Charlie Chaplin ha messo in scena nell'omonimo film. Nel quale è un fantoccio disarticolato, l'uomo diventato macchina o piuttosto macchina fatta uomo.¹⁶⁰

I concetti di tempo e lavoro sono il riflesso l'uno dell'altro, è indubbio che anche nel linguaggio comune non siano separati, quando pensiamo al lavoro riflettiamo su temi come spazio entro il quale produciamo, modalità attraverso le quali questo si compie, e vista la scarsità del lavoro oggi, e la moltiplicazione di nuove forme di lavoro, sempre di più la riflessione si sposta sulla difficoltà a governare il tempo, a gestire tempi di lavoro frammentati e sovrapposti. Il tempo di lavoro storicamente nelle epoche premoderne e nelle relazioni preindustriali non aveva l'importanza che ha oggi. Nelle società preindustriali la concezione del tempo non era rilevante perché vissuta più come un legame personale che uno scambio di prestazioni, dunque la questione era priva di senso.¹⁶¹ Quando dunque, possiamo collocare la nascita del tempo di lavoro come problema sociologico? Con la rivoluzione industriale s'impone un'altra concezione del tempo. Il lavoro industriale opera una rottura, il modello ideale è identificato con quello dell'organizzazione taylorista del lavoro; con l'organizzazione scientifica del lavoro, proposta da Taylor dove per la prima volta “il cronometro è entrato nell'officina”.¹⁶² Si inverte il rapporto con il tempo, prima dell'industrializzazione, il lavoro era la misura del tempo, con l'impresa capitalistica il rapporto si inverte, è *il tempo che*

¹⁶⁰ R. Sue, *Il tempo in frantumi*, Ed. Dedalo, Bari, 1994.

¹⁶¹ A. Perulli, (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Halley Ed., 2007.

¹⁶² B. Coriat, *Ripensare l'organizzazione del lavoro*, Ed. Dedalo, Bari, 1991.

*diventa la misura del lavoro.*¹⁶³ Il tempo, si è imposto inizialmente quale categoria omogenea e facilmente identificabile in un'azione concreta e rigidamente predefinita. È nel passaggio dalla circolarità dei tempi dell'era preindustriale alla linearità dei tempi nell'epoca della piena occupazione, che si rintraccia il segno di una trasformazione rilevante nella dimensione temporale. È il tempo della macchina a determinare la rigidità e la fissità dei tempi di lavoro. Le esigenze della produttività, sostenute dal taylorismo e dalla simbiosi uomo-macchina, creata dalle catene di montaggio, fanno del tempo un fattore con connotazioni e valenza economiche.¹⁶⁴

Questo processo è segnato da tre passaggi principali: quello della reificazione del tempo (costituito dalla creazione di un tempo quantificabile, oggettivo e comune), quello della trasformazione sociale del tempo in merce, caratteristico dell'organizzazione sociale capitalistica che si afferma nel periodo noto come Rivoluzione industriale e che porta il tempo ad essere l'elemento in base al quale si dividono le attività e le sfere della vita; infine, quello della concezione del tempo come risorsa.¹⁶⁵ I primi due passaggi seppur per alcuni siano sovrapponibili, ad esempio per Giddens¹⁶⁶ il tempo oggetto e il tempo merce sono termini usati indistintamente con lo stesso concetto di "mercificazione". Ma è senza dubbio con Marx che l'oggettivizzazione del tempo di lavoro trova la sua massima espressione.

Nel pensiero di Karl Marx questo è il tempo di lavoro dell'*animal laborans* che si differenzia dall'animale per le sue capacità di produrre beni e merci per la sua sopravvivenza. Sembra quello che in altri termini

¹⁶³ Cit. E.P. Thompson, *Rivoluzione industriale e classe operaia in Inghilterra*, Il Saggiatore, Milano, 1969, in R. Sue, *Il tempo in frantumi*, Ed. Dedalo, Bari, 1994.

¹⁶⁴ D.Pacelli, M.C. Marchetti., *Tempo spazio e società La ridefinizione dell'azione collettiva*, Franco Angeli, 2007.

¹⁶⁵ A.Perulli, *Il tempo da oggetto a risorsa*, Franco Angeli, Milano, 1996.

¹⁶⁶ A. Giddens, "Il tempo, il lavoro e la città nella società capitalistica", in G. Paolucci, (a cura di), *Il Disagio del tempo: la metafora della scarsità di tempo nella vita quotidiana*, Vol. 4 Società e ricerca sociale: Antologie, Ed. IANUA, 1986.

Benjamin Franklin¹⁶⁷ aveva definito come un *tool making animal*, ovvero un animale che fabbrica strumenti. Per Marx, così come è espresso nella prima pagina del Capitale, il capitalismo è un sistema di produzione di merci e la misura del valore del lavoro è il tempo; anche se sarebbe più corretto dire che la produzione capitalistica è una produzione di plusvalore.¹⁶⁸ Nel primo libro del Capitale¹⁶⁹, la forma del tempo delle merci è espressa attraverso una famosa formula «M-D-M», ovvero la trasformazione di merci in denaro, che servirà per comprare altre merci, questo tipo di ciclo produttivo è quello tipicamente pre-industriale in cui il fine non era il commercio, ma il mantenimento di un tessuto sociale in grado di produrre attraverso le merci il necessario soddisfacimento dei bisogni umani.

“La circolazione semplice delle merci- la vendita per la compera- serve di mezzo per un fine ultimo che sta fuori dalla sfera della circolazione, cioè per l’appropriazione di valori d’uso, per la soddisfazione di
bisogni”¹⁷⁰

Nel sistema capitalistico i produttori non producono semplicemente per soddisfare i loro bisogni, o per soddisfare i bisogni di individui con cui hanno rapporti personali; il capitalismo comporta, infatti, un mercato di scambio.¹⁷¹ La merce come afferma Marx ha in se un “valore d’uso” e un “valore di scambio” ed entrambi devono essere rapportati alla quantità di lavoro contenuta nella produzione di una merce. Con una differenza sostanziale: il valore d’uso si attua solo nel processo di consumo e riguarda i bisogni che una merce, poiché oggetto fisico è in grado di

¹⁶⁷ Il concetto di *tool making animal* di Benjamin Franklin si rifà all’immagine che Max Weber offre di questa razionale tecnicizzazione dell’uomo in, *L’etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Ed. Bur Rizzoli, Milano, 1991.

¹⁶⁸ In un testo pubblicato postumo alla morte di Marx, che sembra essere una bozza non conclusa e s’ipotizza dovesse far parte del Capitale stesso, ritroviamo questo passaggio in questi termini: “Stracciato il velo, la teoria del prodotto netto come fine ultimo e meta suprema della produzione capitalistica non è che l’espressione brutale ma giusta del fatto che l’anima motrice della produzione capitalistica è la valorizzazione del capitale, ossia la creazione di plusvalore”. B. Maffi (a cura di) K. Marx, *Il Capitale: Libro I, Capitolo VI inedito Risultati del processo di produzione immediato*, Ed Etas, 2002.

¹⁶⁹ K. Marx, *Il Capitale*, Utet, 2009.

¹⁷⁰ Ibidem, Cit pag 185.

¹⁷¹ A. Giddens, *Capitalismo e teoria sociale Marx, Durkheim, Weber*, Il Saggiatore, Milano, 2009.

soddisfare. Un oggetto può avere valore d'uso anche se non è una merce, mentre per essere tale, quest'ultima deve possedere un valore d'uso. A differenza del valore d'uso, il valore di scambio acquista significato soltanto in rapporto alle merci, entro un sistema di scambi.¹⁷² Questo avviene quando l'obiettivo ultimo cessa di essere il soddisfacimento dei bisogni umani e diventa il movimento di arricchimento, la crescita in costante aumento del capitale, o la "valorizzazione del valore"¹⁷³. La formula quindi va sostituita, nel ciclo di produzione capitalistica Marx la definirà «D-M-D». Se il capitale originario è una somma di valore uguale ad X, questo X deve diventare e diventa capitale per essere stato trasformato in X+Δ, cioè in una somma di denaro o somma di valore eguale alla somma di valore originaria più un eccedente sulla somma originaria di valore; nel valore dato più plusvalore.¹⁷⁴ È il capitale, questo l'arcano della produzione capitalistica che aumenta, di più e sempre più rapidamente, utilizzando macchine, sapere e uomini come altrettanti strumenti in vista di quel fine totalmente autoreferenziale.¹⁷⁵ Se nei modi di produzione precedenti si vende per comprare e la ricchezza non si manifesta come scopo della produzione, in quello capitalistico, spiega Marx, si compra per vederli, il che rende necessaria una produzione sempre più intensa e più veloce.¹⁷⁶ In questa fase di intensa valorizzazione della produzione mutano anche i regimi di temporalità della giornata lavorativa, ciò che si modifica accanto al tempo di lavoro oggettivo e quantificabile è il ritmo vitale, un ritmo che deve coincidere con quello della macchina e Marx descriverà bene questo rapporto quando svelerà tutta la crudele sottomissione dell'uomo al lavoro.

Per impiegare la semantica marxiana se fino a quel momento, in una fase di "sussunzione formale" del lavoro al capitale, era prevalsa la forma del *plusvalore assoluto*, derivante dall'*estensificazione* del lavoro, ossia un

¹⁷² Ibidem

¹⁷³ D. Fusaro, *Essere senza tempo: accelerazione della storia e della vita*, Bompiani, 2010.

¹⁷⁴ B. Maffi (a cura di) K. Marx, *Il Capitale: Libro I, Capitolo VI inedito Risultati del processo di produzione immediato*, Ed Etas, 2002.

¹⁷⁵ D. Fusaro, *Essere senza tempo: accelerazione della storia e della vita*, Bompiani, 2010.

¹⁷⁶ D. Fusaro, *Bentornato Marx*, Bompiani, 2009.

prolungamento della giornata lavorativa; (...) a partire dalla prima metà del XVIII secolo con l'entrata in vigore di leggi che limitavano le ore legali di una giornata lavorativa a dieci, il capitale dovette trovare nuovi espedienti per produrre plusvalore. Occorreva produrre quanto prima, l'unica via era quella dell'accelerazione smisurata delle operazioni. Marx chiamerà questo *plusvalore relativo*, che corrisponde alla fase di "sussunzione reale" del lavoro al capitale.¹⁷⁷ Da quel momento per comprendere il sistema dell'incremento della produttività e dell'accrescimento del valore bisogna osservare il mutato rapporto con il tempo. Poiché nell'atto stesso in cui aumenta il plusvalore ad aumentare è anche il ritmo del tempo ed è chiaro che nel pensiero di Marx il problema dei tempi di vita e di lavoro assume ben presto con l'avvento della produzione capitalistica i caratteri dell'accelerazione. La tirannia del tempo, in cui il ritmo della macchina governa le vite dei lavoratori. Si potrebbe sostenere che la concezione materialistica dell'accelerazione si riassume in due punti fondamentali: da un lato, il movimento di valorizzazione del capitale ha contribuito a forgiare il concetto unitario, progressivo e accelerante di storia come trasfigurazione ideologica dell'espansione globale del mercato delle merci; dall'altro, la vita di fabbrica starebbe all'origine della moderna sindrome della fretta e della costante sensazione di scarsità del tempo.¹⁷⁸

Il capitalismo industriale ci lascia in eredità una rappresentazione del tempo in cui dominano due riferimenti essenziali: la macchina e la meta. Quest'ultima caratteristica, in altre parole la linearità della narrazione, è quella, che in altri termini potrebbe essere definito come, l'orientamento finalistico del tempo, in cui il tempo ha una direzione definita e il cui significato è dato dalla meta finale.¹⁷⁹ Il concetto di linearità del tempo trova chiara descrizione in uno dei più celebri testi di Richard Sennet. Una narrazione che fa in termini comparativi, mette a confronto un padre e un

¹⁷⁷ D. Fusaro, *Essere senza tempo: accelerazione della storia e della vita*, Bompiani, 2010.

¹⁷⁸ Ibidem.

¹⁷⁹ A. Melucci, *Il gioco dell'io: il cambiamento di se in una società globale*, Feltrinelli, Milano, 1991.

figlio, l'esperienza della linearità di Enrico, il padre, figlio degli anni 70, che in tutta la sua carriera non aveva fatto altro che gestire il suo tempo senza particolari problemi o implicazioni, poiché tutto quello che doveva fare era molto chiaro davanti a sé. “La cosa che mi colpì di Enrico e nella sua generazione era la linearità del tempo delle loro vite: anni e anni passati su un lavoro in cui raramente un giorno era diverso dall'altro. E in questo tempo lineare, i risultati erano cumulativi.”¹⁸⁰ E quella di Rico, il figlio. Esemplificativa immagine del lavoratore che conosce la disconnessione dei tempi, crea pezzi di tempo con il suo lavoro che non trovano uniti una narrazione lineare, ma piuttosto seguono una logica di gestione del tempo che si fonda sul rischio. “Rico disprezza i – servitori a tempo- e le altre persone (come era stato suo padre) al riparo della corazza burocratica; invece crede che sia importante essere aperti al cambiamento e disposti a correre dei rischi.”¹⁸¹ Muoversi in quella che in altri termini Bauman ha definito *liquidità*¹⁸², dove l'imperativo è - *speed, not duration*- essere veloci e mutevoli in un tempo accelerato. La polverizzazione dell'esperienza del tempo è ciò che caratterizza la nostra epoca.¹⁸³ Ecco che si genera un'attenzione nei confronti di un tempo tiranno mentre, la società produce tempo, utilizzando sistemi di produzione che con la meccanizzazione e l'automazione abbattano i tempi di lavoro, e tecnologie di comunicazione definite salva tempo, si vive contestualmente il paradosso della mancanza di tempo.¹⁸⁴

¹⁸⁰ R. Sennet, “*L'uomo flessibile*”, Feltrinelli, Milano, 1999.

¹⁸¹ Ibidem.

¹⁸² Z. Bauman, *Liquid Life*, Polity Press, 2005; *Liquid Times: living in an age of uncertainty*, Polity Press, 2007.

¹⁸³ C. Leccardi, *Sociologie del tempo Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione*” Ed. Laterza, Bari, 2009.

¹⁸⁴ Per il concetto di “tirannia del tempo” ci rifacciamo al lavoro di T.H. Eriksen, *Tempo tiranno, velocità e lentezza nell'era dell'informatica*, Feltrinelli, Milano, 2003; Cfr in “D.Pacelli, M.C. Marchetti., *Tempo spazio e società La ridefinizione dell'azione collettiva*, Franco Angeli, 2007.

2.3 Gli effetti dell'accelerazione: la compressione spazio-temporale.

*As soon as possible*¹⁸⁵, è stato l'acronimo usato qualche anno fa nel nostro Paese per dar vita ad una mostra dove sono confluiti contributi di diversa natura dall'arte contemporanea alla letteratura, in cui è stato affrontato il tema del tempo nella società dell'accelerazione –high speed society– immagini che da differenti prospettive hanno messo a fuoco l'incessante ritmo del tempo in una società che crea e riproduce paradossalmente quella che Lothar Baier nel suo testo, “Non c'è tempo! Diciotto tesi sull'accelerazione”¹⁸⁶, ha definito *sensazione di essere tagliati fuori*, la sensazione di non essere in grado di stare dietro alla velocità, di essere schiacciati dal peso e dal ritmo che questa comporta. Parafrasando lo stesso potremmo esprimere questa sensazione come, la vecchia paura di fronte al potere dei grandi cede alla nuova paura di fronte al potere della velocità: non sono più i grandi che divorano i piccoli, ma i più veloci che divorano i lenti.¹⁸⁷L'accelerazione è la conquista della modernità, si potrebbe dire che la cifra scelta da Bauman, *la liquidità*, sembra essere la più efficace per definire un processo di lunga durata, come quello della successione temporale. La parola “liquidità” evoca l'idea di flusso, di costante movimento, di cambiamento. Interrogatosi a lungo sulla questione Antony Bryant¹⁸⁸ afferma che a questo punto potremmo chiederci, «flow towards what?» e Bauman risponderebbe che «this is a question that cannot be answered and should not even be posed. The movement it itself the objective, there is no other.» Il movimento di dissoluzione e di cristallizzazione della solidità delle strutture che reggono la storicità degli eventi ha radici molto più lontane, la forma del mobile e del fluire è rintracciabile nella celebre affermazione di Marx «*tutto ciò che*

¹⁸⁵ Il titolo della mostra è stato “*as soon as possible L'accelerazione nella società contemporanea*”, Tenutasi a Firenze al Centro di cultura contemporanea dal 13 Maggio al 18 Luglio del 2010.

¹⁸⁶ L. Baier, *Non c'è tempo! Diciotto tesi sull'accelerazione*, Bollati Boringhieri, 2004.

¹⁸⁷ Ibidem cit. pag. 7

¹⁸⁸ A. Bryant, *Liquid Modernity, Complexity and Turbulence in Theory, Culture and Society*, Sage London, Vol 24, 2007.

è solido si dissolve nell'aria»¹⁸⁹. Per il sociologo Marshall Berman¹⁹⁰ in questa frase c'è una delle più acute caratterizzazioni della modernità, ovvero la straordinaria forza corrosiva del capitalismo che erode le strutture tradizionali della società europea fino a dissolverle. La solidità rocciosa delle strutture, al cui interno scorreva il liquido degli eventi, tende in questo modo essa stessa a liquefarsi, anche le strutture passano allo stato liquido degli eventi e, così, che assume la forma di un'epoca *liquida*, di un flusso che non conosce quiete nel proprio scorrimento accelerato verso l'avvenire.¹⁹¹ C'è tuttavia, un tratto della vita moderna e della sua organizzazione che forse si distingue come la “differenza che fa la differenza”, l'attributo cruciale dal quale tutti gli altri conseguono. Tale attributo è il mutato rapporto tra spazio e tempo. La modernità nasce allorché spazio e tempo vengono disgiunti tra loro, diventando in tale modo teorizzabili come categorie distinte e indipendenti.¹⁹²

La de-sincronizzazione rappresenta l'altra parola chiave assieme ad accelerazione, utilizzata da alcuni autori contemporanei per descrivere l'esperienza temporale nella società post-industriale.¹⁹³ In questo senso, si può sostenere con diritto che «l'atto di nascita della modernità fu l'emancipazione del tempo e dello spazio», privato della sua consistenza, temporalizzato e, annullato in quanto tale. Per quest'annichilimento della dimensione spaziale, David Harvey, nel suo studio *The condition of Postmodernity*, ha proposto la definizione di “compressione spazio temporale”.¹⁹⁴ L'annichilimento spaziale indica la scomparsa dello spazio inteso in termini moderni, non l'annullamento della dimensione spaziale tout court, piuttosto un progressivo abbattimento dei limiti, Bauman chiamerebbe questo fenomeno “perdita dei confini”¹⁹⁵. La nuova

¹⁸⁹ K. Marx, F. Engels, *Manifesto del partito comunista*, Ed. Newton Compton, 2010.

¹⁹⁰ M. Berman, *All That is Solid Melts Into Air. The experience of Modernity*, Simon and Shuster, New York, 1982.

¹⁹¹ D. Fusaro, *Essere senza tempo: accelerazione della storia e della vita*, Bompiani, 2010

¹⁹² Z. Bauman, *Liquid Life* Ed. Polity New York, 2005, Trad. It. “*Vita liquida*”, ed. Laterza, Bari, 2005.

¹⁹³ M. Colleoni, *I tempi sociali Teorie e strumenti di analisi*, Ed. Carocci, 2004.

¹⁹⁴ D. Fusaro, *Essere senza tempo: accelerazione della storia e della vita*, Bompiani, 2010

¹⁹⁵ Z. Bauman, *Liquid Times: living in an age of uncertainty*, Polity Press, 2007.

esperienza dello spazio diventa «Spazio-velocità»¹⁹⁶ o in altri termini «Spazio dei flussi»¹⁹⁷. Uno spazio in cui a seguito di una serie di fenomeni, che rimandano a un complesso intreccio di tecnologie dell'informazione, trasformazione dei modelli organizzativi del lavoro, accelerazione e intensificazione delle comunicazioni e della circolazione su scala planetaria di merci, immagini e persone.¹⁹⁸ Ogni barriera spaziale è stata abbattuta per dar vita ad un *villaggio globale*¹⁹⁹. Da un lato, il superamento delle barriere spaziali e dall'altro l'accorciamento degli orizzonti temporali inducono a considerare il presente tutto ciò che c'è, dobbiamo imparare a venire a patti con un travolgente senso di compressione dei nostri mondi spaziali e temporali.²⁰⁰ Le dirompenti trasformazioni delle dimensioni oggettive del tempo e dello spazio influenzano i mondi soggettivi e nelle persone si annida un profondo senso di *qui e ora*. È il paradosso di una società che crea sempre maggiori strumenti e sofisticate tecniche per affrancare il soggetto e liberare spazi maggiori di tempo, e invece non fa altro che indurre il soggetto ad una lotta contro l'accelerazione e la fretta. L'autore che per primo inserisce il tema della compressione e della fretta all'interno della sua teoria sui sistemi sociali è Niklas Luhmann.²⁰¹ Questi parte dalla premessa che la scarsità di tempo sia una caratteristica delle società altamente differenziate, – *in situazioni di elevata complessità il tempo diventa scarso* . Se negli anni 60 aveva affrontato seppur in termini molto critici la portata della dimensione globale affrontando la questione in questi termini «Nell'era della meccanica avevamo operato un'estensione del nostro corpo in senso spaziale. Oggi, dopo oltre un secolo di impiego tecnologico,

¹⁹⁶ P. Virilio, *Lo spazio critico*, Ed. Dedalo, 1994.

¹⁹⁷ Castells

¹⁹⁸ V. Borghi, R. Rizza, *L'organizzazione sociale del lavoro Lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*, Bruno Mondadori, 2006.

¹⁹⁹ Espressione che è stata utilizzata da M. McLuhan e B.R. Powers, in *Guerra e pace nel villaggio globale*, ed. Apogeo, Milano, 1995.

²⁰⁰ D. Harvey, *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1993.

²⁰¹ Già a partire dagli anni 70 Niklas Luhmann si è occupato del tema della fretta e della velocizzazione dei tempi in: *Tempo del mondo e storia dei sistemi; Il tempo scarso e il carattere vincolante della scadenza*, in S. Tabboni (a cura di), *Tempo e Società*, Franco Angeli, Milano, 1985;

abbiamo esteso il nostro stesso sistema nervoso in un abbraccio globale»²⁰². L'evidenza della velocità che si stava tracciando era già chiara ai tempi, ma sarà poi negli anni 70 che tornerà ad occuparsi dell'importanza della dimensione temporale, configurando con le sue teorie una prospettiva multidimensionale. Vista l'elevata complessità dei sistemi sociali e la differenziazione degli stessi aumentano per Luhmann le pressioni in termini temporali sull'individuo. «Le società del passato erano strutturate in modo tale da doversi servire della realtà per controllare la razionalità. La nostra società, invece, deve utilizzare la razionalità per controllare la realtà. Le sue strutture e il suo ambiente sono troppo complessi per un comportamento adattivo e inoltre manca il tempo per consentire un adattamento. Questa stessa complessità fa del tempo un bene scarso.»²⁰³

²⁰² V. Cesareo, M. Magatti, *Radicati nel mondo globale*, Franco Angeli, Milano, 2000.

²⁰³ Cfr. Luhmann in A. Cavalli, A. Cavalli, *Il tema dei giovani*, 2008.

Capitolo terzo

Il processo di costruzione dell'identità nel rapporto tra lavoro e riconoscimento sociale

La mia vita?! Non è certo un continuum! Non è solo spezzata dal giorno e dalla notte in fasi bianche e nere! Anche di giorno, infatti, è un altro colui che nei miei panni si reca alla stazione, lavora in ufficio, sfoglia registri, va a zonzo, scrive, pensa migliaia di cose, si occupa di affari diversi. La mia vita è un vassoio colmo di scintillanti snapshots.

A. Schmidt 1973.

3.1. Genealogia di un concetto: l'identità.

Rispondere alla domanda chi sono io? Sembra essere un interrogativo ricorrente e diffuso, per quanto immediato questo possa sembrare è un interrogativo tutt'altro che semplice. È la domanda sottesa al concetto di identità, per questo fornire una risposta non è facile o di immediata comprensione come la domanda possa apparire. Quando un termine diviene così dato per scontato, da non essere più problematico²⁰⁴, e, contemporaneamente, così indispensabile, al punto che ne costituisce l'ordine naturale del nostro modo di pensare e di parlare della realtà, è lì che emerge la sua dimensione egemonica.²⁰⁵ Il concetto di identità, proprio in quanto tale, essendo di per sé il concetto un'unità non indivisibile²⁰⁶, necessita per poter comprendere, di essere compreso a sua volta,

¹A. Schutz, *Saggi sociologici*, Torino, Utet, 1979.

²A. Gramsci, *Gli intellettuali e l'organizzazione della cultura*, Torino, Einaudi, 1949.

²⁰⁶ Abbiamo fatto questa precisazione sia linguistica, poiché nell'analisi sociologica esistono fenomeni che trovano un immediato riscontro empirico, come il concetto di status socio economico, vista la proliferazione di ricerche in merito e il fatto che ormai vanta una consolidata tradizione di analisi che hanno verificato gli indicatori che lo compongono, sia metodologica. In merito a quest'ultimo aspetto si deve a John Stuart Mill la definizione di «concetto quale unità non indivisibile» utilizzata per argomentare la differenza tra concetto e asserto. Si veda: J.S. Mill, *A system of Logic, Ratiocinative and Inductive*, Longmas, London, 1843.

siccome si possono individuare differenti significati e aspetti di uno stesso concetto, è opportuno dapprima intendersi sulla genealogia e di seguito sull'ambito di significati entro il quale lo collochiamo, per comprendere la nostra dimensione interpretativa.

Nell'epoca della complessità, della caducità degli eventi e del rischio diffuso il bisogno di definire noi stessi sembra essere la via per contenere la frammentarietà di ciò che ci circonda entro un *io*²⁰⁷ solido. È come se, per noi, in un mare di probabilità e di incertezze, l'identità costituisse un'isola protetta, qualcosa che offre sicurezza, riconoscibilità, permanenza: io sono io e non sono un altro.²⁰⁸ Alan Touraine, credeva che la domanda sull'identità sembri nascere dall'esigenza di oltrepassare il piano dell'apparenza, anzi della mera apparenza, dell'aspetto superficiale delle persone, sotto al quale si suppone, esservi la loro vera essenza, la loro autenticità.²⁰⁹ Un bisogno che riflette l'esigenza, di proporre se stessi agli altri attraverso una rappresentazione di se che implica la coerenza necessaria all'interpretazione. Posto in questi termini poiché siamo noi a decidere ciò che ai nostri occhi ha rilevanza nella definizione di noi stessi, il bisogno di solidità sembra essere evidente. È una questione che spesso, sottoponiamo a noi stessi e agli altri. Il nostro essere presente a noi e agli altri, il nostro riconoscerci quotidiano, il tratto più distintivo, unico e profondo, la nostra specifica particolarità, la nostra biografia.²¹⁰ Così, infatti, si parlerà di identità in termini di un sistema di significati che, mettendo in comunicazione l'individuo con l'universo culturale dei valori e dei simboli sociali condivisi, gli permette, di dare senso alle proprie azioni, ai propri occhi e a quelli degli altri, di operare scelte e di

²⁰⁷ Con l'utilizzo del termine *io* in questo caso si fa riferimento all'uso che nel linguaggio comune tale termine assume, per lo più inteso come unità della persona, come entità unica e peculiare, l'immagine che il soggetto fornisce a se stesso e agli altri. Fu Erik H. Erikson, psicologo e psicoanalista tedesco, ad usare per la prima volta il termine identità dell'*io* (*ego-identity*) e poi di identità: ovvero, la dotazione biologica, l'organizzazione e l'esperienza personale e l'ambiente culturale contribuiscono a dare significato, forma e continuità all'esistenza unica di ciascuno. Erikson concepì la vita di un individuo come una successione di fasi a ognuna delle quali è assegnata una funzione evolutiva di natura psicologica. Il processo dell'*io* nella teoria di Erikson consiste in quel sentimento cosciente che permette di avere un'identità personale socialmente riconosciuta, un processo che dura tutto l'arco della vita e vede nella fase della vita adulta continui aggiustamenti. E.H. Erikson, *Childhood and society*, 1950, Norton and co.Inc, New York; *Infanzia e società*, trad.it, ed. Classici Armando, Roma, 1966.)

²⁰⁸ F. Remotti, *L'ossessione identitaria*, Ed. Laterza, Roma, 2010.

²⁰⁹ A. Touraine, *Libertà, uguaglianza, diversità*, Ed. Il Saggiatore, Milano, 2007.

²¹⁰ E. Colombo, *Decostruire l'identità*, in Dossier studi culturali e identità, Ed. Il Mulino, 2008.

dare coerenza alla propria biografia.²¹¹ L'invito a riflettere sull'esperienza della nostra vita e sul bisogno d'identità, è un problema che nasce con la modernità, l'individuo pre-moderno non pensa a se stesso come qualcosa che colloca al di fuori della comunità, del gruppo o delle classi cui appartiene. Nella società moderna, l'individuo appare non solo più consapevole rispetto al passato, ma anche molto più interessato e preoccupato a definire chi e che cosa sia (...) la domanda inizia a farsi più pressante e la risposta sempre più difficile, perché non può essere fornita in maniera automatica identificandosi con un'istituzione piuttosto che un'altra (famiglia, lavoro comunità di appartenenza) perché i confini si fanno sempre più incerti; l'identità non essendo definibile in termini oggettivi, diventa per l'individuo un problema soggettivo.²¹²

Seppur nel linguaggio comune l'identità sia un termine abusato, ricco di significati molto diversi tra loro, a volte anche banale e per certi versi auto evidente, nel linguaggio delle scienze sociali assume significati molto differenti. L'autoevidenza nella nozione di identità come sottolinea Sciolla è, in realtà, solo apparente. Rimanda ad un nodo di problemi assai complesso e si trova, per così dire, al punto di intersezione di quasi tutte le scienze sociali e umane (l'autrice fa eccezione per l'economia): la filosofia, la psicologia, l'antropologia, la storia e la sociologia.²¹³ Di conseguenze molto diverse sono sia le domande delle varie discipline, sia i livelli di elaborazione raggiunti da questo concetto. Il termine identità diviene popolare nelle scienze sociali solo negli anni '50 del secolo scorso. Nell'*Encyclopedia of the Social Sciences*, degli anni 1930-1935, non si trovava nessuna voce dedicata al termine identità. Ma nell'*International Encyclopedia of Social Sciences*²¹⁴, ci sono diversi articoli che rimandano al termine: il saggio *Identification political* si concentra sul processo di identificazione che avviene tra una persona e un gruppo; il contributo *Identity psychosocial* di Erik Erikson si sofferma invece sull'integrazione che avviene tra l'individuo e il gruppo. Fu Gleason, analista e storiografico, a sdoganare il

²¹¹ L. Sciolla, *La dimensione dimenticata dell'identità*, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n.3/1993.

²¹² L. Sciolla, *Percorsi di analisi in sociologia*, Ed. Rosenberg e Seller, 1983.

²¹³ L. Sciolla, *Riconoscimento e teoria dell'identità*, in D. della Porta, M. Greco, A. Szokolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Laterza, Bari, 2000.

²¹⁴ M. Millan, *International Encyclopedia of Social Sciences*, New York, 1968.

termine e attirare l'attenzione delle scienze sociali circa il tema dell'identità. Fu compiuto per la prima volta un tentativo sistematico di organicità: a lui, infatti, si deve il tentativo di datazione del concetto intorno alla metà del secolo scorso. Nel suo prezioso contributo, *Identifying Identity: A Semantic History*²¹⁵, da un lato poneva in essere la difficoltà di fare a meno del termine identità, visto che le aspettative in quegli anni sull'uso del termine erano generalizzate; dall'altro sottolineava la difficoltà di fornire una definizione accurata e univoca. Su quest'ultimo punto, l'autore nel suo testo si rifà a due opere precedenti, per spiegare come l'etimologia del termine sia da ricercarsi nella radice latina *idem*, che indica la stessa cosa. Questo termine fu usato appunto, già nell'*Essay concerning Human Understanding* Di Locke del 1690 e nel *Treatise on Human Nature* di Hume del 1739²¹⁶. Già in quegli anni il dibattito era incentrato sui dubbi circa la coerenza e l'unicità della sostanza, dire *idem*, è come sostenere che la sostanza di cui parliamo è identica a se stessa. L'identità del soggetto attraverso le varie riflessioni sociologiche che ruotano attorno all'approfondimento di questa, lascerà ben presto l'immagine della sostanza per quella di processo. Bisogna a questo punto precisare la ricognizione teorica che la sociologia ha compiuto, prima di poter giungere alla concezione che alcuni autori contemporanei hanno fornito dell'identità come un processo in divenire, che si snoda lungo un continuum. Si tratta di un paradigma che a nostro avviso è il più valido per giustificare il bisogno di servirsi del concetto di identità per spiegare gli effetti decostruttivi sulla persona che la crisi del lavoro ha prodotto, effetti che incidono negativamente, bloccando, rallentando e trasformando sia la concezione che il soggetto costruisce di sé sia la relazione del soggetto con la società.

I classici della sociologia, benché abbiano fornito spunti teorici, non tematizzano in modo esplicito il concetto di identità.²¹⁷ Nelle *Forme elementari della vita religiosa*²¹⁸, il sociologo francese Émile Durkheim, sostiene che l'uomo ha una

²¹⁵ P. Gleason, *Identifying Identity: A semantic History*, in *Journal of American History*, LXIX, 4, 1983.

²¹⁶ D.Hume, *Treatise on Human Nature*, Oxford Press, 1739, trad. it Trattato sulla natura umana, Bompiani, Milano, 2001.

²¹⁷ Sciolla, *Teorie dell'identità* in L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

²¹⁸ E. Durkheim, *Le Formes elementaires de la vie religieuse*, Alcan, Paris, 1912, trad. it. *Le forme elementari della vita religiosa*, Roma, 2005.

duplice natura, perché è un essere nel contempo fatto di individualità e di personalità. Nella prima accezione, l'identità è un fattore di individuazione che permette la differenziazione del soggetto, ma non è in grado di giustificarla come la personalità, caratteristica distintiva e sociale che distingue l'uomo dall'animale e si costituisce a partire da elementi sociali e sovra individuali.²¹⁹ Infatti, come nota Gallino, il termine personalità e carattere sociale sono stati più utilizzati rispetto ad identità, almeno fino alla metà degli anni settanta del Novecento.²²⁰ Ciò non di meno sono diverse le sovrapposizioni e le affinità che si possono riscontrare tra alcuni di questi concetti e quello di identità. Diversa è tuttavia la soluzione che cercano di offrire al rapporto tra individuo e società. I primi due concetti propongono una concezione disgiuntiva dei due termini e una soluzione deterministica del problema del loro rapporto (la società modella secondo le proprie esigenze le strutture psichiche e disposizionali dei suoi membri). Con l'introduzione del termine identità le scienze sociali intendono stabilire un nuovo nesso concettuale tra i due elementi del problema, capace di mettere a fuoco l'interdipendenza tra la dimensione soggettiva dell'azione sociale e quella oggettiva (struttura sociale e culturale), cercando di superare la visione tradizionalmente antinomica del rapporto individuo-società. Il concetto di identità, in altri termini, è perlopiù usato per descrivere il legame esistente tra problematica macro, che riguarda il livello di complessità del sistema sociale, e problematica micro, che riguarda il livello di complessità dell'attore sociale e del processo decisionale.²²¹

Seppur i termini di personalità e carattere sociale abbiano avuto una notevole rilevanza sociologica, come ci fa notare la Sciolla, l'identità non può essere accostata semanticamente a questi, risponde a domande specifiche che meritano uno spazio autonomo all'interno della disciplina. Le domande fondamentali che si pongono e che costituiscono le ragioni del suo emergere come concetto a sé stante in sociologia, sono almeno in parte, diverse da quelle rivolte al concetto di

²¹⁹ T. Terenzi, *Identità*, in S. Bellardinelli, L. Allodi (a cura di), *Sociologia della cultura*, Franco Angeli, Milano, 2006.

²²⁰ L. Gallino (a cura di), *Disuguaglianze ed equità in Europa*, Laterza, Roma-Bari, 1993

²²¹ L. Sciolla, *Differenziazione simbolica e identità*, in "Rassegna Italiana di sociologia", XXIV, 1983; L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

personalità e di carattere sociale.²²² Interrogativi che indagano istanze soggettive molto diverse.

L'uomo, consapevolmente o inconsapevolmente, vive la contingenza del quotidiano, fatta di oggetti e di tradizioni collaudate, con l'intento di rispondere alle domande esistenziali, o di sfuggirle: chi sono, perché sono qui, cosa devo fare adesso che ci sono?; cosa devo fare per essere riconosciuto? e quando sarò riconosciuto chi o cosa sarò?²²³ Un complesso di dubbi e di interrogativi che nel quesito circoscritto da Franco Crespi²²⁴, "cosa sei?". Ci danno il senso di quanto le questioni che sono alla base del concetto di identità da parte del soggetto provengano dalla sfera dei riferimenti e dei condizionamenti esterni e dalla necessità intrinsecamente soggettiva di trovare nella *magmatica*²²⁵ realtà sociale una sicurezza interna. È proprio la dialettica tra ciò che è unico e individuale (non riducibile ai condizionamenti dell'ambiente sociale e alle aspettative altrui) e ciò che è sociale (non riducibile all'estrinsecazione di un perfetto libero arbitrio) che costituisce: da un lato il problema di fondo che il concetto di identità pone, potremmo dire la sfida che esso lancia alle interpretazioni strettamente deterministiche del comportamento umano, dall'altro la sua ambivalenza.²²⁶

Più in particolare, mentre per la psicologia sociale, l'identità si riferisce a un «qualcosa di interno»²²⁷, che fa parte delle strutture psichiche profonde dell'individuo e che persiste attraverso il mutamento, per i sociologi l'identità è un costrutto, un *artefatto*, che scaturisce dall'interazione tra individuo e società, qualcosa di ascrivito dall'esterno che muta secondo le circostanze.²²⁸

I campi di analisi sono molteplici, per cui l'utilizzo e il significato del termine identità nelle scienze sociali varia secondo le componenti che il ricercatore

²²² Sciolla, *Teorie dell'identità* in L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

²²³ E. Goffman, *La vita quotidiana come rappresentazione*, ed. Il Mulino, Bologna, 1969.

²²⁴ F. Crespi, *Identità e riconoscimento nella sociologia contemporanea*, Ed. Laterza, Roma Bari, 2004.

²²⁵ Termine che Franco Ferrarotti ha utilizzato per spiegare la complessità della realtà sociale in F. Ferrarotti, *L'ultima lezione: critica della sociologia contemporanea*, Ed. Laterza, Roma Bari, 1999.

²²⁶ Sciolla, *Teorie dell'identità* in L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

²²⁷ Op. cit. in P. Gleason, *Identifying Identity: A semantic History*, in *Journal of American History*, LXIX, 4, 1983

²²⁸ *Ibidem*

utilizza come una lente nella sua *cassetta degli attrezzi*.²²⁹ La nostra lente sarà il lavoro, il nostro campo di osservazione privilegiato sarà quello della rappresentazione di sé, dei modi attraverso i quali il soggetto progetta e sperimenta il suo riconoscimento sociale attraverso il lavoro.

In ambiti sociali, i soggetti non hanno, non possono avere una consistenza naturale: non sono realtà in sé, autonome, indipendenti dai contesti. La loro esistenza è profondamente sociale e dipende dal riconoscimento che sono in grado di ottenere.²³⁰ Da questo punto di vista quello che cambia è il sistema di relazioni a cui l'attore si riferisce e rispetto al quale avviene il suo riconoscimento.²³¹ L'identità posta in questi termini sembrerebbe far riferimento ad una struttura stabile con cui l'individuo o il gruppo si identifica, ma avrebbe bisogno di contenere al suo interno tre concetti: la nozione di permanenza di un soggetto nel tempo, che permette di sfuggire alle variazioni dell'ambiente situate al di sotto una certa soglia; la nozione di unità e unicità, che stabilisce i limiti di un soggetto permettendogli di distinguersi dagli altri; la nozione di identità come relazione tra soggetti.²³²

Per far largo tra i vari riferimenti che abbiamo fino a questo punto utilizzato per spiegare l'identità e giungere alla definizione che la sociologia contemporanea ci offre, è necessario ripercorrere i filoni teorici più importanti in sociologia a cui si deve l'elaborazione del concetto che parafrasando Bauman è avvenuta *da dato a compito*.²³³ Il concetto di identità arriva a indicare troppe cose, e cose troppo importanti, condensa così fittamente la nostra esperienza e il nostro modo da divenire un buco nero, insondabile e onnivoro.²³⁴ Per questo l'osservazione del concetto avverrà seguendo uno specifico campo di analisi: l'interazionismo simbolico, attraverso il pensiero di due esponenti, la posizione di Goffman e la sua composizione teatrale dell'identità e quella di Mead. Di quest'ultimo sarà approfondita la sua concezione del *Self*, che utilizzeremo per spiegare come la

²²⁹ Termine che riprendiamo da Jon Elster in *Alchemies of the Mind: Rationality and the Emotions*, Cambridge University Press, 1999.

²³⁰ F. Remotti, *L'ossessione identitaria*, Ed. Laterza, Roma Bari, 2010.

²³¹ A. Melucci, *L'invenzione del presente: movimenti, identità, bisogni individuali*, Il Mulino, Bologna, 1982.

²³² A. Melucci, *Parole chiave: per un nuovo lessico delle scienze sociali*, Ed. Carocci, 2000.

²³³ Z. Bauman, *"La società individualizzata"*, Il Mulino, Bologna, 2001.

²³⁴ E. Colombo, *Le società multiculturali*, Carocci, Roma, 2002.

rappresentazione del presente e l'anticipazione del futuro siano termini validi per comprendere gli effetti che il lavoro produce sul processo di costruzione dell'identità al lavoro. Utilizzeremo in maniera interscambiabile i termini identità al lavoro e identità professionale, poiché crediamo che il termine identità professionale sia una costruzione lessicale, che nella sostanza non indica un'identità differente o separata dalle altre (altro esempio, quella religiosa) come i termini possano far pensare; ma è solo una delle possibili componenti che partecipa alla costruzione dell'identità.

3.2.1 L'approccio dell'interazionismo simbolico. L'identità nel pensiero di H. Blumer e George H. Mead.

Il concetto di identità, come abbiamo visto, in sociologia ha molte sfaccettature e molteplici sono gli approcci che forniscono un contributo differente alla sua definizione. Se attraverso l'identità sociale a un soggetto sono assegnate caratteristiche dagli altri, dalla relazione con questi ultimi si contrassegna l'ambito in cui il soggetto accumula varie rappresentazioni di sé quante sono le immagini che gli altri gli conferiscono e che lui assegna a se stesso per fare parte di una collettività. L'identità individuale è invece, quella che lo distingue dagli altri. Fa riferimento al processo di sviluppo personale attraverso il quale elaboriamo il nostro senso di unicità. La distinzione di Alan De Benoist, filosofo e sociologo francese, tra identità soggettiva e oggettiva, riprende e chiarisce i termini di questa distinzione. L'identità soggettiva è quella che un'istanza qualunque, soggetto individuale o gruppo, si attribuisce dal proprio punto di vista. L'identità oggettiva corrisponde o all'identità attribuita a quell'istanza dal suo ambiente di appartenenza nello spazio e nel tempo, o alla parte dell'identità soggettiva di cui si può dimostrare l'effettiva corrispondenza con una realtà.²³⁵ Come afferma Charles Taylor, «le cose che un tempo trovavano il loro centro di gravità in qualche realtà esteriore, dipendono ormai dalla nostra possibilità di scegliere».²³⁶

²³⁵ A. de Benoist, *L'identità non deve essere un ghetto*, in A. de Benoist, *Identità e comunità*, Guida Ed, Napoli, 2005.

²³⁶ C. Taylor, *Il disagio della modernità*, Laterza, Bari, 2003.

Il concetto di identità individuale o soggettiva si rifà prevalentemente all'opera degli interazionisti simbolici.²³⁷ Coniata da Herbert Blumer, l'espressione «interazionismo simbolico»²³⁸ designa una delle prospettive teoriche che hanno maggiormente influenzato la sociologia, la psicologia sociale e altre discipline contemporanee.

L'interazionismo simbolico nasce e si sviluppa dagli anni '30, negli Stati Uniti. Affrontare il tema dell'interazionismo simbolico, ponendolo tra uno degli aspetti teorici micro sociologici più significativi, è assai complesso per le caratteristiche ibride, la pluralità delle fonti culturali, le diramazioni eterogenee e la diversità delle derivazioni di questo filone di pensiero.²³⁹ Pur differenziandosi notevolmente al proprio interno, rappresenta un contributo di analisi prezioso allo studio dell'identità. Differenziandosi dallo schema strutturale-funzionalista parsoniano, che vede nell'identità la componente stabile del sistema della personalità, l'interazionismo simbolico definisce l'identità come un'entità co-costituita ed in continua trasformazione nel corso del processo interattivo della vita quotidiana.²⁴⁰ In questo caso l'intento critico è orientato al superamento del paradigma funzionalista dominante e alle sue *ipostatizzazioni*, che fanno del ruolo e delle necessità funzionali i vincoli insuperabili dell'azione individuale; l'identità serve a segnalare la necessità analitica di uno spazio intermedio tra individuo e società, uno spazio che consenta di superare la dicotomia tra, da un lato, un individualismo razionale, che ipotizza l'esistenza di un soggetto autonomo, e, dall'altro, un determinismo sociologico, che trasforma gli individui in riproduttori di ruoli creati dalle strutture sociali.²⁴¹

Come sostiene Blumer²⁴², ideatore e sostenitore di quest'approccio, l'interazionismo simbolico prende le distanze anche dalle prospettive deterministiche sotto un duplice aspetto. Da un lato perché l'idea della struttura della società come di una mera cornice dell'azione, ne offre le condizioni senza rappresentare la determinante fondamentale, dall'altro per il fatto che ogni

²³⁷ A. Giddens, *Fondamenti di sociologia*, Il Mulino, Bologna, 2006.

²³⁸ H. Blumer, *Interazionismo simbolico*, Il Mulino, Bologna, 2008.

²³⁹ L. Bovone (a cura di), *Sociologie micro sociologie macro*, Vita e Pensiero ed, Milano, 1988.

²⁴⁰ P. Parmiggiani, *Consumo e identità nella società contemporanea*, Franco Angeli, Milano, 1997.

²⁴¹ E. Colombo, *Decostruire l'identità*, in Dossier Studi Culturali e Identità.

²⁴² H. Blumer, *Interazionismo simbolico*, Il Mulino, Bologna, 2008.

manifestazione strutturale, di natura culturale o sociale, è sempre il risultato dell'attività dei singoli soggetti che agiscono.²⁴³ La distanza che l'approccio interazionista ha nei confronti di istanze di tipo strutturali nella determinazione dell'identità è evidente.

La posizione di Blumer privilegia l'aspetto attivistico dell'individuo, sottolineando la sua spontanea ed irriducibile capacità di creare e ricreare i ruoli sociali, negoziando diverse prospettive per giungere ad una comune definizione della situazione.²⁴⁴ L'identità appare dunque, come la visione che il soggetto ha di sé, una rappresentazione formulata dal soggetto e sottoposta a modifiche e aggiustamenti nel corso della vita e delle esperienze intersoggettive.

L'autore che ha posto l'accento sulla forza del carattere distintivo del soggetto, elaborando una delle prime teorie sociologiche dell'identità, nonostante non ha mai usato questo termine, è George Mead. Nel suo lavoro *Mind, Self and Society*²⁴⁵, seppure egli non fosse un sociologo tout court, e non ha usato il termine identità, quando parlava dell'esistenza di un "Sé", come di un oggetto riflesso del proprio pensiero, è proprio quello che nelle successive elaborazioni teoriche verrà definito come identità, ciò di cui parlava. Le successive teorie sociologiche dell'identità hanno assunto il termine "Self" (Sé) dell'analisi di Mead come termine di confronto nelle loro elaborazioni.²⁴⁶

Il concetto di "Sé" è costituito dall'unione di due elementi, il "Me" e "l'Io". Le singole parti, considerate singolarmente non costituiscono il "Sé", e allo stesso tempo il Sé è qualcosa di altro rispetto alla somma delle parti.²⁴⁷ Il "Me" è quello che Mead chiama «altro generalizzato»²⁴⁸, ovvero la componente sociale dell'identità, che consente al soggetto di interiorizzare i comportamenti e i ruoli entro una struttura che consente anche la rappresentazione del passato e l'identificazione.²⁴⁹ L' "Io" è quella che potremmo definire la componente ricettiva, spontanea e istintiva del soggetto di rispondere ai condizionamenti

²⁴³ V. Cesareo, *Sociologia, concetti e tematiche*, ed Vita e Pensiero, Milano, 2000.

²⁴⁴ Cfr. L.Sciolla, L.Ricolfi, Introduzione a L. Sciolla, L. Ricolfi (a cura di), *Il Soggetto dell'azione*, in *Razionalità, intenzionalità e analisi della mente*, Franco Angeli, Milano, 1989.

²⁴⁵ G. Mead, *Mind, Self and society*, University of Chicago Press, 1934.

²⁴⁶ S. Bellardinelli, L. Allodi (a cura di), *Sociologia della cultura*, Franco Angeli, Milano, 2006.

²⁴⁷ Ibidem

²⁴⁸ G. H. Mead, *Mind, Self and society*, University of Chicago Press, 1934.

²⁴⁹ Ibidem

esterni e agli atteggiamenti degli altri, è la dimensione strettamente individuale del “Sé”. Quest’ultimo dunque si costituisce, parafrasando lo stesso Mead come capacità di essere oggetto a se stesso, cioè contemporaneamente oggetto e soggetto. Per Mead, questa caratteristica riflessiva del “Sé” lo distingue dagli altri *oggetti*²⁵⁰ e dall’organismo fisico.²⁵¹ Il “Sé”, ovvero, la parte riflessiva, acquista maggior rilevanza e forza nella dialettica tra le due componenti tanto maggiore sarà la sua capacità di oggettivare se stesso attraverso rapporti con altri che condividono con lui modelli sociali, e prendendo da essi allo stesso tempo le distanze vista la sua natura unica e creativa. Potremmo, in altri termini, dire che l’identità presuppone la capacità dell’individuo di divenire *oggetto a se stesso*.²⁵²

L’apporto più originale per le successive elaborazioni del concetto di identità, consiste nell’aver messo in luce il processo attraverso cui questa capacità si forma. La capacità di essere *oggetti a se stessi* nel pensiero di Mead riguarda tre componenti²⁵³: *la capacità di fermarsi a pensare*, poiché la capacità di essere oggetti a se stessi non avviene in maniera immediata, non è il frutto di un’esperienza soggettiva immediata, ma sorge in maniera *indiretta* “attraverso la partecipazione alle esperienze altrui, che il soggetto fa in uno stesso ambiente sociale o nell’ambito di uno stesso comportamento; l’individuo giunge all’*assunzione dei ruoli altrui*, diventa capace di essere oggetto del soggetto, attraverso il linguaggio e mediante “simboli significativi”²⁵⁴.

²⁵⁰ Secondo gli autori dell’interazionismo simbolico un “oggetto” è qualcosa che può essere indicato, definito o a cui ci si può riferire. La natura di un oggetto, di uno o di ogni oggetto, consiste nel significato che ha per la persona cui diviene tale. Per convenienza si possono classificare gli oggetti in tre categorie: oggetti fisici, oggetti sociali, oggetti astratti. Il significato attribuito all’oggetto non solo ne definisce la natura, ma determina il modo in cui la persona vede l’oggetto, è preparato ad agire nei suoi confronti ed è pronta a parlarne; un oggetto può avere differenti significati per differenti individui; come si sa, il significato degli oggetti nasce per una persona, fondamentalmente, dal modo in cui essi sono definiti dagli altri con cui interagisce. Gli oggetti comuni emergono da un processo di indicazione reciproca, hanno per un determinato gruppo di persone lo stesso significato e ne sono visti allo stesso modo. G. Mead, *Mind, Self and society*, University of Chicago Press, 1934.

²⁵¹ Sciolla, *Teorie dell’identità* in L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

²⁵² Ibidem.

²⁵³ G. H. Mead, G. H. Mead, *Mind, Self and society*, University of Chicago Press, 1934.

²⁵⁴ Secondo gli interazionisti simbolici i rapporti tra i soggetti implicano uno scambio di *simboli*. “Il «simbolo» è qualcosa che rappresenta il modo significativo qualcosa di diverso” Cit. in Mead. Un *simbolo* è quello che rinvia alla nostra rappresentazione quello che forniamo agli altri per presentarci.

Nel pensiero di Mead sembra essere centrale la capacità di differenziarsi attraverso il “Sé” dagli altri, concepirsi come un’unità distinta. Riuscire a collegare le esperienze passate e le proiezioni future. Sembra invece che sia rimasto in ombra nella sua analisi l’aspetto del contesto. Nell’analisi di Goffman quest’aspetto sarà centrale, in altre parole la capacità di collocarsi. L’attenzione è rivolta all’immagine di sé che un particolare gruppo ritiene adeguata, un’identità che pare imposta dall’esterno, per descriversi e distinguersi dagli altri in conformità ad un’immagine che il soggetto sceglie di presentare.

3.2.2 Il modello drammaturgico di Goffman nella definizione dell’identità.

Il contributo di Goffman all’interazionismo simbolico è molto complesso, non è nostra intenzione esaurire il suo pensiero in questa sede, ma comprendere il suo contributo alla definizione dell’identità. Considerato da molti come un puro osservatore della vita quotidiana, per molto tempo quest’autore è stato ritenuto lontano da un approccio sistematico alla realtà sociale e da un interesse teorico preciso ma dotato di grande capacità di osservazione nell’analisi del comportamento micro sociologico.²⁵⁵

Il punto principale della trattazione di Goffman è il suo approccio drammaturgico nell’analisi della condotta dei singoli e nello studio della rappresentazione sociale che i soggetti forniscono ad una *platea di alter*²⁵⁶. All’origine della definizione del Sé non c’è semplicemente l’interazione tra ego e alter, ma anche la situazione, ossia il contesto significativo in cui essa avviene.²⁵⁷ Come Mead, Goffman percepisce il Sé diviso in due parti: l’Attore «un affaticato

²⁵⁵ A. W. Guldner, *La crisi della sociologia*, Il Mulino, Bologna, 1970.

²⁵⁶ Il termine *platea di alter* è usato da Goffman, che utilizza la metafora del teatro per spiegare il criterio attraverso il quale i soggetti nel rapportarsi agli altri mettono in scena modalità tipiche della messa in atto teatrale. Il riconoscimento del proprio ruolo per il soggetto, passa attraverso le stesse modalità con cui la riconoscibilità di un personaggio è mediata dall’attore. Si rimanda per ulteriori approfondimenti: E. Goffman, *The presentation of the self in everyday Life*, Doubleday, New York, trad. it. *La vita quotidiana come rappresentazione*, il Mulino, Bologna, 1969; E. Goffman, *Encounter. Two Studies in the Sociology of Interaction*, Bobb-merril, Indianapolis, trad. it. *Espressione e identità*, Mondadori, Milano, 1979.

²⁵⁷ S. Bellardinelli, L. Allodi (a cura di), *Sociologia della cultura*, Franco Angeli, Milano, 2006.

fabbricante di impressioni, immerso nel fin troppo affaticato compito di mettere in scena una rappresentazione» e il Personaggio, «una figura dotata di carattere positivo, il cui spirito, forza ed altre qualità eccezionali devono essere evocate durante la rappresentazione»²⁵⁸. Mentre per Mead, all'interno di un dinamico processo dialogico di interazione, l'assunzione e l'interiorizzazione del ruolo degli altri è la condizione imprescindibile perché avvenga la costituzione del Sé, per Goffman il ruolo è la maschera dietro alla quale si nasconde il vero io.²⁵⁹ Nella metafora della performance teatrale²⁶⁰: quando interagisce il Sé è un attore che svolge un ruolo davanti ad un pubblico. Se la performance ha successo, il Sé vedrà confermato una certa identità sia nei confronti degli altri nell'interazione, che di se stesso.²⁶¹ Goffman giustifica il suo approccio drammaturgico, osservando come non sia un caso che la parola persona nel suo significato originale, volesse dire maschera. Questo implica il riconoscimento del fatto che ognuno sempre e dappertutto, più o meno coscientemente impersona una parte (...). In un certo senso, questa maschera rappresenta il concetto che ci siamo fatti di noi stessi, rappresenta il nostro vero Io.²⁶² Di qui l'importanza che l'immagine di sé attribuita all'attore coincida costantemente con quella che il personaggio proietta effettivamente. Goffman non si interessa appunto dell'attore e del come si forma la sua personalità, ma studia il personaggio, o meglio le tecniche drammaturgiche che sulla scena vengono utilizzate per mettere il personaggio in una luce favorevole: è su questa base, infatti, che la società attribuisce un sé all'attore: il sé è il prodotto, l'effetto drammaturgico della rappresentazione.²⁶³ Il concetto di Io, di identità, sembra assumere in Goffman i caratteri dell'identità narrativa, nella sua definizione, infatti, assume un ruolo fondamentale il modo

²⁵⁸ P.P. Giglioli, *Self e interazione nella sociologia di E. Goffman*, in E. Goffman, *Modelli di interazione*

²⁵⁹ S. Bellardinelli, L. Allodi (a cura di), *Sociologia della cultura*, Franco Angeli, Milano, 2006.

²⁶⁰ Con la metafora del teatro E. Goffman spiega come l'individuo riesce a gestire e cambiare una serie di Self molteplici, in quanto prodotti non da una qualche attività psichica, ma dagli eventi e dagli scenari sociali nei quali agisce. E. Goffman, *La vita quotidiana come rappresentazione*, il Mulino, Bologna, 1969;

²⁶¹ W. Griswold, *Sociologia della cultura*, Il Mulino, Bologna, 1997.

²⁶² E. Goffman, *Encounter. Two Studies in the Sociology of Interaction*, Bobb-merril, Indianapolis, trad. it. *Espressione e identità*, Mondadori, Milano, 1979.

²⁶³ L. Bovane, G. Rovati (a cura di), *Sociologie micro sociologie macro*, Vita e Pensiero ed, Milano, 1988.

attraverso cui l'identità tramite il racconto, che non la delimita né la racchiude entro un unico ruolo o una parte, è ogni volta diverso.²⁶⁴ Come aveva in altri termini scritto Charles Taylor²⁶⁵, così come l'*Io* è narrativo, l'identità si costituisce ed evolve in funzione delle autorappresentazioni. Lungi dall'essere un'essenza eterna o un dato immobile, si narra attraverso un processo continuo di autodefinizione. “La nostra risposta alla domanda “chi sono io?” costituisce un riconoscimento di ciò che è essenzialmente importante per noi. (...) La mia identità è l'orizzonte al cui interno posso prendere posizione. Quel che io sono, la mia identità, si definisce attraverso la maniera in cui le cose hanno un significato per me”²⁶⁶.

Nell'analisi di Goffman l'identità non è qualcosa di valido e di acquisito per sempre, ma richiede di essere riconosciuta, quanto un attore desideri il riconoscimento del proprio personaggio. Il riconoscimento dell'identità è dunque un processo aperto, che si costituisce nell'interazione di un soggetto agente. Oltre ad essere situato, l'agire è sempre una presentazione del sé, una performance in parte intenzionale e in parte non intenzionale.²⁶⁷ Il riconoscimento avviene attraverso l'attribuzione di senso alle azioni del soggetto agente.

Il *Sé*, quindi, come personaggio rappresentato non è qualcosa di organico il cui principale destino è quello di nascere, maturare e morire, è piuttosto un effetto drammaturgico che emerge da una scena che viene presentata.²⁶⁸ Goffman ammette però che esiste la possibilità che ha l'attore sociale di non coincidere completamente con i ruoli codificati, quella capacità altrimenti definita dallo stesso “di essere creduto o meno”²⁶⁹. Un bisogno che risponde a due interrogativi di fondo che si celano dietro l'analisi di Goffman, come può il *Sé* mantenere un equilibrio tra i vari e mutevoli ruoli che sceglie? E come orienta la sua scelta,

²⁶⁴ E. Goffman, *Frame analysis. L'organizzazione dell'esperienza*, Armando Ed, Roma, 2006.

²⁶⁵ C. Taylor, *Les source dum oi. La formation de l'identité moderne*, Seuil Paris, 1998; trad. it. *Radici dell'io. La costruzione dell'identità moderna*, Feltrinelli, Milano, 1999.

²⁶⁶ Ibidem

²⁶⁷ T. Terenzi, *Identità*, in S. Bellardinelli, L. Allodi (a cura di), *Sociologia della cultura*, Franco Angeli, Milano, 2006

²⁶⁸ L. Sciolla, *Teorie dell'identità* in L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

²⁶⁹ E. Goffman, *The presentation of the self in everyday Life*, Doubleday, New York, trad. it. *La vita quotidiana come rappresentazione*, il Mulino, Bologna, 1969.

come sceglie un Sé piuttosto che un altro?²⁷⁰ Il Sé può conservare un margine di prevedibilità prendendo una *distanza dal ruolo* (questo concetto è in netta contrapposizione con un altro, quello di *assorbimento nel ruolo*²⁷¹). Con il concetto di *distanza dal ruolo*, Goffman segnala la capacità del soggetto di staccarsi dal ruolo, un modo tramite cui segnala agli altri la sua volontà di dissociarsi dal significato derivante da un particolare comportamento del ruolo, segnala agli altri che l'identità che discende da uno specifico ruolo non lo definisce.²⁷²

Dal punto di vista analitico per Goffman si possono distinguere tre piani dell'identità: identità dell'io, identità personale e identità sociale. Quella che interessa la nostra analisi circa la dimensione occupazionale dell'identità è la prima, poiché seguendo le parole di Goffman, è «quel senso soggettivo della propria situazione e della propria continuità (...) che un individuo arriva ad avere come risultato delle varie esperienze sociali.»²⁷³ L'identità personale «è legata alla supposizione che l'individuo possa differenziarsi da tutti gli altri e che intorno a questo modo di differenziarsi si possa collegare una storia continua di fatti sociali»²⁷⁴, mentre quella sociale, è l'esito di due dimensioni: virtuale e attuale. L'identità sociale virtuale è quella attribuita ad un estraneo ed indica l'insieme delle attese che sulla base aprioristica dell'aspetto si creano. L'identità sociale attuale nasce dall'incontro tra le aspettative generate da quella virtuale e la realtà.

Sull'incongruenza e/o avvicinamento delle differenti concezioni identitarie Ralph H. Turner nel panorama interazionista fa eccezione e cerca di chiarire la differenza tra identità e immagine di sé, termini che in Goffman sono presentati talune volte in maniera interscambiabile. La dinamica dell'identità, secondo Turner, si sviluppa proprio nel processo di superamento dell'incongruenza che si verifica nell'interazione sociale tra la concezione che l'individuo ha di sé e

²⁷⁰ L.Sciolla, *Teorie dell'identità* in L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

²⁷¹ E. Goffman, 1961 trad.it 1978

²⁷² E. Goffman, *Encounter. Two Studies in the Sociology of Interaction*, Bobb-merril, Indanapolis, trad. it. *Espressione e identità*, Mondadori, Milano, 1979.

²⁷³ E. Goffma, *Stigma.L'identità negata*, collana «Psicologia sociale e clinica della devianza», Giuffrè, 1983

²⁷⁴ *Ibidem*

l'immagine di sé che gli altri gli rimandano.²⁷⁵ Turner sottolinea dunque che l'identità è sia un fattore determinante sia un prodotto dell'interazione sociale. È un fattore determinante poiché ad essa, sia l'individuo sia gli altri gli attribuiscono credito, si possono fare previsioni sul comportamento futuro; ma è anche un prodotto in quanto, nell'interazione, essa non rimane invariata, ma subisce un processo di verifica e revisione²⁷⁶. L'identità appare dunque come il risultato di un compromesso tra la concezione iniziale che un individuo ha di sé e le continue immagini e rappresentazioni che gli altri formano.²⁷⁷

L'interesse di questa prospettiva per le indagini future sull'identità sta nell'aver concepito l'identità in maniera determinata, ma nello stesso tempo elastica e ricettiva ai cambiamenti esterni, il riconoscimento di sé passa attraverso l'interiorizzazione e l'accettazione delle immagini che sono sempre mutevoli, quanto mutevoli e differenti sono gli spazi sociali entro cui gli altri formano le immagini che percepiamo.

3.3 Lavoro, identità e riconoscimento sociale.

La centralità del lavoro entro la questione identitaria si è andata affermando in accordo ai movimenti d'individualizzazione come modello di analisi nella sociologia del lavoro solo in anni recenti; e a seguito dei cambiamenti in atto nel modello di lavoro post fordista e con l'espansione di nuove forme di occupazione che l'attenzione si è spostata sulla difficoltà di costruire e mantenere un'identità al di fuori di uno spazio lavorativo tipico²⁷⁸.

Entro un modello tipico, che era quello della società di produzione industriale, l'identità una volta scelta, doveva essere costruita in modo definitivo, per la vita, e

²⁷⁵ Op. Cit. H.R. Turner, La concezione di sé nell'interazione, in L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

²⁷⁶ *Ibidem*.

²⁷⁷ L. Sciolla, *Complessità sociale e identità*, in L. Sciolla, (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino 1983.

²⁷⁸ Il rapporto tra lavoro e identità è divenuto campo d'indagine privilegiato in numerosi studi che si sono occupati di questioni legati alla flessibilità, si rimanda solo ad alcuni studi: R. Sennet, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 1999; P. Ceri, "La società vulnerabile", Editori Laterza, Milano, 2003; Fullin, "Percorsi di lavoro flessibile", Carocci, 2002; M. Murgia, *Il mondo deve sapere*, ISBN ed, 2006; M. Magatti, M. De Benedittis, *I nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia*, Feltrinelli, Milano, 2006; S. Bologna e A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997.

così fu almeno in linea di massima l'impiego, la professione, il lavoro che doveva durare per tutta la vita; la costruzione dell'identità doveva essere costante e coerente, tale da procedere attraverso una serie di fasi definite.²⁷⁹ Se nella società del lavoro²⁸⁰ la sfera professionale rappresentava il luogo dove l'individuo trovava uno spazio di costruzione identitario preciso e sicuro, oggi il rapporto tra identità e lavoro deve essere compreso in un mutevole spazio, ricco di ambivalenze, che per un verso facilita l'affermarsi di una spiccata individualità ma per l'altro causa spaesamento vista la perdita di punti di riferimento stabili.²⁸¹ Quello che Sennet aveva descritto come *corrosion of character*²⁸²: l'identità individuale e professionale, che determina i corsi d'azione, comincia ad erodersi nel momento in cui non ci si sente più in grado di sfuggire alle variazioni dell'ambiente circostante e ci si comincia a percepire come soggetti cui siano state inibite le capacità produttive e professionali di attivazione.²⁸³ L'importanza posta sulla capacità di definizione di sé, come evidenziato da Giddens, è inglobata dentro la dimensione economica e lavorativa. Su questo difficile percorso di costruzione di un dinamico sviluppo nel rapporto tra identità e lavoro incidono come vedremo in seguito le profonde trasformazioni del mercato del lavoro.

Da un punto di vista psicosociale, un'identità di carriera (*career identity*) è una rappresentazione di sé più o meno coerente basata sulle esperienze e aspirazioni lavorative di un individuo.²⁸⁴ I termini *career identity*, identità di ruolo e identità occupazionale si riferiscono in linea generale al modo in cui un individuo si definisce all'interno di un particolare contesto lavorativo²⁸⁵; e alla forza e/o debolezza che il riconoscimento degli altri produce sull'identità. Gli individui, infatti, sono indotti a definire essi stessi, la propria identità professionale e a farla

²⁷⁹ Z. Bauman, *Globalizzazione e Glocalizzazione*, Armando Ed, Roma, 2005.

²⁸⁰ L'espressione società del lavoro è impiegata di solito per definire quel tipo di società che si caratterizzava per alcuni elementi tipici che ne hanno mantenuto nel tempo la stabilità e la coesione sociale. "La società del lavoro è dunque quell'arco temporale all'interno del quale la cittadinanza, come portato di diritti e titolarità sociali, si è costruita e organizzata attraverso la disposizione, più o meno docilmente convogliata, delle energie sociali nella "forma" del lavoro salariato" F. Chicchi, *Lavoro e vita sociale: le dense ambivalenze della società flessibile*, in M. Bergamaschi, D. De Luise, A. Gagliardi, San Marcellino: educazione al lavoro e territori, Franco Angeli, Milano, 2010.

²⁸¹ A. Accornero, *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000.

²⁸² R. Sennet, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 1999

²⁸³ D. Catania, C.M. Vaccaro, G. Zucca (a cura di) *Una vita tanti lavori*, Franco Angeli, 2004.

²⁸⁴ D.T.Hall, *Careers in and out of Organization*, Sage Press, London, 2002.

²⁸⁵ Ibidem

riconoscere agli altri.²⁸⁶ L'identità professionale col medesimo processo di quella individuale procede alla costruzione di una narrazione coerente di sé. Il lavoro dunque permette, di unire, senza assoggettarla, l'esperienza individuale alla più ampia dimensione sociale, attribuendo a chi lo esercita riconoscimento e senso d'utilità sociale.²⁸⁷

Il concetto di riconoscimento è grazie all'opera del filosofo tedesco, Axel Honneth²⁸⁸, che diviene centrale nel dibattito sociologico. Partendo dalle riflessioni di Hegel e di Mead, Honneth attraverso il concetto di *lotta per il riconoscimento*, intende sviluppare un'etica post tradizionale che ha come obiettivo la piena auto realizzazione individuale.²⁸⁹ Quest'ultima secondo la sua teoria non si costruisce passando per l'accettazione, seppur importante, di un corpus di norme generali in grado di estendere e garantire le condizioni per il riconoscimento individuale ma grazie alla promozione anche di tutta una serie di condizioni strutturali, materiali e comunicative per il corretto raggiungimento dell'integrità personale; il riconoscimento sociale e l'approvazione altrui si pongono come esperienza fondamentale per la piena autorealizzazione.²⁹⁰ La possibilità di autorealizzarsi passa attraverso tre fasi, che Honneth definisce come tre *modelli di riconoscimento sociale*²⁹¹. La prima fase è quella che si compie nella sfera delle relazioni primarie, dove il riconoscimento passa attraverso l'esperienza primaria degli affetti «è il tipo di autorealizzazione cui un soggetto può pervenire quando si sa amato da una persona percepita come indipendente, per la quale, a sua volta, egli prova affetto e amore». La seconda riguarda la sfera giuridica del riconoscimento sociale, «è il carattere pubblico dei diritti, dovuto al fatto che essi consentano ai loro portatori un agire percepibile dai partner nell'interazione, a dar loro la forza che consente di acquisire il rispetto di se». La terza è una logica conseguenza della seconda dimensione, poiché il terzo modello di cui parla Honneth è quello dell'autostima, intesa appunto come piena

²⁸⁶ R. Castel, *Les Metamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995.

²⁸⁷ F. Chicchi, *Lavoro e capitale simbolico*, Franco Angeli, Milano, 2003.

²⁸⁸ A. Honneth, *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze University Press, 2002.

²⁸⁹ F. Chicchi, *Lavoro e riconoscimento: teoria di un rapporto in rapida trasformazione*, in E. Di Nallo, P. Guidicini e M. La Rosa (a cura di), *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Consumi, lavoro e territorio*, Franco Angeli, Milano, 2004.

²⁹⁰ Ibidem

²⁹¹ A. Honneth, *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze University Press, 2002.

consapevolezza del proprio valore sociale, in altre parole la possibilità di ottenere stima e considerazione sociale.²⁹²

L'importanza del riconoscimento è bene rilevare che non è una conquista della modernità. Quel che è nato con la modernità non è il bisogno di riconoscimento, ma le condizioni nelle quali questo può verificarsi. In epoca premoderna, nessuno parlava di identità o riconoscimento, e non perché le persone non avessero identità, o perché queste non dipendessero dal riconoscimento, ma solo perché erano qualcosa di troppo ovvio e pacifico per essere tematizzati.²⁹³ Le modalità e la qualità della partecipazione di una persona all'attività lavorativa nella società moderna determinano, infatti, la possibilità o meno, per quest'ultima, di accedere alle risorse materiali e simboliche utili alla sua validazione sociale: il lavoro diviene il mezzo per accedere al riconoscimento sociale.²⁹⁴

L'identità lavorativa in sociologia posto che non è come nel caso dell'ontologia classica stabilita e garantita per sempre, ma richiede ogni volta di essere riproposta e ricostruita, rende necessario evidenziare che la sfida dei soggetti sociali è tale che non si può mai abbandonare la presa, trascurare o dimenticare il progetto della propria identità e ancor meno il riconoscimento e la riconoscibilità che ne deriva.²⁹⁵ La riconoscibilità è quella che Castells definisce come "costruzione di senso".²⁹⁶ Le identità sono la fonte di senso per gli attori sociali e sono da questi costruite mediante un processo di individuazione.²⁹⁷ In anni recenti, il termine individuazione è stato ripreso in Italia da Loredana Sciolla²⁹⁸, che ha proposto una classificazione del riconoscimento che passa attraverso un duplice processo.

²⁹² F. Chicchi, *Lavoro e riconoscimento: teoria di un rapporto in rapida trasformazione*, in E. Di Nallo, P. Guidicini e M. La Rosa (a cura di), *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Consumi, lavoro e territorio*, Franco Angeli, Milano, 2004.

²⁹³ C. Taylor, *Il disagio della modernità*, Ed. Laterza, Roma Bari, 2006.

²⁹⁴ F. Chicchi, *Lavoro e riconoscimento: teoria di un rapporto in rapida trasformazione*, in E. Di Nallo, P. Guidicini e M. La Rosa (a cura di), *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Consumi, lavoro e territorio*, Franco Angeli, Milano, 2004.

²⁹⁵ F. Remotti, *L'ossessione identitaria*, Ed. Laterza, Roma Bari, 2010.

²⁹⁶ Con il termine *senso*, Castells definisce "l'identificazione simbolica da parte dell'attore sociale di fornire scopo alla sua azione". M. Castells, *Il potere delle identità*, ed. Ube paperback, Milano, 2008.

²⁹⁷ Ibidem

²⁹⁸ L. Sciolla, *Riconoscimento e teoria dell'identità*, in D. della Porta, M. Greco, A. Szokolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Laterza, Bari, 2000.

Il riconoscimento nella sua analisi avviene attraverso la complementarità di due processi, uno è l'*identificazione*, che stabilisce i modi in cui avviene il riconoscimento sociale, in cui cioè il soggetto si connette a insiemi sociali che lo trascendono; l'altro è l'*individuazione*, cioè i modi attraverso cui il soggetto si connette con se stesso, e forma l'individualità, in altri termini si auto riconosce.²⁹⁹

I due processi in base alla combinazione di due rispettivi meccanismi (psicologico e linguistico per quanto riguarda l'individuazione e il condizionamento e la reciprocità per l'identificazione) mostrano quattro modelli, definiti *modi* di riconoscimento, cui corrispondono quattro tipi di identità.

Nello specifico il primo modello è definito: *interiorizzazione*, si rifà al modello parsoniano dello struttural funzionalismo. In questo processo il riconoscimento passa attraverso l'identificazione con un "noi collettivo", tramite il quale interiorizziamo un insieme di valori e modelli culturali che sono comuni alla collettività. «L'interiorizzazione non riguarda singoli ruoli concreti, ma sistemi di valori istituzionalizzati che l'individuo apprende durante la socializzazione familiare e nelle fasi successive in cui entra a far parte di cerchie sociali via via più ampie»³⁰⁰. In questo modello l'identità è "una struttura stabile e unitaria che deriva la propria integrazione interna dal raggiungimento dell'integrazione esterna tra personalità e sistema culturale"³⁰¹.

Il secondo modello che l'autrice definisce dello specchio, fonda il riconoscimento sulla reciprocità delle prospettive. L'attore sociale riprendendo quella che Cooley definisce *looking-glass self*³⁰², si riconosce nell'immagine che gli altri hanno di lui, cioè ciò che in noi genera orgoglio o vergogna non è la mera immagine riflessa di noi stessi, ma un sentimento attribuito, l'effetto che supponiamo questa immagine abbia sulla mente di un altro. In questo modello quindi l'identità è una costruzione che nasce dal confronto, dall'interazione con gli altri, non ha un carattere strutturale ma processuale, una concezione che il

²⁹⁹ Ibidem

³⁰⁰ T. Parsons, R. Bales, *Family, Socialization and Interaction Process*, The Free Press, New York, trad. it. *Famiglia e socializzazione*, Mondadori, Milano, 1974. Op. cit. in L. Sciolla, *Riconoscimento e teoria dell'identità*, in D. della Porta, M. Greco, A. Szokolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Laterza, Bari, 200.

³⁰¹ Ibidem

³⁰² C.H.Cooley, *The social self*, Alfred Knopf, New York, 1956, op. cit. in L. Sciolla, *Riconoscimento e teoria dell'identità*, in D. della Porta, M. Greco, A. Szokolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Laterza, Bari, 200.

soggetto verifica e modifica sulla base della reciproca azione di rimandi tra noi e gli altri. Una produzione di immagini che via via confermiamo durante l'interazione.

Il terzo modello, denominato della conversazione, ha come denominatore comune la teoria di G.H. Mead e la sua concezione del linguaggio come stimolo per l'interiorizzazione degli atteggiamenti altrui. Nonostante l'autrice creda che ci sono dei punti di contatto tra questo e il precedente modello, ciò che gioca un ruolo di primo piano in questo specifico modello è l'aspetto della mediazione linguistica. Afferma, infatti, che «è attraverso il linguaggio, l'uso di gesti vocali che la mente e il *Sé* vengono socialmente riconosciuti».

Il quarto e ultimo modello che si crea dallo studio di contributi eterogenei di vari studiosi, come Goffman, Mills, Berger, Luhmann e per taluni aspetti anche Foucault. È definito dell'attribuzione, il riconoscimento discende dall'ordine istituzionale, ma a differenza del modello dell'interiorizzazione in cui l'ordine istituzionale era formato da agenti istituzionali specifici, in questo modello la modalità di potere è più impersonale e diffusa. La peculiarità di questo sta nell'attribuire all'identità un carattere artificiale o illusorio, così come rilevato da Foucault quando definì “l'individuo moderno un'unità costruita artificialmente”³⁰³. Quest'ultimo modello è molto rischioso perché dal punto di vista teorico, l'identità perde la sua valenza esplicativa e viene ricondotta alla rete di eventi storici e sociali entro cui si è costituita.

Questa classificazione teorica schematicamente espressa nel testo della Sciolla, potrebbe sembrare una classificazione di modelli tra loro alternativi, ma non è da intendersi in questi termini, poiché è la stessa autrice a metterci in guardia da questo rischio, perché crede alla possibilità che nella realtà essi operino contemporaneamente. Nel riconoscimento sociale così inteso, l'autonomia individuale è il frutto di un contesto di norme e valori condivisi che da un lato limitano la scelta dell'individuo ma dall'altro, fondano la possibilità del riconoscimento, permettono l'esercizio della libertà e della autorealizzazione del

³⁰³ M. Foucault, *Tecnologie del sé*, un seminario con Michel Foucault, Bollati Boringhieri, Torino, 1992, op. cit. in L. Sciolla, *Riconoscimento e teoria dell'identità*, in D. della Porta, M. Greco, A. Szakolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Laterza, Bari, 200.

soggetto.³⁰⁴ È utile quindi a nostro avviso riportare la questione della costruzione identitaria alla luce del rapporto tra riconoscimento e lavoro all'interno di un paradigma che abbiamo già menzionato, l'individuazione.

Luciano Gallino su questo tema fornisce un'interessante riflessione sulle caratteristiche identitarie dell'unità sociale che agisce entro un qualunque sistema e rimanda alle dinamiche di identificazione e dis-identificazione. «In effetti, non si dà individuazione, né soggettiva né oggettiva, senza riferimento a qualche forma di identificazione; né esiste identificazione che possa scindere da una individuazione. L'individuazione è rilevabile unicamente contro uno sfondo di affini con i quali, in quanto affini, è possibile in un altro momento identificarsi, così come l'identificazione è soltanto possibile se agli altri si reca il senso di una differenza che si va elidendo»³⁰⁵. L'identità si configura dunque nei termini narrativi di un costante resoconto della propria vita. C'è un lavoro artigianale o etnografico del sé che memorizza e ricompone i suoi riconoscimenti in una comunità interna, un lavoro non dissimile da quello esterno compiuto dall'antropologo di fronte ad un materiale conosciuto ma anche straniero; un lavoro che assomiglia più a un bricolage che non ad un puzzle i cui tasselli si incastrano perfettamente tra loro, come se fossimo degli etnologi di noi stessi.³⁰⁶

L'individuazione non è mai un processo concluso, finito, univoco ma una performance.³⁰⁷ Dal carattere processuale dell'individuazione ne deriva il carattere riflessivo e progettuale: più che conoscere se stessi, si tratta di costruire se stessi e l'identità prodotta dovrà essere continuamente creata come un processo attraverso cui bisogna mantenere uniti il cambiamento personale con quello dei contesti sociali in cui ci si trova ad agire.³⁰⁸ Con il concetto di *individuazione* ci si riferisce al carattere processuale, autoriflessivo e costruito della definizione di sé.³⁰⁹

³⁰⁴ F. Chicchi, *Lavoro e riconoscimento: teoria di un rapporto in rapida trasformazione*, in E. Di Nallo, P. Guidicini e M. La Rosa (a cura di), *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Consumi, lavoro e territorio*, Franco Angeli, Milano, 2004.

³⁰⁵ L. Gallino, *L'attore sociale*, Einaudi, Torino, 1987.

³⁰⁶ D. Sparti, *Etnografi d noi stessi. Una prospettiva non individualista sull'identità personale*, in *Rassegna Italiana di sociologia*, XXXV 1.

³⁰⁷ J. Butler, *Scambi di genere. Identità, sesso e desiderio*, Sansoni, Milano, 2004.

³⁰⁸ A. Giddens, *Modernity and Self-Identity*, London, Polity Press, 1991.

³⁰⁹ A. Melucci, *Il gioco dell'io*, Feltrinelli, Milano, 1991.

Avere un'identità significa essere capaci di darle una forma narrativa, è una definizione di sé, in parte implicita, che un soggetto elabora e ridefinisce lungo l'intero corso della sua vita, in un processo vitale.³¹⁰

3.4 I termini attuali del dibattito: dalla crisi d'identità al processo d'identizzazione.

L'asse lavoro identità lungi dal rimandare ad una relazione deterministica, fa riferimento ad una sorta di corrispondenza biunivoca, a delle realtà che stanno tra di loro in un rapporto interdipendente.³¹¹ Se è innegabile un'interdipendenza tra lavoro e identità, è giusto interrogarsi sulle modalità attraverso le quali all'interno di un mutato scenario lavorativo questa relazione viene ad iscriversi. Un campo di riflessioni non privo di contraddizioni e divergenze tra gli studiosi che si occupano di questo rapporto. Una delle questioni più attuali nel dibattito sociologico del nostro paese, riguarda la contraddizione che si è venuta a creare tra chi sostiene che è necessario uscire da una logica di mercato per comprendere le differenti implicazioni che il lavoro post fordista ha prodotto sulla formazione dell'identità e chi critica questa posizione perché *troppo schematica*³¹² Gli studiosi delle nuove professioni affermano che è necessario studiare la relazione tra lavoro e identità entro le nuove forme di lavoro, un esempio, di questo sono gli

³¹⁰ A. de Benoist, *Identità e comunità*, Guida Ed, Napoli, 2005.

³¹¹ N. Elias, *Saggio sul tempo*, Il Mulino, Bologna, 1986.

³¹² In particolare si rimanda alla critica che in tal senso Paolo Barbieri ha fatto alle argomentazioni sul lavoro autonomo di Sergio Bologna e Andrea Fumagalli. In particolare in alcuni interventi si riferisce al testo: S. Bologna e A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997. Barbieri sostiene che gli autori hanno peccato di eccessiva semplificazione, in primo luogo quando hanno identificato più o meno esplicitamente la distinzione fra lavoro dipendente e lavoro fordista, da un lato, e fra lavoro autonomo e lavoro postfordista dall'altro. In secondo luogo quando Bologna identifica il postfordismo come «un movimento di esternalizzazione delle identità professionali» da parte della grande impresa, la quale conserverebbe al suo interno le sole funzioni di controllo gerarchico», secondo Barbieri non solo propone una lettura troppo schematica delle scelte dell'impresa postfordista – la quale dopo aver dismesso la produzione di massa, globalizzata in Asia o esternalizzata nelle microimprese variamente sommerse, dismetterebbe anche le funzioni creative ed innovative, delegandole al lavoro «autonomo» ma oltretutto nega il fatto che è tutto il lavoro ad essere cambiato, oggi, e le organizzazioni con esso.

studi sul lavoro autonomo. Secondo autori come Sergio Bologna e Dario Banfi³¹³, è necessario *pensare altrimenti*, senno' si corre il rischio di limitare le questioni legate allo sviluppo dell'identità entro una logica di mercato, che non ha ancora accettato e sviluppato al suo interno inedite forme di riconoscimento sociale per categorie di lavoratori che sviluppano la loro identità entro uno spazio dove la pianificazione del rischio personale e professionale unita ad uno status sociale in perenne equilibrio ne mina dall'interno lo sviluppo. La sensazione è che oggi si possa parlare di identità nei termini di un bisogno di "capitale di identità", maggiore di quanto fosse necessario in passato; sembra che per questi lavoratori dopo aver individuato una scelta, ci si deve assumere la responsabilità dell'identificarsi con le cose che si sono scelte e di assumerle come personale traiettoria di sviluppo.³¹⁴ In altri termini potremmo esprimere questa capacità soggettiva di assumersi rischi sulla propria biografia rifacendoci a quello che Federico Chicchi ha descritto quando ha studiato il problema del rapporto tra identità e lavoro come quella particolare diffusione di una cultura del lavoro che fa della performance individuale e della capacità di competere sui mercati emergenti degli elementi imprescindibili dell'alto riconoscimento sociale; il lavoro diventa fonte di attribuzione di elevato status quando è visto come attività rischiosa, creativa e di responsabilità.³¹⁵ Questo discorso si iscrive come sostiene lo stesso autore, entro una cultura del rischio individualista tipica del postfordismo che assegna alla capacità di sapere rischiare il principale criterio di valorizzazione sociale.

³¹³ Il tema del lavoro autonomo, della riconoscibilità sociale di questa categoria di lavoratori e delle loro difficili e precarie condizioni di lavoro è stato ampiamente dibattuto nel nostro Paese. Nel nostro lavoro, il rimando a questo tema è usato per spiegare come sia estremamente variegata la questione dell'identità legata alle nuove professioni, e non è nostra intenzione esaurire una così ampia trattazione sul tema. Per questo, si rimanda ai lavori di: . Bologna e A. Fumagalli (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997; S. Bologna, D. Banfi, *Vita da Freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano, 2011.

³¹⁴ A. Murgia, *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transizione tra lavoro e non lavoro*, Odoya, Bologna, 2010.

³¹⁵ F. Chicchi, *Lavoro flessibile e pluralizzazione degli ambiti di riconoscimento sociale*, in E. Di Nallo, P. Guidicini, M. La Rosa (a cura di), *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Consumi, lavoro, territorio*, Franco Angeli, Milano, 2004.

È importante prendere in considerazione in che modo l'instabilità dei rapporti di lavoro può incidere su processi di definizione dell'identità e, di conseguenza, sui modi in cui i soggetti progettano i loro percorsi nel mercato.³¹⁶

Si direbbe che il concetto di identità, già di per sé difficile per via delle sue innumerevoli sfaccettature psicologiche, filosofiche e sociologiche, diventa addirittura evanescente, quando se ne parla a proposito della forma organizzativa postfordista.³¹⁷ Oggi si diventa sempre più consapevoli che l'appartenenza e l'identità non sono scolpite nella roccia, non sono assicurate da una garanzia a vita, ma sono in larga misura negoziabili e revocabili.³¹⁸ L'identità è quindi da considerarsi come un traguardo più che un fattore predefinito: un progetto incompleto e modificabile che, metaforicamente, è come un puzzle, ma a differenza di questo non se ne conosce l'immagine finale.³¹⁹ Il lavoro si iscrive perfettamente all'interno di questa metafora, rappresentando uno di questi immaginari tasselli; il puzzle dell'identità non ha una figura finale preordinata e quindi consente al soggetto di sperimentare sulla base delle tessere le differenti possibili combinazioni che possono sembrargli utili al raggiungimento delle immagini soddisfacenti di sé.³²⁰ Le conseguenze condurranno all'idea di un'identità che da durevole e irrevocabile si fa fluttuante. Non è più concepita come qualcosa di dato ma si trasforma in un compito: un compito che i soggetti devono poter affrontare al meglio delle loro capacità.³²¹

Al posto della predestinazione il progetto di vita, al posto del destino la vocazione, al posto di una natura umana c'è un'identità che si deve smontare e adattare.³²² La possibilità e la capacità di ricombinare gli elementi sembra essere la strategia che il soggetto nella *modernità liquida* mette in gioco. Molto importante ai fini della nostra indagine sarà appunto l'analisi di quali strategie il lavoratore pone in essere per dare senso e continuità alla propria biografia, quali i principali effetti che l'instabilità e l'incertezza sul proprio futuro occupazionale producono sulla costruzione e/o sul mantenimento di un'identità lavorativa che

³¹⁶ G. Fullin, *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004.

³¹⁷ A. Zanini, U. Fadini (a cura di), *Lessico postfordista*, Feltrinelli, Milano, 2001.

³¹⁸ Z. Bauman, *Intervista sull'identità*, Ed. Laterza, Roma Bari, 2009.

³¹⁹ Z. Bauman, *Una nuova condizione umana*, Ed. Vita e Pensiero, Milano, 2003.

³²⁰ *Ibidem*, p. 57.

³²¹ Z. Bauman, *La società individualizzata*, Il Mulino, Bologna, 2001.

³²² *Ibidem*

nel corso degli anni il soggetto aveva costruito. Il rischio è di cadere in un determinismo che attribuisca le possibilità di successo o di fallimento solo al singolo individuo, così come vorrebbe un certo orientamento individualista, per questo motivo abbiamo inserito il fattore istituzionale e delle pratiche di policy. Così facendo l'eventuale disagio nato da una possibile crisi di identità non sarà solo attribuibile ad una responsabilità dei singoli, ma sarà il risultato della complementarità dei fattori oggettivi e soggettivi che utilizzeremo per la valutazione dell'identità.

Come ha fatto notare Bauman³²³, in uno dei suoi ultimi testi, il passaggio dall'identità come assegnazione all'identità come conquista è un imperativo che fin dall'inizio della modernità veniva imposto in maniera più o meno esplicita, una volta progettata richiede di essere rivista. Condivide il destino di tutti gli altri obiettivi di vita ed ha subito anch'essa nel passaggio dalla società ascriviva a quella acquisitiva, un processo di puntualizzazione; da progetto della vita si è trasformata in un attributo del momento.³²⁴ Non avere certezze rispetto alla durata del matrimonio, della possibilità di costruirsi e fare carriera attraverso il proprio lavoro, di poter capitalizzare nella vecchiaia ciò che si è costruito, è motivo di forte nostalgia per quelle identificazioni forti e capaci di creare protezione.³²⁵ Questa è la visione malinconica di Sennet rispetto alla crescente sensazione di perdere i propri punti di riferimento come la famiglia e il lavoro. L'identità è proprio in questo momento di instabilità, secondo Alberto Melucci, che è chiamata a fare la sua parte. All'identità si richiede di dare unitarietà alla molteplicità delle esperienze.³²⁶ Melucci definisce l'unitarietà non solo come compito diacronico (cioè biografico), ma anche sincronico: nella definizione di sé coesistono diverse parti e l'incertezza nasce dal fatto che in un momento dato non ci si può identificare totalmente con una sola di queste parti e in ogni caso bisogna scegliere.³²⁷ L'esperienza dell'incertezza è segnata da un paradosso per il fatto che è impossibile non scegliere (...), siamo destinati a scegliere e a decidere

³²³ Z. Bauman, *L'arte della vita*, Ed. Laterza, 2008.

³²⁴ Z. Bauman, *Vite di corsa*, Il Mulino, Bologna, 2008.

³²⁵ R. Sennet, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 1999.

³²⁶ A. Melucci, *Parole chiave: per un nuovo lessico delle scienze sociali*, Ed. Carocci, 2000.

³²⁷ L. Bovone, P. Volontè (a cura di), *Comunicare le identità. Percorsi della soggettività nell'età contemporanea*, Franco Angeli, Milano, 2006.

e poiché decidere vuol dire letteralmente “tagliare”, la perdita entra a far parte in questo modo dell’orizzonte quotidiano come esperienza culturale generalizzata che corre parallelamente con la percezione di avere un’infinità di possibilità a disposizione, un’infinità di tempi e spazi per l’azione.³²⁸

Per agire siamo costretti a compiere sempre più frequentemente e inevitabilmente delle scelte, ogni volta che ci muoviamo da un sistema all’altro, ogni volta che passiamo da un tempo all’altro, ogni volta che semplicemente agiamo.³²⁹ Rispetto a sistemi sociali in cui il senso dell’agire era depositato in un altrove, la divinità, la natura, l’appartenenza al sistema di parentela, poi a uno Stato, a una classe o alla società stessa, le società contemporanee producono risorse crescenti di individuazione che vengono distribuite agli individui per renderli capaci di scegliere, ma il processo di trasformazione in atto non favorisce come sappiamo un’equa distribuzione.³³⁰ I processi cui di solito ci si riferisce quando si parla di complessità sono la differenziazione, la variabilità, l’eccedenza di possibilità dell’azione. L’incertezza diventa una componente costitutiva e permanente dei sistemi contemporanei perché non è possibile muoversi da un contesto all’altro usando ciò che è stato acquisito altrove; non si può passare da un tempo all’altro trasferendo direttamente ciò che è stato esperito in precedenza; non si può agire senza far svanire nell’irreale tutti i possibili corsi d’azione meno uno, quello che viene effettivamente realizzato.³³¹ Il concetto stesso di identità si configura piuttosto come un campo, come un sistema di coordinate o di vettori di significato, definito da possibilità e limiti che possono essere riconosciuti.³³² Per questi motivi Melucci propose di sostituire con un artificio linguistico il termine identità, che mal si presta a cogliere la portata del cambiamento, con quello di *identizzazione*³³³, intesa come un processo aperto, rischioso e per questo per nulla scontato nei suoi risultati. È in questo senso che crediamo di poter affermare che l’identità lavorativa sotto il peso dell’indeterminatezza dei percorsi e alla luce

³²⁸ A. Melucci, *Parole chiave: per un nuovo lessico delle scienze sociali*, Ed. Carocci, 2000.

³²⁹ A. Pizzorno, *Le radici della politica assoluta e altri saggi*, Feltrinelli, Milano, 1993.

³³⁰ A. Melucci, *Costruzione di sé, narrazione, riconoscimento*, in D. Della Porta, M. Greco, A. Szakolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Roma- Bari, Laterza, 2000.

³³¹ A. Melucci, *Parole chiave: per un nuovo lessico delle scienze sociali*, Ed. Carocci, 2000.

³³² A. Melucci, *Costruzione di sé, narrazione, riconoscimento*, in D. Della Porta, M. Greco, A. Szakolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Roma- Bari, Laterza, 2000.

³³³ A. Melucci, *Il gioco dell’io. Cambiamento di sé in una società globale*, Feltrinelli, Milano, 1991.

della crisi occupazionale, si costruisce senza punti di riferimento stabili, all'interno di un processo incerto, ha bisogno di continui aggiustamenti e non è mai concluso. D'altro canto se si assume che gli attori danno senso a quello che dicono e fanno, occorre riconoscere che continuano a parlare di sé con qualche senso di unità e permanenza, pur nella moltiplicazione delle facce dell'identità e nella situazione di incertezza.³³⁴ Compito dell'analisi sarà appunto quello di comprendere come i soggetti riescono a mantenere un senso di unità entro un percorso lavorativo instabile e incerto.

³³⁴ A. Melucci, *Costruzione di sé, narrazione, riconoscimento*, in D. Della Porta, M. Greco, A. Szakolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Roma- Bari, Laterza, 2000.

Capitolo quarto.

La svolta partecipativa dei soggetti entro un rinnovato *Active Welfare State* e la crisi di partecipazione dentro la rappresentanza sindacale.

La libertà non è star sopra un albero, non è neanche il volo di un moscone, la libertà non è uno spazio libero, libertà è partecipazione.
Giorgio Gaber, *La libertà*, 1972.

3.1 Welfare State: nascita ed evoluzione.

Il concetto di welfare è stato oggetto di numerose e talvolta differenti interpretazioni. Anche la vasta letteratura sul tema, che peraltro ha privilegiato l'approccio sociologico e politologico a quello storiografico ha fornito definizioni diverse.³³⁵ Quello che ormai è passato come sinonimo di Stato sociale è il concetto di welfare state, che è riferibile ad una fase particolare di sviluppo dei sistemi sociali che ha radici storiche lontane e corrisponde ad una serie di interventi ed azioni da parte dello Stato con l'obiettivo come si evince da una celebre frase – *from the cradle to the grave* – di garantire al cittadino i suoi diritti sociali.

Secondo la definizione fornita dal Dizionario di politica e scienze sociali³³⁶, il welfare state, tradotto in italiano come stato sociale o stato del benessere o stato assistenziale, «allude al carattere che gli Stati democratici hanno progressivamente assunto a partire dagli ultimi decenni del XIX secolo, e che consiste sia nel riconoscimento del diritto di ogni cittadino a un livello di reddito minimo garantito, alla salute, al nutrimento, all'istruzione, all'abitazione, sia in una serie di interventi economici, per sostenere una crescita altrimenti impossibile»³³⁷. Molte interpretazioni sono accomunate dall'idea che la politica sociale ha che fare con una serie di bisogni collettivi. L'analisi delle politiche

³³⁵ F. Conti, G.Silei, *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

³³⁶ R. Marchese, B. Mancini (a cura di), *Dizionario di Politica e Scienze Sociali*, Firenze, La Nuova Italia, 1991.

³³⁷ Ivi, p. 937.

pubbliche è lo studio di come, perché e con quali effetti i diversi sistemi politici (...) perseguono certi corsi di azione per risolvere problemi di rilevanza collettiva.³³⁸ In altri termini potremmo definire la politica pubblica come quell'insieme di decisioni e azioni, attribuibili ad una varietà di soggetti, tra loro connesse in quanto legate alla soluzione di un problema riconosciuto come collettivo (...). Il carattere pubblico della politica consiste quindi nel riconoscimento generalizzato della rilevanza collettiva del problema, non nella natura formalmente (e unicamente) pubblica dei soggetti che decidono ed agiscono.³³⁹

Storicamente, il processo di formazione del welfare state lo vede configurarsi come quella risposta data dai governi ai problemi connessi alla modernizzazione, al bisogno di sicurezza ed uguaglianza sociale ed economica che esplose a partire dalla seconda metà del XIX secolo in tutta Europa³⁴⁰. Esattamente, nel dicembre del 1942 in Inghilterra, quelle che fino a quel momento erano solo dichiarazioni furono tradotte in un concreto progetto di riforma. Il Parlamento inglese ratificò il piano Beveridge (nome dell'economista e politico che lo propose), il quale teorizzò un decisivo intervento dello Stato per garantire a ciascun cittadino la pienezza dei suoi diritti sociali attraverso la creazione di un sistema che gli assicurasse reddito, alimentazione, alloggio, istruzione e cure mediche.³⁴¹ Lo Stato comincia ad entrare come attore responsabile nell'economia del Paese e nel benessere dei cittadini. In particolare nel dopo guerra, a causa di un'industrializzazione che viaggiava a velocità differenti secondo i ritardi dei Paesi coinvolti, lo stesso capitalismo richiedeva per il funzionamento del sistema produttivo nel suo complesso una serie di interventi di sostegno, che andavano dalla qualificazione professionale della forza lavoro, all'assunzione di rischi in settori d'avanguardia, alla regolamentazione dei traffici e delle aree urbane fino ai salvataggi e alla

³³⁸ M. Ferrera, *Le politiche sociali*, Il Mulino, Manuali, Bologna, 2006, p.11.

³³⁹ E. Pavolini, *Le nuove politiche sociali: i sistemi di welfare fra istituzioni e società civile*, Il Mulino, Bologna, 2003, p. 20.

³⁴⁰ P. Flora, A. Heidenheimer (eds), *The development of Welfare State in Europe and America*, New Brunswick, Transaction Press, 1981.

³⁴¹ F. Conti, G.Silei, *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

gestione pubblica delle aziende in crisi. La crisi del 1929 impose la svolta decisiva. Dopo la grande crisi, furono gli Stati Uniti, un paese che fino a quel momento era rimasto sulla retroguardia in quanto a politiche sociali, a sperimentare nell'ambito del *New Deal*, nuovo approccio conosciuto con il termine *social security*.³⁴² Nonostante i passi importanti compiuti dagli Stati Uniti di Franklin D. Roosevelt in quegli anni, verso la modernizzazione dell'impianto assistenziale e previdenziale del Paese, sulla base delle idee dell'ormai noto economista britannico Maynard Keynes, il sistema di protezione degli Stati Uniti, secondo la definizione di Richard Titmuss, mantenne un carattere "residuale". Oltre alla forma "residuale" di welfare, nel suo pionieristico tentativo classificatorio, Titmuss distingue altri modelli o funzioni contrastanti della politica sociale che altro non sono che tre diversi *orientamenti dello stato sociale*:

- *modello residuale*, nel quale lo Stato compie limitati interventi minimi e temporanei rivolti a bisogni individuali che non trovano naturale risposta nel mercato o nella famiglia per una loro crisi momentanea,

- *modello del rendimento industriale o remunerativo, o meglio, modello occupazionale*, nel quale i programmi pubblici di welfare si pongono a complemento del sistema economico nella misura di livelli di prestazione offerti in funzione del rendimento lavorativo,

- *modello istituzionale redistributivo*, guidato dal cammino verso una cittadinanza sociale basata su interventi di carattere universalistico indipendenti dal mercato e dal reddito.³⁴³

Uno dei lavori più influenti in tema di welfare e classificazione dei sistemi è quello proposto da Esping-Andersen³⁴⁴. In maniera estremamente sintetica, il suo modello combina due variabili per misurare l'impatto delle politiche sociali nei diversi sistemi di welfare: la *cittadinanza sociale* e la *stratificazione sociale*. Dalla combinazione di questi due fattori, l'autore trae una tripartizione di

³⁴² Cfr. M. Ferrara, *Modelli di solidarietà. Politiche e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna, 1993, p. 58.

³⁴³ R. Titmuss, *Social Policy an Introduction*, ed Allen & Unwin, Londra, 1974.

³⁴⁴ G. Esping-Andersen, *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, Princeton, 1990.

regimi di welfare in una prospettiva che assegna a mercato, stato e famiglia (seppure quest'ultima in maniera assai più limitata) il ruolo di settori di distribuzione e redistribuzione di risorse. Si tratta di una politica sociale *liberale*, contraddistinta da un approccio minimalista fondato sulla massima efficienza ed orientata alla riduzione dei compiti dello stato, mediante l'individualizzazione dei rischi e la promozione di soluzioni di mercato; quella propria del *modello socialdemocratico*, si impegna a sottoscrivere i principi dell'eguaglianza e dell'universalismo, garantendo un'ampia protezione dai rischi e generosi trasferimenti di reddito a beneficio di tutti gli individui. Scostandosi da entrambi, il *regime conservatore* tende a preservare i differenziali di classe ed incoraggiare rigidi modelli familiari tradizionali, riproducendo così le ineguaglianze socio-economiche esistenti. Quest'ultima variante è tipica dell'Europa continentale, nella quale, il welfare si basa su una tradizione statalista, sulla dottrina sociale della Chiesa e sull'articolazione per categorie dello stato sociale che tendono ad essere preservate ottenendo trascurabili effetti redistributivi.³⁴⁵

Altro oggetto di analisi e di interrogativi riguarda la definizione dei destinatari degli interventi di protezione. Ferrera³⁴⁶ ritiene questa una variabile cruciale, poiché è da essa che dipende la forma organizzativa assunta dalle politiche sociali, dalla quale dipende a sua volta l'impatto complessivo dello stato sociale. Secondo questa visione, il modello di assicurazione sociale si è basato su due modalità di copertura: un modello occupazionale basato sulle performance lavorative ed un modello universalista basato sul principio di cittadinanza. La formulazione proposta da Ferrera si fonda sull'individuazione d'innomerevoli analogie e affinità che supportano la liceità di una ripartizione in aree dei diversi sistemi di welfare sociale. La divisione in aree, pur non riferendosi a specifici contesti nazionali, offre la possibilità di identificare spazi e linee comuni di evoluzioni, malgrado l'inevitabile rischio di generare semplificazioni eccessive³⁴⁷. L'autore identifica quattro modelli riferibili a quattro configurazioni europee: il *modello scandinavo*, comprende paesi quali

³⁴⁵ *ibidem*

³⁴⁶ M. Ferrera, *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna, 1993.

³⁴⁷ M. Ferrera, *Le trappole del welfare*, Il Mulino, Bologna, 1998.

Svezia, Finlandia e Danimarca. Tale modello identifica la protezione sociale come un diritto di cittadinanza, pertanto la copertura è altamente inclusiva e universale e comprende anche l'indennità per malattia e maternità – concessa in Svezia e Finlandia anche a chi non partecipa al mercato del lavoro. Il *modello anglosassone*: comprende paesi quali Regno Unito e Irlanda. Tale modello si caratterizza per il carattere inclusivo, tuttavia l'universalità è riferita solo alle prestazioni sanitarie. Il *modello continentale*: definito anche modello corporativo, comprende i paesi che occupano la zona centrale del continente europeo e include la Germania, la Francia, il Belgio, il Lussemburgo, l'Austria e la Svizzera. In quest'area la tradizione bismarckiana – che prevede un collegamento fra posizione lavorativa (e/o stato di famiglia) e prestazioni sociali - è ancora molto influente. Tanto è forte in questo modello l'impronta occupazionale che si riflette anche nei moduli organizzativi e gestionali, al punto che i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro partecipano attivamente al governo degli schemi assicurativi di categoria. Ed infine, il *modello mediterraneo* che comprende i paesi dell'Europa meridionale come Italia, Spagna, Portogallo e Grecia.³⁴⁸ In quest'ultimo caso come rilevato dallo stesso Ferrera, questo modello è caratterizzato da un elevato particolarismo sia sul fronte del funzionamento che del versante delle erogazioni.

All'inizio degli anni cinquanta, pur con evidenti differenze tra paese e paese, in tutta l'Europa occidentale maturano le condizioni per l'avvio di quello che è stato definito “periodo d'oro” dell'economia. Questa fase di espansione e di crescita, coincise con la progressiva espansione dello Stato Sociale e (...) al di là delle differenziazioni su base universalistica (i paesi anglo-scandinavi) e sistemi di tipo occupazionale (Germania e Francia), i sistemi di protezione sociale crebbero notevolmente il loro livello di copertura.³⁴⁹ Il primo creava quello che è stato definito il «welfare state popolare»³⁵⁰, cioè uno stato sociale che era basato sui diritti di cittadinanza piuttosto che sull'appartenenza ad una qualche categoria

³⁴⁸ Ibidem

³⁴⁹ F. Conti, G.Silei, *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

³⁵⁰ Cit. in, M. Ferrera, *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna, 1993.

produttiva. E il secondo modello a causa del carattere occupazionale delle politiche sociali conosceva profonde ristrutturazioni, crisi e riprese, tante quante sono le fasi che dal punto di vista socio economico interessano l'Europa nel glorioso ventennio. I sistemi di welfare europei affrontano sul finire degli anni sessanta una profonda riorganizzazione a seguito dei nuovi bisogni collettivi, che sulla base di rivendicazioni di carattere politico e culturale mostrarono segni di apertura e di cambiamento. Fu dagli anni sessanta che nei paesi industrializzati si è accentuato un grande processo di trasformazione sociale che ha messo progressivamente in crisi gli equilibri maturati durante il periodo di espansione economica. E nei paesi Europei, uno dei fattori cruciali di questi equilibri era stato appunto, l'espansione del welfare pubblico nazionale, centrato sui grandi pilastri della pensione, salute e educazione, ma anche sugli interventi di politica sociale di contrasto alla disegualianza nelle aree della disoccupazione.³⁵¹ Lo stato sociale del dopo guerra ha scritto, infatti, Esping Andersen³⁵² “promise il pieno impiego e, in un certo senso, dipendeva da esso”. Il modello occidentale di welfare secondo una logica circolare e multidimensionale, “should be interpreted as a complementary process in the evolution of a relatively coherent tripartite structure consisting of: capitalism market economy, democratic mass polity, and welfare state”.³⁵³

L'edificio dunque del welfare iniziò a vacillare, il processo di trasformazione delle società occidentali era in atto, e soprattutto a causa dei cambiamenti dei processi di produzione di tipo fordista e di una grave crisi economica finanziaria, le debolezze e i limiti, risultarono ormai evidenti.

³⁵¹ E. Mingione, “Welfare locale”, in AIS-Associazione italiana di sociologia (a cura di), *Mosaico Italia. Lo stato del Paese agli inizi del XXI secolo*, Franco Angeli, Milano, 2010.

³⁵² G. Esping Andersen, *Il lavoro e l'eguaglianza nel ciclo vitale post industriale*, Cfr. in F. Conti, G. Silei, *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

³⁵³ P. Flora, *On the History and current Problems of the Welfare State*, Cromm Helm, London, 1985.

3.2 Crisi del welfare fordista

Le trasformazioni del mercato del lavoro negli ultimi due decenni hanno reso sempre più impellente una ridefinizione complessiva e un'articolazione delle politiche di welfare.³⁵⁴ Secondo le tesi di Harvey, la crisi del fordismo e del suo modo di regolazione e la transizione verso ciò che chiama regime flessibile di accumulazione è databile dagli inizi degli anni settanta.³⁵⁵ È da allora che nelle economie occidentali si ha una modificazione strutturale della società e della composizione sociale del lavoro.³⁵⁶ Un periodo in cui il modello di produzione fordista ha conosciuto la sua massima espansione e crescita sia in termini di produttività sia in quanto il ruolo dello stato sociale riuscì a darsi quella che Habermas³⁵⁷ ha definito *un'autolimitazione intelligente*. Il modello produttivo subisce dunque un'accelerazione, tanto da essere centrale per comprendere lo sviluppo della società moderna, la società industriale e il ruolo della professione che da questa derivavano diventano il motore di una radicale trasformazione che arriva fino alla metà degli anni settanta, periodo definito appunto: l'età dell'oro del secolo breve.³⁵⁸ Le ragioni di fondo attorno alle quali cresceva l'economia in quegli anni furono essenzialmente due: la prima, l'idea che il mercato fosse in grado da solo di assorbire tutta la produzione industriale e quindi consumare senza nessun tipo di restrizione, e la seconda che questa assenza di limiti derivasse dalla possibilità di mettere in atto un processo a due velocità, da un lato l'aumento dei livelli di produzione e dell'altro una decrescita dei costi dei prodotti.³⁵⁹ Questo processo messo in moto dalla grande industria, riuscì a creare

³⁵⁴ A. Fumagalli, *Trasformazione del lavoro e trasformazioni del welfare: precarietà e welfare del comune (commonfare) in Europa*, in Saggi Uninomade.it, 15/11/11.

³⁵⁵ D. Harvey, *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1993.

³⁵⁶ E. Armano, *Precarietà e innovazione nel postfordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, Ed. Emil di Odoya, Bologna, 2010.

³⁵⁷ Cit. in Habermas, *Storia e critica dell'Opinione pubblica*, Liguori editore, Napoli, 1990.

³⁵⁸ La definizione passata alla storia come *old age*, è di Eric Hobsbawm, in *The Age of Revolution, 1789-1898*, First Vintage Books Edition, New York, 1996.

³⁵⁹ F. Chicchi, *Derive Sociali Precarizzazione del lavoro, crisi dellegame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Franco Angeli, Milano, 2001.

volumi di prodotti dalle proporzioni enormi, nacque la *mass production*, è l'era della produzione su larga scala, della massificazione dei consumi e della nascita della figura del *male breadwinner*, un'epoca che dal punto di vista industriale è passata alla storia come fordista.³⁶⁰

Gli aggettivi "fordista" e "postfordista" sono ormai entrati nella lingua parlata, dopo essere stati ampiamente usati nelle scienze sociali. Eppure, anche fra gli studiosi, sono pochi quelli che ne conoscono la provenienza teorica. Si deve, infatti, agli economisti francesi della Scuola della Regolazione³⁶¹ l'elaborazione, a partire dagli anni Ottanta, dei concetti di fordismo e postfordismo per descrivere le diverse modalità di crescita delle principali economie occidentali prima e dopo la crisi degli anni Settanta. Sono dunque i primi anni del Novecento quelli in cui Henry Ford, razionalizzò e realizzò, fino alle applicazioni pratiche della catena di montaggio nelle sue fabbriche i principi delle teorizzazioni tayloriste. Tale teoria, si propone e viene assunta a razionalizzazione del sottosistema economico caratteristico di quella prima fase di sviluppo che vede l'impresa al centro sia del sopra citato sottosistema sia del sistema sociale complessivo.³⁶² Tale modello di regolazione fondato sulla società industriale e sulla fortuna della produzione di massa conosce dopo un trentennio glorioso di crescita delle crisi che mettono in luce la fragilità del patto tra Stato e mercato. Dopo la prima pesante crisi degli anni trenta, i primi indizi di una radicale trasformazione e di una saturazione iniziano sul finire degli anni settanta. In quegli anni come fanno notare studiosi

³⁶⁰ L'importante e vasta questione della nascita del fordismo e l'influenza che questo modello ha avuto sull'organizzazione industriale e sull'intero assetto socio economico vanta una ricca produzione scientifica, per questo si veda ad esempio gli studi che a vario titolo hanno approfondito questa tematica come: M. La Rosa; Bonazzi; Borghi; Gallino; Coriat; Ohno;

³⁶¹ Per teoria della regolazione si intende un programma di ricerca nel campo della teoria economica, sorto in Francia a metà degli anni '70, fu allora che alcuni economisti come Aglietta, Coriat, osservarono la rottura delle principali regolarità riguardanti le tendenze di lungo periodo del sistema economico. Il modo di regolazione è il concetto cardine di questo programma di ricerca. L'attenzione è focalizzata sull'insieme delle regole e delle procedure (norme, consuetudini, leggi), che assicurano il funzionamento e la capacità di durare del processo di accumulazione in un sistema capitalistico di produzione. S. Lucarelli, *Lezione sulla storia della regolazione* e si veda anche R. Boyer, *Fordismo e postfordismo. Il pensiero regolazionista*, Ed Università Bocconi, Milano, 2007.

³⁶² M. La Rosa, *Il lavoro nella sociologia*, Carocci editore, Roma, 2004.

come Harvey o Jameson, la politica del *long term employ*, della stabilità entro un contesto di sviluppo potenzialmente illimitato caratteristica dello sviluppo capitalista della fase fordista, cede il passo all'instabilità dei mercati azionari, all'oscillazione del ciclo economico, alle crisi finanziarie ed economiche che con periodicità accelerata investono intere zone del pianeta.³⁶³ Da un punto di vista economico il mercato dei prodotti di massa, che hanno fatto la storia del fordismo, entrò in una fase di stagnazione della crescita economica, dal punto di vista politico aumentava l'insofferenza della forza lavoro per le condizioni imposte dalla regolazione del regime fordista e i bilanci di Stato entrarono in crisi per sostenere le spese dei sistemi di welfare.³⁶⁴ Una crisi dunque, che affonda le sue radici in una serie di mutamenti nella struttura economica, tecnologico produttiva e demografica che erodono le politiche di welfare. La presenza simultanea di stagnazione e inflazione vanificarono il tradizionale intervento dello Stato come motore per rilanciare l'economia. Fino a quel momento, infatti, le politiche anticrisi erano ispirate all'approccio keynesiano, che era il risultato della crisi del '29. Tali politiche di intervento statale nelle economie prevedono fini congiunturali, per cui lo Stato deve intervenire per sostenere una domanda troppo debole mediante spesa aggiuntiva della quale il *deficit* di bilancio fungerà da moltiplicatore. Il fine sarà la risoluzione della congiuntura negativa, la piena occupazione ed il ripristino dell'equilibrio. Da intervento congiunturale, ciò assunse, durante e dopo il secondo dopoguerra, un carattere stabile. La crisi del compromesso tra capitale e lavoro ha svelato l'inadeguatezza delle politiche di intervento statale. Il sistema di welfare fordista perde in tal modo il carattere di stabilità che aveva contraddistinto la metà degli anni novanta. Questo sistema rifacendoci ad una tripartizione formulata da Esping Andersen e successivamente modificata da Massimo Paci negli anni ottanta, era basata dalla compresenza di tre istituzioni che ne hanno garantito la stabilità.³⁶⁵

Le tre istituzioni sociali principali sono: il mercato del lavoro, dominato dalla grande industria fordista, la famiglia nella sua composizione, solida e moderna, di

³⁶³ E. Armano, *Precarietà e innovazione nel postfordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, Ed. Emil di Odoja, Bologna, 2010.

³⁶⁴ F. Chicchi, *Derive Sociali Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Franco Angeli, Milano, 2001.

³⁶⁵ M. Paci, *Pubblico e privato nei moderni sistemi di Welfare*, Liguori, Napoli, 1989.

famiglia nucleare (rispetto alla formulazione proposta da Esping Andersen, la tripartizione a cui ci stiamo rifacendo differenzia in questo punto, perché Paci considera accanto alla famiglia anche le agenzie di welfare ispirate alla stessa logica altruista e solidaristica, come le associazioni di volontariato o le organizzazioni no profit); e il welfare state assicurativo, fondato, appunto, sulle grandi assicurazioni sociali obbligatorie (contro rischi della vecchiaia, della malattia, degli infortuni e della disoccupazione).³⁶⁶ Questo modello è fortemente integrato nelle sue parti, ciascuna delle componenti è funzionale alle altre, il mercato del lavoro tende a privilegiare l'occupazione a tempo pieno dei maschi capifamiglia, la famiglia è fondata su una divisione di genere dei ruoli, (...) e il welfare state si rivolge in primis al lavoratore dipendente, occupato con una certa continuità del percorso di vita.³⁶⁷ È stato grazie alla stabilità congiunta di queste tre istituzioni che il welfare ha potuto garantire livelli di sicurezza che non erano mai stati raggiunti. La logica assicurativa del welfare fordista schiacciava la dimensione individuale a favore di una collettiva basata sull'egemonia delle classi sociali. Non si può negare che tale sistema intervenne a spezzare dall'alto un sistema di mutuo soccorso, fatto di società operaie e cooperative che era andato crescendo ad opera dei sindacati e dei partiti operai in molte parti d'Europa. L'introduzione delle assicurazioni sociali, da parte della Germania di Bismark e poi degli altri paesi Europei, mise nelle mani dello Stato centrale la gestione dell'intero sistema previdenziale.³⁶⁸

La logica assicurativa come osserva Rosanvallon, ha un limite e un'aporìa di fondo, riposa su un approccio alla popolazione di tipo statico, che elimina il dato individuale, per fondere gli individui entro categorie rigide sia demograficamente sia lavorativamente.³⁶⁹ Caratterizzato dunque, da applicazioni su larga scala, obbligatorietà e condivisione di oneri contributivi tra lavoratori, datori di lavoro e stato, nato come abbiamo fino ad ora descritto sulla definizione di

³⁶⁶ M. Paci, *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005

³⁶⁷ Ibidem

³⁶⁸ M. Paci, Il sistema di welfare fordista, in *Le ragioni per un nuovo assetto del welfare in Europa*, La rivista delle politiche sociali, N1, 2004.

³⁶⁹ P. Rosanvallon, *La nuova questione sociale. Ripensare lo Stato assistenziale*, Edizioni lavoro, Roma, 1997.

rischi di infortunio, malattia e disoccupazione, finisce per scontrarsi con il rallentato processo di invecchiamento della popolazione, il calo della natalità, l'aumento della precarizzazione e della disoccupazione unito allo sviluppo postindustriale.

Il dilagare della crisi - accentuata dalle trasformazioni in atto nel sistema di produzione, avviato a grandi passi sulla via del postfordismo – fece però sì che si delineasse una netta divisione tra coloro che intendevano proseguire la strada delle politiche di welfare state fino a quel momento vigenti, e coloro che, viceversa iniziavano già a paventare aria di rinnovamento.³⁷⁰ Come aveva già osservato Titmuss, il ruolo crescente dell'intervento dello Stato e l'intreccio che ne conseguì, tra assistenza e previdenza allentò il rapporto tra contributi versati e trattamenti ottenuti e finì per indebolire e porre in secondo piano ogni legame diretto tra il singolo lavoratore e il sistema assicurativo.³⁷¹ Se da un lato crebbe la sicurezza dei lavoratori, dall'altro sul piano dell'autonomia e della libertà del singolo tale modello è destinato alla dissoluzione, in vista di un processo d'individualizzazione che da lì a poco ne mostrerà i limiti.

3.3 La svolta individualista nel postfordismo: verso un *active welfare state*

Uno degli effetti immediatamente percepiti, ma ormai evidenti, della crisi in atto, è la messa in discussione delle scienze sociali rispetto alla loro capacità analitica nella crisi, a fronte dell'insostenibilità di un vecchio stato sociale si è largamente diffusa da alcuni anni, l'ipotesi di un welfare altro, un welfare societario e attivo.³⁷² Il passaggio si è compiuto all'interno di un quadro sovranazionale, in cui l'Europa si trova ad interagire con diverse organizzazioni internazionali che esercitano spinte adattive di *policy* coerentemente alle

³⁷⁰ F. Conti, G. Silei, *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

³⁷¹ R. M. Titmuss et al., *Social Policy: An Introduction*, Pantheon Books, New York, 1974.

³⁷² R. Lodigiani, L. Zanfrini, *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, FrancoAngeli, Milano, 2010.

trasformazioni di una società globalizzata. A sua volta l'Unione esercita sui paesi membri una spinta armonizzatrice verso l'ideale di un *modello sociale europeo*³⁷³. Il processo di europeizzazione delle politiche consiste nel trasferimento di regole e modelli d'iniziativa, tanto nella diffusione d'istituzioni comuni quanto nella riformulazione dei quadri cognitivi degli attori coinvolti³⁷⁴.

In questo processo di europeizzazione delle politiche sociali i termini che ne hanno composta la base sono stati trasformati in obiettivi, sostenibilità, coesione sociale, attivazione e sussidiarietà. Non si può non rimarcare che al centro di questo welfare sta la nozione di attivazione: sia dei sistemi di protezione e sia attivazione delle persone affinché esse possano realizzare una cittadinanza attiva, che si esprime in termini di partecipazione al lavoro, ma anche alla vita sociale, politica e civile.³⁷⁵ Nello specifico, secondo Bifulco, riprendendo Berkel e Møller³⁷⁶ «l'attivazione sposta l'accento dall'inclusione intesa come risarcimento di uno svantaggio attraverso sostegno al reddito, all'inclusione intesa come partecipazione alla vita sociale, prioritariamente, anche se non esclusivamente, attraverso il lavoro». ³⁷⁷ Un modello di cittadinanza *attiva* che fa leva sul protagonismo del soggetto nella costruzione di una società del benessere, coesa e giusta, e che per questo promuove la partecipazione responsabile e autonoma alla vita sociale, economica e democratica. Il lavoro è l'ambito per eccellenza di contribuzione al bene comune, di integrazione e inclusione sociale, di realizzazione di sé e di protezione contro la povertà, l'emarginazione e la dipendenza del welfare.³⁷⁸

³⁷³ A. Gullièn, B. Palier, *Does Europe Matter? Accession to EU and Social Policy Developments in Recent and New Member States*, in «Journal of European Social Policy», XIV, 3, 2004, pp. 203-209.

³⁷⁴ M. Cremaschi, *Europeizzazione ed innovazione nelle politiche del territorio*, cit..

³⁷⁵ R. Lodigiani, L. Zanfrini, *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, FrancoAngeli, Milano, 2010.

³⁷⁶ R. Van Berkel, I.H. Møller, *The Concept of Activation*, in Ids. (eds.), *Active Social Policies in the EU. Inclusion Trought Participation?*, Bristol, The Policy Press, 2001.

³⁷⁷ L. Bifulco, *Come cambiano le politiche sociali europee*, in Id. (a cura di), *Le politiche sociali. Temi e prospettive*, ed Carocci, Roma, 2005, pp. 16.

³⁷⁸ R. Lodigiani, *Welfare attivo*, Edizioni Erickson, Trento, 2008.

Come sostiene Ferrera tuttavia, il Novecento si è chiuso “cancellando definitivamente l’illusione che l’Europa potesse recuperare i tradizionali livelli di occupazione fordista”.³⁷⁹ Pertanto l’attuale sistema di protezione sociale, di derivazione fordista o industriale, è diventato inadeguato di fronte alle trasformazioni della società e del mondo del lavoro.³⁸⁰ Il sistema che abbiamo, infatti, in precedenza descritto nasceva entro una logica di tutela del lavoratore dipendente e a tempo pieno, su base assicurativa- contributiva e poteva funzionare laddove esistevano una stabilità e una posizione occupazionale e di carriera. Il panorama socio economico entro il quale l’*active welfare state*³⁸¹ si genera, è quello caratterizzato da un mercato del lavoro che è entrato in una fase di turbolenza e di cambiamento strutturale. Lo sfondo di queste riforme è stato identificato nelle risposte degli Stati nazionali alla globalizzazione dell’economia, ai mutamenti demografici, alle evoluzioni del mercato del lavoro entro i processi di europeizzazione ed individualizzazione.³⁸² A questo proposito come ha fatto notare Alain Laurent³⁸³, le sollecitazioni al cambiamento dei sistemi di welfare provengono dal processo di individualizzazione, poiché la nostra società è a tal punto individualizzata da rendere impossibile un ritorno all’indietro. Non potendo godere più della stabilità e dell’integrazione delle tre componenti: famiglia, mercato del lavoro e welfare state assicurativo, le politiche sociali si trovano, parafrasando Supiot³⁸⁴, ad aver perso i termini dello scambio alla base del modello fordista, subordinazione in cambio di sicurezza, e si trovano sconvolti senza che siano stati ridefiniti i termini di un nuovo scambio.

Lo stato sociale era ben organizzato fino a quando trattava problemi con popolazioni relativamente omogenee, di gruppi o classi di persone. Oggi, invece,

³⁷⁹ M. Ferrera, *Le trappole del welfare*, Il Mulino, Bologna, 1998, p. 17.

³⁸⁰ M. Paci, *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005.

³⁸¹ Con questa espressione ci rifacciamo all’evoluzione di quello che on origine era stato definito come “*Active Labour Market Policies*”, espressione coniata da due economisti svedesi, Gosta Rehn e Rudolf Meidner nel 1948. Avevano inquadrato tali politiche entro una strategia social democratica che puntava al pieno impiego.

³⁸² V. **Borghi** (a cura di), *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

³⁸³ A. Laurent, *Storia dell’individualismo*, Il Mulino, Bologna, 1994.

³⁸⁴ A. Supiot, *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 2003.

deve farsi carico soprattutto di individui che si trovano in situazioni che sono particolari (...) è a un livello più fine e più individualizzato che vanno comprese, le nuove politiche sociali dovranno essere individualizzate.³⁸⁵ L'analisi che invece altri autori fanno in tema d'individualizzazione delle politiche si rifà alla necessità di sviluppare un sistema legato alla condizione professionale e non all'appartenenza ad una data categoria o classe di lavoratori. Contrariamente alla tesi "della fine del lavoro"³⁸⁶ si tratta di fondare un sistema basato ancora sul lavoro, o meglio sui lavori, sulla moltiplicazione delle forme di lavoro e sulle altrettanto conseguenti molteplici forme di relazione tra lavoratore e *policies*. Non si tratta dunque di passare da diritti acquisiti attraverso il lavoro a diritti più generali legati alla cittadinanza, ma di razionalizzare ed estendere i diritti sociali legati alla condizione professionale.³⁸⁷ Significherebbe in altri termini trovare nuovi diritti, capaci di rendere sicure le nuove situazioni lavorative aleatorie e coprire i percorsi caratterizzati da discontinuità (...) trasferire i diritti connessi con lo status dell'occupazione alla persona del lavoratore, dando vita ad uno status professionale della persona, tale da inglobare le diverse forme di lavoro che ogni persona è in grado di svolgere durante la propria esistenza, includendo anche i periodi di interruzione del lavoro.³⁸⁸ In questo mutato scenario non si tratta più soltanto di indennizzare e coprire da alcuni rischi come avveniva nel modello assicurativo di tipo fordista, ma di riconoscere e tutelare nuovi beni primari (formazione, reddito, cura, educazione, salute e partecipazione sociale per fare alcuni esempi), superando così la logica produttivista del welfare.³⁸⁹ L'*active welfare state* è dunque uno Stato sociale che investe sui cittadini affinché diventino autosufficienti, autonomi, responsabili, capaci di fronteggiare le situazioni di rischio e di rispondere da sé ai propri bisogni e che interpreta

³⁸⁵ P. Rosanvallon, *La nuova questione sociale. Ripensare lo Stato assistenziale*, Edizioni lavoro, Roma, 1997.

³⁸⁶ M. Paci, *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005.

³⁸⁷ J. C. Barbier, H. Nadel, *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002.

³⁸⁸ R. Castel, *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti*, tr.it., Einaudi, Torino, 2004.

³⁸⁹ G. Devastato, *Oltre la crisi. Quali sfide per il welfare dei soggetti*, Maggioli Editore, Rimini, 2012.

l'attivazione prevalentemente in termini occupazionali.³⁹⁰ A questo punto è necessario chiederci, quando si può iniziare a parlare in Europa di un principio di attivazione entro il welfare state del dopo fordismo? L'origine del termine *workfare* è da ricercarsi nell'esperienza statunitense dei *work for benefit programs*, variati tra la fine degli anni sessanta e i primi anni settanta. Termine che negli anni ottanta ha assunto un significato più ampio, ed è passato ad indicare quelle politiche sociali che concepiscono come residuale e temporaneo l'aiuto fornito dagli schemi di protezione sociale, puntano, in ogni caso, a re-inserire nel mercato del lavoro coloro che ne sono temporaneamente esclusi, piuttosto che limitarsi a fornire sussidi.³⁹¹ L'idea dell'attivazione, che ha appunto il suo estremo nel modello di *workfare* degli Stati Uniti da cui trae sempre più ispirazione la Gran Bretagna, non è nuova in Europa. Barbier³⁹², difatti, sostiene che, in quanto principio presente nelle diverse strategie nazionali con modalità e caratteristiche proprie, l'attivazione non si limita all'inserimento nel mercato del lavoro, ma mira al coinvolgimento dei beneficiari nella vita della comunità. In ciò si configura come strumento per l'acquisizione di cittadinanza funzionale alla partecipazione sociale. Da metà degli anni novanta, il modello scandinavo applicherà il principio di attivazione alle politiche comunitarie del lavoro per garantire la piena occupazione degli uomini come delle donne, di chi ha più competenze come di chi ne ha meno, rendendo a tale principio un carattere "universale". L'obiettivo condiviso a livello comunitario resta quello di attivazione attraverso la partecipazione al mercato del lavoro, è così che entro le politiche contro l'esclusione e più in generale nel processo di ristrutturazione dell'intero welfare, l'attivazione diviene un'idea-guida.

Stando più strettamente alla riconfigurazione delle politiche sociali e delle istituzioni del mercato del lavoro, l'identificazione dell'attivazione come concetto guida dei processi di ristrutturazione dello Stato sociale e della regolazione dei mercati del lavoro emerge con chiarezza dagli esiti di indirizzo di politica

³⁹⁰ R. Lodigiani, L. Zanfrini, *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, FrancoAngeli, Milano, 2010.

³⁹¹ F. Conti, G. Silei, *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

³⁹² J.C. Barbier, *Quali modelli di inserimento in Europa?*, in «Assistenza sociale», 2002, 3-4, Luglio-Dicembre, pp.33-52.

pubblica nel dirigere prima l'Open Method of Coordinator e la sua successiva applicazione nell'*European Employment Strategy*.³⁹³ Quest'ultimo costituisce, infatti, il quadro esplicito dell'influenza comunitaria in materia di attivazione della protezione sociale.³⁹⁴ Si regge su quattro piani d'azione: miglioramento delle capacità di inserimento professionale, sviluppo dello spirito imprenditoriale, incoraggiamento dell'adattabilità delle imprese e dei lavoratori, ed infine il consolidamento delle politiche di pari opportunità.³⁹⁵ Questa ristrutturazione delle politiche di welfare orientate dall'idea comune dell'attivazione manifesta un esplicito, e spesso regolamentato, legame tra la protezione sociale e le politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro.³⁹⁶ Anche, tradizionalmente, l'espressione "politica attiva" è stata usata per riferirsi a un particolare tipo di politiche per il mercato del lavoro. Il carattere attivo di questo genere di politiche si riassume spesso principalmente nel fatto che all'erogazione del sussidio (la politica passiva) si unisce, come condizione, il tentativo di reinserimento nel mercato del lavoro.³⁹⁷

Una siffatta impostazione presuppone per comprendere pienamente la rottura che si compie con l'introduzione delle politiche attive, di tenere presente che esiste una contrapposizione di fondo tra due concezioni: da un lato, abbiamo un approccio individualistico di mercato, caratterizzato dalla enfasi sulla libertà di scelta dell'individuo, sugli incentivi e sulle sanzioni, e sull'esigenza di flessibilizzazione del mercato del lavoro. Dall'altro, un approccio orientato alle *capabilities*³⁹⁸ dei cittadini e dei lavoratori e aperto all'interazione tra individui e

³⁹³ L. Bifulco, (a cura di), *Le politiche sociali. Temi e prospettive*, ed Carocci, Roma, 2005.

³⁹⁴ J.C. Barbier, *Quali modelli di inserimento in Europa?*, in «Assistenza sociale», 2002, 3-4, Luglio-Dicembre, pp.33-52.

³⁹⁵ F. Bertozzi, G. Bonoli, *Verso una convergenza delle politiche nazionali per l'occupazione? La costruzione di un modello europeo attraverso il metodo di coordinamento aperto*, in "Rivista Italiana di Politiche Pubbliche", 2002, 3, pp. 31-57.

³⁹⁶ V. Borghi, Il lavoro dell'attivazione: lo status sociale del legame tra welfare e lavoro nelle politiche di attivazione, in L. Bifulco, (a cura di), *Le politiche sociali. Temi e prospettive*, ed Carocci, Roma, 2005.

³⁹⁷ C. Donolo (a cura di), *Il futuro delle politiche pubbliche*, Bruno Mondadori, Milano, 2006.

³⁹⁸ Il concetto di capabilities è di A.Sen e vd pag 37 riconciliare lavoro welfare

servizi.³⁹⁹ È evidente che ci sono forti pressioni sia in tema di contesto sia di individui, poiché la possibilità di essere attivi sul mercato del lavoro dipende dal capitale sociale di cui le persone dispongono, e nondimeno dalla capacità di attivare le risorse proprie di tale capacità. Potremmo a questo punto chiederci come può un welfare dell'attivazione, un welfare che si fa attivo dal lavoro e nel lavoro, essere un valido welfare state in grado di reggere la sfida che la crisi attuale gli pone. Se il lavoro rappresenta il fulcro attorno al quale ruota la partecipazione attiva alla società, la sua mancanza, la sua scarsa qualità, la sua precarietà producono rischi di esclusione che nessuna protezione sociale può compensare se non in contesto dinamico, in grado di offrire prospettive di un'occupazione adeguata in tempi brevi.⁴⁰⁰ Di seguito analizzeremo come nello specifico, dal punto di vista dell'applicazione, la politica di *active welfare state* ha tradotto le sue istanze di attivazione in concreti progetti per l'occupabilità.

³⁹⁹ M. Paci, "Dopo il fordismo. Considerazioni sull'attivazione delle politiche sociali e del lavoro", Atti del forum di RPS "Welfare italiano - l'Europa nonostante tutto", in *La rivista delle politiche sociali*, n.1, 2006.

⁴⁰⁰ G.P. Cella, *Lavoro, lavori, cittadinanza*, Sociologia del lavoro, 80:57-68, Milano, 2000.

3.4 Il caso italiano, il difficile passaggio dalla sussidiarietà all'attivazione.

La situazione socio economica in Europa fino agli anni cinquanta aveva di certo avvalorato un modello di welfare state di natura universalistica, in grado di assicurare ai cittadini un elevato livello di protezione sociale, soprattutto l'Inghilterra in questa direzione divenne un vero e proprio modello per molte legislazioni europee.⁴⁰¹ Nel resto dell'Europa continentale si cercarono soluzioni sull'esempio britannico del *Piano Beveridge*, per rispondere alla difficile situazione che nell'immediato dopo guerra i vari Paesi dovettero affrontare. I Paesi del sud dell'Europa (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna ed a tratti anche la Francia), i cui sistemi di welfare hanno seguito una propria logica di sviluppo piuttosto che un ritardo rispetto agli altri paesi. Ciò per la presenza di politiche sociali residuali e rudimentalmente sviluppate, della Chiesa cattolica e del suo principio di sussidiarietà, dei continui interventi a sostegno della responsabilità familiare. Caratteristiche fondamentali sono: l'elevato ricorso a prestazioni monetarie (pensioni), sistema sanitario universale, privati che forniscono servizi, basso grado di penetrazione di welfare state e d istituzioni, analogia nel sistema dei valori.⁴⁰²

Molto interessante ed emblematico fu l'effetto che si verificò in un sistema a forte connotazione occupazionale come l'Italia in quegli anni. Nonostante i contenuti molto avanzati della Carta Costituzionale e il livello delle proposte formulate da commissioni di esperti, l'opzione universalistica non trovò mai accoglimento.⁴⁰³ Semmai come ha notato Paci, si consolidò un *particolarismo clientelare* su un terreno di tipo mutualistico.⁴⁰⁴ Proprio quello che invece andava combattuto, già nel 1983 Ferrarotti diceva che “ciò che va combattuto è lo Stato

⁴⁰¹ M. Ferrera, *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna, 1993.

⁴⁰² Autori influenti in questo senso sono stati: M. Paci, *Welfare State*, Roma, Ediesse, 1997.; M. Ferrera, *The “Southern Model” of Welfare in Social Europe*, in «Journal of European Social Policy», 1996; L. Moreno, *The Spanish Development of Southern European Welfare*, Working paper 97-04, IESA-CSIC, Madrid, 1997; S. Leibfried, *Towards a European Welfare State? On Integration Poverty Regimes into the European Community*, in Z. Ferge, J.E. Kolberg (eds), *Social Policy in a Changing Europe*, Boulder, Westview Press, 1992.

⁴⁰³ F. Conti, G. Silei, *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

⁴⁰⁴ M. Paci, *Pubblico e Privato nei moderni sistemi di Welfare*, Liguori, Napoli, 1989.

assistenziale, quando si fa clientelare; e non lo Stato assistenziale”⁴⁰⁵. Le ragioni di una mancata realizzazione di un modello dunque di tipo universalistico, sono da ricercarsi nel fallimento della Commissione⁴⁰⁶ che fu istituita per trovare soluzioni ma difatti né uscì sconfitta, nonostante la buona volontà dei membri, la mancanza di tempo fu l’elemento decisivo, questi ebbero solo pochi mesi per elaborare risposte efficaci e non furono sufficienti. Mentre altre furono le ragioni di ordine socio economico, poiché l’Italia a dispetto dei paesi del nord Europa, era un Paese ancora con una forte connotazione di tipo agricolo, con un sistema di relazioni industriali ancora arretrato e quello che è il modello taylorista-fordista aveva ancora una limitata diffusione. Le condizioni mutarono, anche in Italia, come negli altri Paesi dell’Europa Continentale, lungo il ciclo del trentennio glorioso, un periodo di espansione economica che ha consegnato alla politica e alle forze sociali, un sistema di welfare profondamente diverso rispetto al quadro di politica sociale emerso dalle rovine della guerra.⁴⁰⁷ Contrastanti, tuttavia, sono state le ragioni che hanno portato all’introduzione delle moderne politiche di welfare, istanze di controllo sociale, motivazioni di carattere religioso, rivendicazioni da parte della classe di lavoratori per i nuovi diritti.⁴⁰⁸ Il movimento operaio presentava dal canto suo, opposizioni oscillanti, tra scelte riformiste, favorevoli all’introduzione di politiche di welfare volte a mettere in moto un miglioramento graduale, della condizione delle classi lavoratrici ed approcci di stampo marxista che invece leggevano in questo solo un modo della classe egemone per socializzare i costi di riproduzione sociale di una forza lavoratrice

⁴⁰⁵ F. Ferraroti et al, *La crisi dello stato sociale in Italia. Opinioni a confronto*, edizioni Dedalo, Bari, 1983

⁴⁰⁶ Nel 1943 fu istituita una Commissione per far fronte alla difficile situazione sociale dell’Italia, prese il nome del social democratico che l’aveva presieduta, Ludovico D’Aragona. Le linee guida di questa commissione seguivano la scia del modello britannico e tra i punti più importanti in esame ci furono: la questione della previdenza sociale, la lotta contro la povertà e si stabiliva il principio dell’unicità del sistema delle prestazioni e dei contributi e ancor più innovativa fu la proposta di collegare in maniera diretta le prestazioni ai redditi. La scrittura di queste mozioni però non trovò mai realizzazione. Si rimanda a: F. Girotti, *Welfare State. Storia, modelli e critica*, Carocci, Roma, 1998.

⁴⁰⁷ U. Ascoli, *Le politiche di welfare*, in M. Annick, G. Vicarelli (a cura di), *Mosaico Italia. Lo stato del Paese agli inizi del XXI secolo*, AIS-Associazione italiana di sociologia, Franco Angeli, Milano, 2010.

⁴⁰⁸ M. La Rosa (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

sfruttata.⁴⁰⁹ Pertanto, le strutture portanti dello Stato Sociale subirono una lenta evoluzione e ancora non si parlava di un vero e proprio Welfare State, ma piuttosto di un tipo di “capitalismo assistenziale”, a causa sia delle distorsioni di carattere clientelare⁴¹⁰; sia di un modello definito da alcuni autori di tipo “*familiista*”⁴¹¹, in cui la famiglia e la parentela giocavano un ruolo fondamentale di sussidiarietà nei confronti dell’intervento centrale.⁴¹² In quegli anni abbiamo avuto una situazione che parafrasando Ferrarotti definiremmo *schizofrenica*, per cui, per un verso ci siamo trovati ad avere punte di società industriali avanzate, con modelli di comportamento, stili di vita e di consumo che si collocano a livello delle progredite società occidentali, per altro verso sacche di emarginazione (in questo accezione l’autore non si riferisce solo alle categorie svantaggiate ed emarginate quali handicappati o anziani) ma categorie di emarginati come i disoccupati o i cassa integrati.⁴¹³ Poiché di fronte al processo di ristrutturazione industriale e di aumento della disoccupazione, infatti, i Paesi dell’Europa continentale hanno incoraggiato la riduzione dell’offerta di lavoro attraverso la strategia dei prepensionamenti, con il risultato di abbassare i tassi di attività lavorativa.⁴¹⁴ Questa situazione ha condizionato in modo rilevante la logica delle politiche del lavoro in Italia, privilegiando soprattutto quelle passive, fondate sulla messa a punto di meccanismi di protezione per i disoccupati in cerca di un’occupazione stabile e a tempo pieno.⁴¹⁵ Per far fronte al problema della disoccupazione, furono creati i contratti di solidarietà, mediante i quali fu possibile trasferire il personale di aziende in crisi in altri settori, vennero incentivati i lavoratori vicini alla pensione a lasciare il posto di lavoro,

⁴⁰⁹ F. Girotti, *Welfare State. Storia, modelli e critica*, Carocci, Roma, 1998.

⁴¹⁰ U. Ascoli, Le politiche di welfare, in M. Annick, G. Vicarelli (a cura di), *Mosaico Italia. Lo stato del Paese agli inizi del XXI secolo*, AIS-Associazione italiana di sociologia, Franco Angeli, Milano, 2010.

⁴¹¹ E. Mingione, *Sociologia della vita economica*, NIS, Roma, 1997.

⁴¹² M. La Rosa (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

⁴¹³ F. Ferrarotti et al, *La crisi dello stato sociale in Italia. Opinioni a confronto*, edizioni Dedalo, Bari, 1983

⁴¹⁴ M. La Rosa (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

⁴¹⁵ N. Negri, C. Saraceno, *Le politiche contro la povertà in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1996.

concedendo un assegno di accompagnamento; infine, con i cosiddetti “accordi Scotti”, vennero fornite agevolazioni alle imprese per l’assunzione dei giovani.⁴¹⁶

Tali provvedimenti, fino agli anni novanta, sono il chiaro esempio di politiche di tipo passivo, di un welfare appunto sussidiario, che in tema di politiche del lavoro era per lo più caratterizzato da interventi di tipo assistenzialistico e sussidiario, fino a quando anche in Italia, come abbiamo in precedenza analizzato, l’introduzione dell’approccio dell’attivazione divenne via via popolare, così come avveniva nel resto d’Europa. L’esclusione dal mercato del lavoro iniziò ad essere concepita come un problema da risolversi con un reddito, ma con la partecipazione al mercato del lavoro (...) un passaggio di paradigma, dalla protezione del reddito o indenizzazione verso la partecipazione e l’attivazione.⁴¹⁷ Nello specifico le politiche per l’impiego in tema di attivazione, in Italia come nel resto d’Europa, seguirono le linee guida del Consiglio di Lisbona del 2000, in cui si stabilirà l’inverosimile obiettivo, in dieci anni di programmazione, di fare dell’Europa un sistema economico competitivo, perseguendo sviluppo economico sostenibile ed alto livello di coesione sociale, così come previsto dal modello sociale europeo tenendo saldi gli obiettivi di prosperità e solidarietà tramite occupazione e pari opportunità. Le parole chiavi della strategia di Lisbona erano: promozione della società della conoscenza, i quattro famosi pilastri (adattabilità, impiegabilità, occupabilità, imprenditorialità) e infine la c.d. flexicurity, termine con cui si vorrebbe esprimere la congiunzione tra esigenze di flessibilità, sicurezza del lavoro e coesione sociale.⁴¹⁸ Il consiglio indica quattro punti fondamentali: migliorare l’occupabilità fornendo servizi di collocamento più efficaci anche in accordo con la formazione, dare priorità all’apprendimento lungo tutto l’arco della vita, accrescere l’occupazione nei servizi e favorire gli aspetti di pari opportunità.⁴¹⁹ Obiettivi che alla luce dell’attuale crisi dei sistemi di welfare nel nostro Paese sono rimasti per lo più invalsi o non hanno trovato completa

⁴¹⁶ F. Conti, G. Silei, *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

⁴¹⁷ V. **Borghi** (a cura di), *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

⁴¹⁸ G. Farrell (a cura di), *Flexicurity Flessibilità e welfare Una sfida da raccogliere*, ed Sapere 2000, Roma, 2006.

⁴¹⁹ S. Scorcelli, G. Santus, *Impatto socio-economico delle politiche per il lavoro. Un’indagine nella provincia di Pesaro e Urbino*, FrancoAngeli, Milano, 2006.

applicazione, deve essere tratto dunque, dai risultati della Strategia di Lisbona un bilancio negativo sul piano attuativo. Anche nel nostro Paese, in conformità con le linee guida dell'Unione Europea, nonostante il ritardo rispetto agli altri, fu assunto un ruolo sempre più centrale da quelle tipologie d'intervento che da un lato puntano alla creazione di nuove occupazioni e al tempo stesso sono un tentativo di riforma dei meccanismi che presiedono il mercato del lavoro.

Le politiche attive per il lavoro sono caratterizzate da interventi volti a sostenere o ad allargare l'occupazione, legando le prestazioni fornite dagli enti pubblici al grado di partecipazione del cittadino, partecipazione che si declina in due direzioni: partecipazione al lavoro e partecipazione alla formazione (su questo punto il dibattito in merito è molto ampio, si discute se non sia necessario procedere ad un'attenta valutazione della formazione oppure valga una *formazione purchessia*. Il tema del processo di formazione continua è rimasto a lungo un concetto aleatorio e nonostante rappresenti un perno del paradigma dell'attivazione, a nostro avviso visto la complessità dell'argomento non intendiamo esaurire in questa sede né entrare nel merito del dibattito, ma ci limiteremo a sostenere che da elemento promozionale, la formazione può diventare una semplificazione e portare più svantaggi che essere un valido supporto. Poiché riteniamo che le istituzioni definiscono le offerte su grandi numeri come avviene in caso di difficoltà occupazionali, spesso l'offerta rischia di assumere i caratteri dell'univocità piuttosto che essere attente al valore della persona e dunque legare la disponibilità al lavoro, alla ricerca del lavoro alla partecipazione a corsi di formazione può rappresentare solo una formazione episodica e non un effettivo tassello di una carriera lavorativa)⁴²⁰. Da qui l'accezione denominata *workfare*, un welfare che interpreta l'attivazione prevalentemente in termini occupazionali attraverso la formula *work for welfare* o

⁴²⁰ Per la complessità e la vastità di questioni che sono legate alla rivalutazione e alla critica che molti autori hanno mosso nei confronti del binomio accesso e/o inserimento lavorativo e formazione, si rimanda a: T. Boeri, R. Perrotti, *Meno pensioni, più welfare*, Il Mulino, Bologna, 2002; M. Paci, *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005; I. Colasanto, R. Lodigiani, *Welfare possibili. Tra workfare e learnfare*, Vita e pensiero, 2008; R. Lodigiani L. Zanfrini, *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, Franco Angeli, Milano, 2010.

welfare to work, in cui i termini lavoro e benessere rispondono alla logica di uno scambio dove il lavoratore offre la sua disponibilità e accetta i termini dello scambio. Come ha notato Luciano Gallino: «la mano pubblica ti assicura qualche tutela, ma tu devi stare al gioco e accettare lavori in posti distanti anche 50 chilometri da dove vivi o che sono ridistribuiti di meno rispetto a quanto guadagnavi prima. Al fondo di tale dottrina c'è l'idea che se le persone sono disoccupate la colpa sia soprattutto loro, e che dunque non meritino sussidi rilevanti né cassa integrazione. Si devono invece pungolare affinché accettino il lavoro che c'è, in un'altra città o in un altro settore produttivo, pur in presenza di ribassi salariali. Sostegni e sussidi sono legati al fatto di accettare il lavoro quale che sia. Questa è la ricetta del *workfare*, una formula nata con Blair nel Regno Unito ma estesa anche ad altri paesi europei e ora introdotta, sebbene tardivamente, anche in Italia»⁴²¹.

Da qui derivano due conseguenze: da un lato, si sviluppano le politiche di attivazione, formate da un mix di politiche passive (come l'erogazione dei sussidi di disoccupazione, la cassa integrazione) e attive, tese a sostenere l'occupazione e il reingresso nel mercato del lavoro; dall'altro, s'innovano i sistemi di protezione, ridefinendo il nesso tra lavoro e welfare, stabilendo un legame diretto tra la percezione di un sussidio e l'attivazione sul mercato del lavoro.⁴²²

Fanno parte delle politiche attive:

- *le politiche formative e di sostegno all'incontro tra domanda e offerta*, queste comprendono un'ampia gamma d'interventi che vanno dalle attività di collocamento e preselezione, alla formazione professionale lungo tutto l'arco della vita.
- *Le politiche di incentivazione della domanda di lavoro*, che hanno due obiettivi, limitare i vincoli alla libertà d'azione delle imprese e abbattere il costo del lavoro.

⁴²¹ L. Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Ed Laterza, 2009.

⁴²² R. Lodigiani, L. Zanfrini, *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, Franco Angeli, Milano, 2010.

- *Le politiche di job creation*, il cui obiettivo era accrescere i livelli occupazionali finanziando o creando posti di lavoro, in particolare attraverso sostegni alla nuova imprenditoria.⁴²³

Nell'esperienza italiana, l'introduzione dei programmi di attivazione è avvenuta attraverso un percorso tortuoso e non senza contrasti. Il dibattito ruota attorno alla preoccupazione che, introducendo questi obblighi in capo al lavoratore disoccupato, si intacchi il suo diritto al sostegno al reddito, rendendolo di fatto condizionale, cioè a discrezione degli uffici per l'impiego deputati al controllo.⁴²⁴ Questo approccio è congruente con le istanze del processo di individualizzazione, poiché se quella dell'individualismo, rappresenta una categoria delle modernità stessa, la convergenza di strutture e figure in direzione dell'iniziativa individuale e del perseguimento di un'unica regola di fondo, cioè produrre un'individualità capace di agire da sola, ne costituisce uno sviluppo inedito.⁴²⁵ Il concetto di attivazione rappresenta di fatto, nelle sue diverse accezioni e varianti, l'altra faccia di quello di individualizzazione. In realtà le misure di attivazione dovrebbero essere calibrate sui bisogni dei singoli ma in realtà essendo inserite nell'ambito di programmi nazionali, i problemi diventano collettivi e le peculiarità del singolo rischiano di essere travolte all'interno di una più ampia contrattazione.

Tra i limiti che presenta il *workfare* quello che di sicuro oggi rappresenta il principale in materia di occupazione e attivazione ruota attorno ad una serie di processi di mutamento in atto che investono il mercato del lavoro, l'impovertimento economico di sempre maggiori fasce sociali, la grave crisi occupazionale e l'aumento delle diseguaglianze. Assistiamo ad uno stravolgimento della struttura occupazionale in favore di una spinta individualista dei rapporti di lavoro, un'instabilità e frammentazione delle esperienze di lavoro, assenza di carriere professionali lineari, tutti questi cambiamenti rischiano di

⁴²³ S. Scorcelli, G. Santus, *Impatto socio-economico delle politiche per il lavoro. Un'indagine nella provincia di Pesaro e Urbino*, FrancoAngeli, Milano, 2006.

⁴²⁴ M. Paci, *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005.

⁴²⁵ V. Borghi, *Il lavoro dell'attivazione: lo statuto sociale del legame tra welfare e lavoro nelle politiche di attivazione*, in L. Bifulco (a cura di), *Le politiche sociali. Temi e prospettive emergenti*, Carocci, Roma, 2005.

produrre nuove emergenze occupazionali e sembra che il passaggio dal welfare al *workfare* non è riuscito ad attenuare.⁴²⁶

3.5 Ambiti di applicazione e strumenti di intervento: un esempio di welfare to work in Italia: il progetto *welfarma*.

Il nuovo welfare attivo ha nel lavoro il criterio di legittimazione per l'accesso ai benefici.⁴²⁷ Per altro verso il raggiungimento di questi benefici è condizionato al rispetto da parte del soggetto di partecipare al proprio obiettivo, che potrebbe essere l'occupabilità e/o il reinserimento lavorativo. Potremmo altresì dire che siamo di fronte ad un welfare attivo per un soggetto attivo, un lavoratore che partecipa al suo rientro nel mercato del lavoro. Nella fase empirica del nostro lavoro renderemo evidente i termini di quest'attivazione dal punto di visto soggettivo. Quest'obiettivo è fondamentale per la valutazione di una politica di welfare poiché spesso le politiche attive del lavoro assegnando priorità agli aspetti macroeconomici, trascurano del tutto le altre dimensioni che attengono alla sfera micro.⁴²⁸ In altri termini potremmo chiederci qual è la relazione che esiste tra la sfera dell'attivazione e la dimensione individuale. Ponendoci la seguente domanda: l'attivazione è il welfare (quindi il welfare riempie lo spazio che l'attivazione lascia libero) oppure l'attivazione precede il welfare (ovvero è la condizione di, la necessaria premessa per entrare nel suo raggio d'azione) o ancora, l'attivazione è una conseguenza dell'esistenza di un welfare state che promuove e favorisce l'attivazione stessa?⁴²⁹ È chiaro che all'interno del nesso welfare attivo – lavoro le aporie di fondo sono molte e sono ancora tutte da esplorare. Come ha notato Daherendorf, assegnare questa centralità al lavoro produce una contraddizione di fondo, visto che l'accesso all'occupazione per essere considerata un' opportunità e non un diritto, come postulava il vecchio

⁴²⁶ M. La Rosa (a cura di), *Sociologia dei lavori*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

⁴²⁷ Cfr. M. Colasanto, Lavoro, formazione e welfare, in G. Gosetti (a cura di), *Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento*, FrancoAngeli, Milano, 2011.

⁴²⁸ Cfr. G. Giaccardi 2001 in R. Lodigiani, *Welfare attivo*, Edizioni Erickson, Trento, 2008.

⁴²⁹ A. Vergani, *Da fuori a dentro, da dentro a fuori*, FrancoAngeli, Milano, 2011.

welfare, è necessario che questa sia effettiva e praticabile. Concordiamo con Paci quando afferma che “è solo all’interno di un quadro di ammortizzatori sociali adeguati che è possibile sviluppare al meglio le politiche di attivazione”⁴³⁰. Le politiche attive non vanno considerate come un’alternativa o una sostituzione delle politiche passive, ma bisogna riconoscere l’idea di una complementarità delle due forme di intervento, dove la concezione promozionale dell’intervento pubblico deve necessariamente mettere i soggetti coinvolti nelle condizioni di inserirsi nel mercato del lavoro, in modo da rendere realmente efficace il concetto di *empowerment*, che altrimenti rischia a nostro avviso di restare solo una condizione fattuale e non costituisce un reale percorso di attivazione soggettiva.

L’attivazione è pertanto una categoria tutt’altro che univoca. Essa si presta a più di un’interpretazione, tanto da ispirare prassi assai divergenti fra loro nella forma e nella sostanza. Si presenta quindi come «un comune processo di riforma, adattabile a contesti variabili e destinato a produrre risultati diversi»⁴³¹. Gli interventi sono altrettanto molteplici, per comprendere in che modo questi favoriscono una reale attivazione individuale, è necessario valutare quanti sono i “*tipi di attivazione*” e la relazione che si stabilisce in ognuno di essi tra istituzioni e attori coinvolti. La prima strategia (autoritario-coercitiva) si fonda sulla differenza di potere e sull’incapacità presunta degli attori di saper prendere delle decisioni. La seconda (empirico razionale), si basa sul principio di razionalità degli attori. La relazione in questo caso è sempre unidirezionale e centrata sulla spiegazione che può essere veicolata attraverso procedure formali, insegnamenti, rituali. L’efficacia si basa sul presupposto che gli attori razionali accolgono le conoscenze adeguate alla situazione e apprendono le risposte più corrette rispetto ai problemi. La terza modalità (utilitaristico-competitiva) fa riferimento al principio dell’*homo oeconomicus* e poggia sulla convinzione che l’interesse ed il bisogno individuale spingono le persone ad attivarsi nella ricerca della massima utilità, dove il cambiamento deriva dalla spinta a migliorare le proprie prestazioni.

⁴³⁰ M. Paci, “Dopo il fordismo. Considerazioni sull’attivazione delle politiche sociali e del lavoro”, Atti del forum di RPS “Welfare italiano - l’Europa nonostante tutto”, in *La rivista delle politiche sociali*, n.1, 2006.

⁴³¹ Cfr. J.C.Barbier e H.Nadel, *La flessibilità del lavoro e dell’occupazione*, Donzelli, Roma, 2002 in M. Paci *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2005

La quarta e ultima strategia, (normativo-educativa) considera legittimi i bisogni degli attori così come essi li percepiscono e definiscono e fa affidamento sulle loro potenzialità di cambiamento delle norme implicite ed esplicite, intendendo con queste ultime i modi consueti di soddisfare i bisogni e risolvere i problemi. La relazione è bidirezionale e centrata sulla partecipazione.⁴³² Sulla base di queste considerazioni è possibile individuare tre tipi puri di attivazione⁴³³: la prima è la *passive participation*, intesa come partecipazione apparente, visto che i soggetti coinvolti sono considerati degli “oggetti” dell’intervento. In questa categoria secondo questa classificazione rientra il *welfare to work*. La seconda è definita *problem solving participation*, in questo tipo di attivazione rientrano quegli interventi in cui i soggetti partecipano attivamente nel perseguimento di obiettivi pre-determinati e sono parzialmente coinvolti nei processi decisionali. La terza è la *problem setting participation*, in cui la partecipazione è intesa come un diritto ed i cittadini dei soggetti attivi nei confronti dei quali l’obiettivo dell’intervento è di promuovere in primo luogo le loro «capacità», riconoscendo il potere legittimo di interazione con i referenti politici ed i tecnici. Sulla base di queste premesse e anche alla luce di questa classificazione potremmo affermare che l’attivazione nei programmi di *welfare to work* è un’attivazione che definiremo top – down, dove i soggetti coinvolti nella partecipazione all’attivazione sono in sostanza solo una dimensione di apparente attivazione nella logica complessiva degli attori coinvolti. La loro capacità di essere attivi sul mercato del lavoro si valuta in una dimensione contestuale e di macro risultati, riducendo di fatto la logica di queste politiche ad una dimensione che si sposta dal collettivo all’individuale senza avvertire come questa impostazione possa pienamente trovare accoglimento nelle storie di vita e di carriera dei singoli soggetti investiti da questi percorsi. E inoltre non va trascurato che in questo modo è quasi come dire che il lavoro stesso divenendo la discriminante e il perno di una politica di *active welfare state*, assume il ruolo di fenomeno dimostrativo di una società che intanto si tutela rispetto alla sua diffusa vulnerabilità, e sui singoli la responsabilità di

⁴³² M. Villa, *Dalla protezione all’attivazione. Le politiche contro l’esclusione tra frammentazione istituzionale e nuovi bisogni*, FrancoAngeli, Milano, 2007.

⁴³³ Ibidem, pp. 121-3.

autotutelarsi, autopromuoversi e attivarsi.⁴³⁴

Pur nelle loro specificità le politiche si traducono in *programmi di welfare to work*⁴³⁵, volti a sostenere l'occupazione e facilitare il re-ingresso nel mercato del lavoro. Sono volti a sostenere i soggetti nel passaggio dalla percezione passiva di un'indennità, al reinserimento lavorativo, con l'obiettivo di restituire loro la possibilità di guadagnarsi il proprio reddito e tornare a far parte della schiera degli attivi, nel rispetto della logica di accettazione di una proposta di formazione/lavoro, pena l'esclusione da questi progetti.⁴³⁶

Nel nostro lavoro, per gli scopi della nostra ricerca, abbiamo preso in esame uno di questi programmi di *welfare to work*. Il progetto da noi analizzato prende il nome di *welfarma*⁴³⁷.

Il 19 Novembre del 2008 a Roma si è istituito un tavolo permanente per il settore farmaceutico presso il Ministero dello Sviluppo Economico⁴³⁸, l'obiettivo del tavolo era quello di valutare in uno scenario internazionale in forte mutamento, la situazione del settore dal punto di vista economico e facendo particolare attenzione ai riflessi occupazionali. Valutare la situazione del settore alla luce delle profonde trasformazioni che esso attraversa e individuare gli obiettivi e le azioni al suo sviluppo. Per rispondere alle esigenze è emersa dal tavolo d'incontro la necessità di creare un progetto sulla logica di campo delle politiche attive del lavoro, al fine di porre in atto delle azioni per il comparto dedicato all'informazione scientifica del farmaco, quello più colpito dalla crisi aziendale.

Da questo incontro nasce *Welfarma*, uno strumento di *Welfare to work* frutto dell'accordo tra Farindustria e Organizzazioni Sindacali per la riqualificazione e

⁴³⁴ E. Riva, E. Zucchetti, *La mobilità job to job*, Ed FrancoAngeli, Milano, 2008.

⁴³⁵ In letteratura spesso i termini *active welfare state* e *welfare to work* sono usati come sinonimi, "L'*active welfare state* è un welfare che interpreta l'attivazione prevalentemente in termini occupazionali attraverso le formule note del *welfare to work* e *workfare*". Cfr. M. Colasanto, in R. Lodigiani, L.Zanfrini (a cura di), *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, FrancoAngeli, Milano, 2010.

⁴³⁶ R. Lodigiani, *Welfare attivo*, Edizioni Erickson, Trento, 2008.

⁴³⁷ In questa parte teorica della dissertazione ci limiteremo a presentare il programma, senza entrare nel merito di questioni legate ad aspetti che hanno interessato il lavoro di ricerca empirico, dalla valutazione alla critica sull'efficacia.

⁴³⁸ Verbale di riunione, Roma, 19 Novembre 2008. Ministero dello Sviluppo Economico.

la ricollocazione sul mercato del lavoro del personale coinvolto in crisi aziendali legate alla trasformazione strutturale del settore. Le parti sociali settoriali, considerata la delicata situazione di riorganizzazione delle aziende e di ristrutturazione del mercato farmaceutico che stava producendo un grave impatto occupazionale, riflettono sull'opportunità di dotare il settore di uno strumento operativo, aggiuntivo rispetto agli strumenti contrattuali o ad altri programmi di intervento. *Welfarma* è stato pensato come uno strumento da inserire nelle logiche contrattuali, ha un carattere volontario che permette, in caso di riorganizzazione aziendale, di accedere a fondi nazionali e/o regionali per la formazione, la riqualificazione e il reinserimento lavorativo, verso settori affini sul territorio, altri settori merceologici o attività imprenditoriali.

Le principali caratteristiche, che si riassumono nelle linee guida del progetto sono:

- Prevede la libertà delle aziende di aderire e di adattarlo alle loro necessità.
- Richiede l'adesione esplicita dei lavoratori che sottoscrivono un Patto di Servizio.
- Non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda.
- Non determina alcun vincolo o indicazione di contributo all'esodo a livello nazionale per i lavoratori e può essere attivato sia in caso di procedura di mobilità sia che si usufruisca della cassa integrazione straordinaria.
- Permette di accedere a fondi per la formazione e la riqualificazione, già finanziati a livello nazionale e regionale, tramite la collaborazione con Italia Lavoro.⁴³⁹

Il programma è il risultato di una politica congiunta e concertata di gestione del problema occupazionale nel settore farmaceutico ed è stato finanziato e attuato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il coinvolgimento di una serie di attori, in un mix che ha visto coinvolti il settore pubblico e quello privato. Le parti hanno articolato quest'intervento straordinario di politica attiva del lavoro per la riqualificazione attraverso il lavoro dei soggetti fuoriusciti dalle imprese del settore e la ricollocazione. Quest'ultima seguendo la logica di una sinergia che ha visto coinvolti, pubblico e privato, è stata affidata ad Agenzie per il lavoro selezionate a livello nazionale.

⁴³⁹ Manuale applicativo di *Welfarma*.

Gli attori interessati sono stati:

- Farindustria, che è l'Associazione delle imprese del farmaco aderente a Confindustria. Fondata nel 1978, riunisce più di 200 aziende presenti sul tutto il territorio nazionale. Rappresenta le istanze delle aziende associate e segue gli aspetti legislativi, regolativi ed economici.
- Le Agenzie per il Lavoro e Italia lavoro S.p.A. Quest'ultima è un'agenzia del Ministero del welfare per le politiche attive del lavoro e lo sviluppo dell'occupazione si occupa in qualità di organismo di assistenza tecnica del Ministero si occupa di realizzare e seguire azioni e programmi di intervento per migliorare o arginare problemi di natura occupazionale.
- Le aziende del settore chimico farmaceutico che hanno espresso la loro intenzione di ricorrere a Welfarma
- Le organizzazioni sindacali di settore firmatarie dell'accordo, Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil e Ugl Chimici.
- I lavoratori. Il progetto si rivolge agli informatori scientifici del farmaco, colpiti da procedure di mobilità sulla base delle leggi n. 223/91⁴⁴⁰ (CIGS) Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria e i lavoratori in (CIGS in deroga⁴⁴¹) Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria in deroga, provenienti da aziende del settore farmaceutico che hanno sottoscritto il progetto Welfarma.

È d'obbligo a questo punto precisare chi sono i lavoratori in mobilità e più precisamente chi sono i lavoratori in mobilità coinvolti in procedure di CIGS?

Sulla base della legge n. 223/91⁴⁴², i lavoratori in mobilità sono i lavoratori licenziati a seguito di una specifica procedura di riduzione di personale che devono osservare le aziende ammesse al trattamento di CIGS che non siano in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e che intendano licenziare anche un solo lavoratore e le imprese con più di 15 dipendenti che, per

⁴⁴⁰ Legge 23 luglio 1991, n.223 “*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.*”

⁴⁴¹ Si rimanda agli Art. 1, comma 155 legge n 311/04; art. 1, comma 410, legge n. 266/05; art. 1, comma 1190, legge n. 296/06; art.1, comma 1, legge n. 291/04.

⁴⁴² Per un'attenta e dettagliata consultazione della normativa in materia di mobilità si rimanda alla Legge n.223/91 Art.8 Comma 2.

riduzione o trasformazione di attività o di lavoro intendono procedere ad almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni.

I lavoratori in CIGS⁴⁴³ (Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria) sono lavoratori sospesi dal lavoro a causa di situazioni aziendali strutturali e durevoli. La CIGS è concessa per far fronte a situazioni aziendali strutturali e durevoli che determinano un'eccedenza di personale. Tali situazioni, dette "cause integrabili" e specificatamente individuate dalla legge n. 223/91, sono la ristrutturazione, riconversione o riorganizzazione aziendale, la crisi aziendale di particolare rilevanza sociale, le procedure concorsuali. Il datore di lavoro che intende richiedere la CIGS deve avviare una procedura articolata in varie fasi.⁴⁴⁴Dalla procedura di consultazione aziendale alla successiva richiesta di CIGS, la terza fase è quell'istruttoria e infine l'ultima è la concessione da parte del Ministero. E ultima categoria di lavoratori sono coloro interessati dalle procedure di CIGS in deroga⁴⁴⁵. Il Ministro del Lavoro, in deroga alla normativa vigente in materia di mobilità, può concedere trattamenti di mobilità, alla presenza di programmi finalizzati alla gestione di crisi occupazionali o miranti al reimpiego dei lavoratori coinvolti. La normativa "in deroga" supera i limiti dimensionali e temporali posti dalla normativa in materia di mobilità, per cui il Ministro del Lavoro può concedere trattamenti di mobilità anche a lavoratori licenziati da imprese con meno di 15 dipendenti o da privati datori di lavoro non imprenditori – per i periodi stabiliti con decreto – ed anche per periodi più lunghi rispetto a quelli previsti dalla legge. In quest'ultimo caso si parlerà di proroga del trattamento di mobilità. I lavoratori in mobilità "in deroga" sono i lavoratori beneficiari dei trattamenti di mobilità sulla base di specifici provvedimenti adottati dal Ministro del Lavoro in forza della normativa "in deroga". Essi percepiscono l'indennità di mobilità per il periodo stabilito con il provvedimento di concessione o di proroga. Questo progetto è in linea dunque con le soluzioni proposte dalla commissione

⁴⁴³ Per la consultazione del testo della normativa si rimanda in materia si veda la Legge 407/90 Art. 8 Comma 9.

⁴⁴⁴ Banca dati Italia Lavoro. www.Italiaalavoro.it

⁴⁴⁵ Per la consultazione del testo in materia di CIGS in deroga si veda l'Art. 24, commi 1 e 1-bis della legge n. 223/91; e art. 8, comma 1, della legge n. 236/93.

Europea⁴⁴⁶, la quale elenca quattro modalità di attivazione entro le quali questa si declina:

1. Contratti di lavoro flessibili e affidabili grazie a normative evolute in tema di lavoro;
2. Strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
3. Sistemi di sicurezza sociale moderni, in grado di fornire un supporto adeguato al reddito, incoraggiando l'occupazione e la mobilità nel mercato del lavoro;
4. Politiche attive del lavoro, che aiutano le persone a fronteggiare i cambiamenti, le sostengono durante la transizione verso un nuovo lavoro, sviluppando la loro capacità di attivarsi, di modo da ridurre il tempo di permanenza entro una condizione di non lavoro.⁴⁴⁷

Quest'ultima modalità è quella entro la quale si pone il progetto Welfarma. Nella seconda parte di questo lavoro metteremo in evidenza le ambivalenze e le criticità che sono emerse da questo progetto attraverso una modalità di valutazione delle politiche che depone a favore di quella strategia di analisi delle politiche attive in grado di prendere in considerazione non solo le capacità individuali, ma anche quelle istituzionali.

3.6 La crisi della rappresentanza sindacale.

Già nel corso degli anni '80, a seguito della diffusa contestazione dei contenuti degli accordi sindacali di "gestione di crisi", benché sottoscritti dai sindacati confederali, ad opera di organizzazioni minoritarie, di comitati spontanei ed anche talvolta degli stessi iscritti ai sindacati confederali. Iniziò a circolare lo slogan provocatorio "chi rappresenta chi?" che condensava in maniera quanto mai efficace i due profili della problematica della democrazia sindacale: quello della

⁴⁴⁶ "Systems and their Interaction with Active Labour Market Policies" Commissione Europea, Bruxelles, Febbraio 2004, relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione, consultabile in www.csmb.unimo.it, indice A-Z, voce Strategia europea per l'occupazione.

⁴⁴⁷ E. Riva, E.Zucchetti (a cura di), La mobilità job to job, Ed Franco Angeli, Milano, 2008

rappresentatività, ossia della legittimazione sostanziale del sindacato stipulante ad impegnare di fatto anche i lavoratori ad esso non iscritti, e quello della *rappresentanza*, ossia dell'effettiva corrispondenza tra la negoziazione e i suoi risultati, da un lato, e la volontà e gli interessi dei rappresentati dall'altra.

Il sistema sindacale, di fatto, non offriva risposte appaganti né per la prima questione, perché nessuna norma di legge obbligava la parte datoriale a negoziare e concludere l'accordo con il sindacato che raccogliesse il massimo di consensi tra i lavoratori, avendo anzi essa tutto l'interesse ad accordarsi con un sindacato "più accomodante"; ma neanche per la seconda, perché nessuna norma di legge obbligava ad una verifica successiva dei risultati dell'attività negoziale, ovvero ad una ratifica da parte del complesso degli interessati attraverso lo strumento referendario.⁴⁴⁸

La situazione degli ultimi due decenni se osserviamo il rapporto tra sindacato e mondo del lavoro potremmo definirla paradossale. Da un lato lo scenario lavorativo ha subito una serie di trasformazioni senza precedenti, i mutamenti che hanno investito in maniera significativa la sfera delle relazioni industriali in termini di riduzioni delle tutele e uscita dal mercato del lavoro hanno contribuito alla crisi occupazionale che investe con rapidità fasce sempre maggiori di lavoratori. Tale processo di crisi, ci sentiamo di condividere ha il volto di un lavoro frantumato che si sgretola sotto i nostri occhi.⁴⁴⁹ È in questa continua frantumazione che si legge il paradosso del rapporto tra lavoro e rappresentanza sindacale, perché seppur ci fossimo aspettati di vedere sul fronte opposto della crisi una salita vigorosa del sindacato, per arginare le situazioni e intervenire a tutela dei lavoratori, oppure che avesse aumentato il suo potere e la sua forza, è invece avvenuto l'opposto. Dall'altro lato, infatti, risulta evidente come il ruolo delle organizzazioni sindacali, il cui obiettivo primario si basa proprio sulla tutela e sul miglioramento delle condizioni della vita lavorativa attraverso la rappresentanza nella contrattazione collettiva, registrano un generale calo di

⁴⁴⁸ Relazione di P. Alleva al Convegno "*Ruolo del sindacato, democrazia, riforma del sistema contrattuale*", tenutosi a Roma il 29 gennaio 2010.

⁴⁴⁹ F.Chicchi e E.Leonardi (a cura di), *Lavoro in frantumi*, Ombre corte ed, Verona, 2011.

interesse da parte di stati crescenti della popolazione.⁴⁵⁰ Questo dato emerge con chiarezza dalle risultanze di una recente ricerca sul ruolo del sindacato, svolta su lavoratori appartenenti sia al settore pubblico che privato. In particolare abbiamo scelto questa ricerca per evidenziare la crisi che sta investendo il sindacato, non solo perché molto recente, ma soprattutto perché tra le categorie di lavoratori che questa ricerca ha preso ad oggetto del suo campione ci sono lavoratori appartenenti al settore chimico-farmaceutico. Le conclusioni, senza entrare nel merito di questa ricerca, vanno nella direzione di una chiara debolezza del sindacato, identificato come un “soggetto collettivo in crisi, al cui interno continuano a riprodursi una tensione tra chi difende diritti già acquisiti e chi invece reclama nuove forme di rappresentanza”⁴⁵¹. Se nel passato il sindacato si poneva come rappresentante egemone della classe operaia, oggi le cose si sono complicate, non solo perché viste le profonde trasformazioni in corso nel mercato del lavoro esistono una serie di lavoratori dipendenti che hanno bisogni e aspirazioni molto diversi da quelli tradizionali, sia per il fatto che sono aumentate le associazioni e i movimenti che danno voce alle esigenze dei cittadini.⁴⁵² Con la produzione di massa, l’industrializzazione e la definizione di lavoratore dipendente a tempo indeterminato, non solo avevamo costruito una sorta di idealtipo di lavoro e di lavoratore, ma una tale situazione di stabilità è stato il canale privilegiato per la rappresentanza di interessi comuni e condivisi da una maggioranza di lavoratori.⁴⁵³ Una forma di rappresentanza che aveva dunque un carattere durevole perché poteva contare su un altrettanto coesa e forte, *coscienza di classe*. Questa omogeneità permetteva di identificarsi con facilità e di iscriversi al sindacato, determinandone la forza e incrementandone il potere contrattuale.⁴⁵⁴

Tra gli effetti dirompenti, infatti, della crisi del sindacato uno degli elementi che mostra maggiori segni criticità e sofferenza risiede appunto nella cosiddetta “*crisi della rappresentanza*”, ossia la diminuzione del tasso di sindacalizzazione.

⁴⁵⁰ M. La Rosa (a cura di) *Sociologia dei lavori*, Franco Angeli, Milano, 2002.

⁴⁵¹ B. Ciccone e P. De Vivo (a cura di), *A chi serve il sindacato. I bisogni, le richieste e le aspettative dei lavoratori nella società che si trasforma*, ed. Franco Angeli, 2010, Milano.

⁴⁵² M. Magatti, M. De Benedettis, *I nuovi ceti popolari*, Feltrinelli, Milano, 2006.

⁴⁵³ M. La Rosa (a cura di) *Sociologia dei lavori*, Franco Angeli, Milano, 2002

⁴⁵⁴ G. P. Cella, *Il Sindacato*, Ed Laterza, 2004.

La crescente incapacità e sfiducia da parte dei lavoratori di riconoscere nel sindacato l'interprete, il portavoce e il costruttore di soluzioni rispetto ai loro problemi ed interessi.⁴⁵⁵ Se l'azione sindacale non riesce a far presa sui lavoratori per attivare con loro e per loro forme di partecipazione, rischia di essere bypassata e sminuita.⁴⁵⁶ Il dibattito attorno al ruolo che il sindacato dovrebbe assumere per non vedere diminuita la sua funzione di rappresentanza è tuttora acceso. Da un lato c'è chi interpreta nel lento declino degli iscritti e nella frammentazione dell'attività sindacale il segno della perdita d'importanza delle organizzazioni sindacali, dall'altro vi è anche chi, invece, pone l'accento su una nuova stagione di *autunni caldi*.⁴⁵⁷

Le ragioni sono tante quanto complesse, per questo motivo il sindacato dovrebbe impegnarsi ad iniziare una riflessione interna sulla capacità di agire, sulla sua capacità di fare informazione, fare un'attenta critica sulle ragioni che hanno visto vacillare la fiducia e aumentare il senso di insoddisfazione da parte dei lavoratori. La difficoltà di contribuire realmente e in maniera efficace alla partecipazione è una delle cause della crisi della rappresentanza, secondo l'analisi di Cella⁴⁵⁸. Secondo l'autore solo colmando le asimmetrie in fase di contrattazione e impegnandosi nei diritti di informazione, quello che è semplice *coinvolgimento* può trasformarsi in un'effettiva *partecipazione* dei lavoratori. Una partecipazione che aiuterebbe il sindacato a riacquistare il suo ruolo "è la presenza del sindacato a garantire forza e prestigio alle forme varie di partecipazione, ed è il sindacato stesso ad assicurare ai dipendenti l'utilizzo di quei criteri di equità che impediscono agli schemi di partecipazione di cadere nella manipolazione aziendale"⁴⁵⁹.

I lavoratori della farmaceutica coinvolti nella nostra ricerca empirica, hanno mostrato durante le fasi di raccolta dati di essere gravemente deficitari in tema di sindacalizzazione, è emersa una crisi della rappresentanza che è diffusa in maniera piuttosto trasversale nella categoria. Pertanto abbiamo ritenuto necessario

⁴⁵⁵ Rivista on line www.nuvole.it

⁴⁵⁶ G.P. Cella, *Il Sindacato*, Ed Laterza, 2004.

⁴⁵⁷ Cfr. C. Lucifora, *I due volti del sindacato*, in M. Magatti, M. De Benedettis, *I nuovi ceti popolari*, Feltrinelli, Milano, 2006.

⁴⁵⁸ G. P. Cella, *Il Sindacato*, Ed Laterza, 2004.

⁴⁵⁹ Ibidem

indagare le ragioni di questa carenza e/o mancanza. Alcune delle domande alle quali abbiamo cercato risposte sono ad esempio: I lavoratori si fidano ancora del sindacato? Quanta responsabilità attribuiscono circa il peggioramento della loro condizione occupazionale al sindacato? Quanto peso attribuiscono al successo e/o fallimento del progetto sopra citato *Welfarma* in termini di rappresentanza e di azione sindacale?

Avremmo potuto basare la nostra analisi sulle cause della crisi di rappresentanza, portando alla luce solo il parere dei sindacati stessi, o avremmo potuto basare la nostra analisi sulla valutazione delle cause di contesto o di sistema, ma abbiamo deciso di intervistare (oltre alle associazioni sindacali), i lavoratori, perché questo ci è sembrato un atto doveroso in termini di coerenza, dal momento che il concetto sul quale facciamo presa è quello di partecipazione, sia in termini di welfare sia nel momento in cui analizziamo la crisi della rappresentanza, non potevamo tradire nella fase empirica le basi teoriche del nostro discorso.

PARTE SECONDA

La ricerca sul campo

Capitolo quinto

La ricerca empirica

Oggetto, obiettivi, metodologia e strumenti di analisi

5.1 Introduzione

Nel corso dei capitoli precedenti abbiamo illustrato il quadro concettuale e teorico fondante la nostra analisi sul tema del difficile e aperto percorso di costruzione identitaria, dove le dimensioni oggettive (debole e/o assente sistema di welfare) e soggettive (la compressione spazio temporale, la scarsità e/o il peggioramento dei tempi di vita, la sovrapposizione tra tempi di lavoro e tempi di vita) contribuiscono secondo la nostra ipotesi in modo negativo sul processo d'identizzazione. Abbiamo scelto per portare alla luce il disagio e la difficoltà nella definizione soggettiva del proprio Sé, alcune dimensioni che a nostro avviso sono fondanti per l'identità lavorativa: il riconoscimento sociale, le attese sul futuro lavorativo, la capacità di costruire il proprio profilo occupazionale e la costruzione di un tempo lineare e cumulativo di carriera.

In questa seconda parte del lavoro orienteremo la nostra attenzione alla ricerca empirica al fine di produrre risposte plausibili a specifici interrogativi formulati sulla realtà. Il bisogno di conoscenza che funge da forza motrice della ricerca, per essere soddisfatto deve tradursi in una serie di domande ed interrogativi sulla realtà, la cui risposta si estrinseca attraverso cinque momenti fondamentali⁴⁶⁰:

- il disegno della ricerca, in cui si provvede a delineare gli interrogativi che orientano l'indagine e le linee guida lungo le quali verranno costruite le sue risposte;

⁴⁶⁰ R. Boudon, *Metodologia della ricerca sociologica*, Il Mulino, Bologna, 1996

- la costruzione della base empirica, intesa come la definizione della base di informazioni su cui si fonda la ricerca, ossia, più precisamente, la delimitazione del campo della ricerca e delle sue fonti;

- l'organizzazione dei dati, fase in cui le informazioni che fungono da base empirica vengono trasformate in dati e inserite in strutture più o meno rigide e complesse. I dati rappresentano dunque le "informazioni interpretate" e il loro processo trasformativo può avvenire secondo modalità più o meno sistematiche;

□

- l'analisi dei dati, consistente nell'insieme di procedure, più o meno formali, mediante le quali i dati vengono esaminati al fine di stabilire asserzioni e nessi fra le asserzioni, ossia l'ossatura del discorso conclusivo;

- l'esposizione dei risultati, che costituisce l'ultima fase della ricerca empirica e si prefigge di rendere il più trasparente possibile l'intero itinerario della ricerca, di comunicare i risultati più significativi ottenuti mediante l'analisi dei dati e di delineare un raccordo con la letteratura precedente, per suggerire eventuali innovative linee di ricerca.

Tali fasi, pur non essendo sempre organizzate con un ordine consecutivo ed essendo spesso concettualizzate in maniera differente, accomunano qualsiasi tipo di ricerca empirica, di stampo sia prettamente qualitativo che quantitativo.⁴⁶¹ Alla luce di questa breve presentazione, di seguito, ci soffermeremo sulla ricostruzione di quello che è stato il nostro disegno della ricerca, motivando le scelte da noi effettuate. Cercheremo cioè di esplicitare ed approfondire l'oggetto di studio e le finalità conoscitive del percorso di indagine (par. 5.2), nonché il disegno della ricerca, le scelte metodologiche e gli strumenti di analisi privilegiati (par. 5.3 e 5.4).

5.2 Oggetto e domande di ricerca

Nella nostra analisi sono centrali le traiettorie professionali e i differenti percorsi di costruzione identitaria, con un'attenzione particolare a quelle dimensioni condizionanti che interagiscono e possono modificare il processo di

⁴⁶¹ L. Ricolfi, (a cura di), *La ricerca qualitativa*, Carocci, Roma, 1999

identificazione. Per dimensioni condizionanti, ci riferiamo ad un insieme di elementi che interagiscono e possono in alcuni casi modificare i diversi processi di costruzione dell'identità e le diverse attribuzioni di senso che i soggetti forniscono sui percorsi di carriera. Alla base di queste osservazioni sta la convinzione che l'identità non è un dato acquisito ma un processo, e come tale non può dirsi concluso, soggetto a influenze esterne e a continui aggiustamenti da parte del soggetto è in continuo divenire. Questo processo di modifiche è il medesimo a cui è sottoposta l'identità lavorativa che contribuisce e ne determina in larga parte la formazione di quella personale. Pertanto l'identità è stata da noi interpretata come un fenomeno sociologico complesso, su cui si ripercuotono una molteplicità di aspetti di natura istituzionale, sociale-culturale e di mercato, tra loro strettamente interconnessi. Proprio su questa molteplicità di fattori si concentrerà la nostra analisi dei percorsi identitari. L'ipotesi teorica generale della ricerca è che i cambiamenti intervenuti negli ultimi anni, a seguito di un'accelerazione esasperata e per certi versi incontrollata dei processi sociali, hanno profondamente modificato le dimensioni spazio temporali del lavoro e del lavorare e questi cambiamenti, in concomitanza con un'incapacità di mediazione dei meccanismi vigenti di welfare state, intervengono e influenzano negativamente il progetto identitario, soprattutto dal lato della declinazione dell'appartenenza ad uno specifico ruolo professionale. Tale situazione interviene sui casi sottoposti a indagine generando esiti differenti secondo le loro differenze "soggettive" e "oggettive".

In quest'ottica, l'obiettivo della nostra analisi si orienterà sulla comprensione della relazione tra dimensioni condizionanti e percorsi identitari; le dimensioni scelte attengono da un lato al rapporto che il lavoratore instaura con i fattori spazio temporali e all'analisi di come questi cambiamenti possono incidere e modificare tali percorsi; dall'altro agli effetti che una particolare politica di active welfare state, da noi esaminata, può aver generato e in che modo può aver orientato i percorsi identitari in maniera differente.

La categoria di lavoratori scelta per comprendere le modalità attraverso le quali si mostra questa relazione è stata quella degli Informatori Scientifici del farmaco.

Le ragioni per cui abbiamo scelto questa specifica categoria di lavoratori per la nostra indagine sono due e attengono alle dimensioni sopra citate.

La prima risponde all'esigenza di trovare una categoria di lavoratori che fanno esperienza della compressione spazio temporale⁴⁶². Gli effetti della ridefinizione e della pressione del tempo di lavoro entro lo spazio vitale del soggetto sono argomentazioni centrali nelle teorie del postmoderno, come abbiamo espresso nella parte teorica di questo lavoro. Come è noto, le conseguenze della compressione spazio temporale sono state interpretate in termini fortemente negativi sul tempo biografico⁴⁶³, l'accelerazione dei ritmi di lavoro e la velocizzazione dei tempi per effetto della compressione spazio temporale hanno indebolito la capacità di produrre esperienze di continuità tra passato e futuro⁴⁶⁴; e nel momento in cui si parla di tempo di lavoro è divenuto fondamentale analizzare il ruolo che questa accresciuta velocità ha sulla percezione che il soggetto costruisce della propria esperienza. È interessante notare come il significato e le conseguenze della velocità non sono legate ad un parametro esterno ed "oggettivo" ma implicano una riflessione "soggettiva", poiché il tempo come ogni altra esperienza è mediato ed è implicitamente costruito. Nella società individualizzata, i cui tratti sono stati nella prima parte delineati attraverso l'attribuzione di un significato sugli effetti che il tempo produce gli individui esprimono se stessi, definiscono la propria identità⁴⁶⁵.

⁴⁶² I fattori spazio temporali sono centrali nell'analisi della costruzione identitaria poiché: il capitalismo è stato e continua a essere un modo di produzione rivoluzionario in cui i comportamenti e i processi di riproduzione sociale sono in continuo mutamento, sono destinati a mutare anche le qualità oggettive e i significati dello spazio e del tempo. Dall'altro lato, se lo sviluppo della conoscenza è decisivo per il progresso della produzione capitalistica, allora ogni cambiamento nel nostro apparato concettuale può avere delle conseguenze per la gestione della vita quotidiana. Cit. in D. Harvey, *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1993. La compressione spazio temporale ha un effetto disorientante e dirompente oltre che sulle pratiche politiche ed economiche, sulla vita dei lavoratori e sulla capacità di produrre in seguito ai cambiamenti che questa produce, dei solidi percorsi di costruzione identitaria.

⁴⁶³ Si veda C. Leccardi, *Tempo plurale. Donne, uomini e molteplicità dei tempi*, in *Economia e lavoro*, XXXIV, 3, 2001.

⁴⁶⁴ Questi temi sono stati studiati da: M. Rampazi, (a cura di), *Il senso del passato. Per una sociologia della memoria*, Franco Angeli, Milano, 1984; C. Leccardi, *Orizzonti del tempo: esperienza del tempo e mutamento sociale*, Franco Angeli, Milano, 1991.

⁴⁶⁵ F. Crespi, *Il tempo vola. L'esperienza del tempo nella società contemporanea*, il Mulino, Bologna, 2005.

Come riportato da uno studio del Centre for Strategic Economic Studies⁴⁶⁶, sugli informatori scientifici del farmaco (traduzione italiana di *pharmaceutical sales representative*) dal titolo: “A day in the life of a pharmaceutical sales representative”. Gli informatori del farmaco hanno la difficoltà di bilanciare le esigenze che i tempi di lavoro impongono alla loro vita e sono costantemente alla ricerca di un equilibrio. Spendono molto del loro tempo, potremmo dire la maggior parte del tempo di una giornata di lavoro sottoposti a forti pressioni, vivono molto tempo correndo da una parte all'altra, da un medico all'altro, fissando appuntamenti, molte volte questi tragitti sono lunghi e implicano del tempo per strada restando nel traffico, parlando al telefono e organizzando i tempi della giornata che stanno consumando. Questo ritmo è molto duro e faticoso dal punto di vista della difficoltà di bilanciare l'accelerazione che il tempo di lavoro impone con i tempi di vita che sotto il peso di questa si restringono. Gli informatori hanno un rapporto complicato con il tempo di lavoro dal punto di vista delle implicazioni soggettive e quella che hanno definito “un'erosione dei tempi di vita” si va via via a fare sempre più rapida e di difficile gestione⁴⁶⁷.

Pertanto la narrazione dei tempi di lavoro, con la specifica attenzione al modo in cui questi sono cambiati, è uno degli obiettivi centrali per la comprensione del rapporto tra tempo di lavoro e processo di identizzazione. Per comprendere se e come è cambiato questo rapporto alla luce dell'accelerazione dei tempi.

La seconda ragione attiene alla dimensione delle politiche e all'impatto che l'inserimento entro un particolare meccanismo di active welfare state ha sui percorsi occupazionali e sulla costruzione identitaria. È stato creato per gli informatori un progetto di politica di active welfare state (il progetto welfarma, si veda il terzo capitolo) per far fronte ad una forte crisi che ha visto coinvolta la categoria. Per questa ragione ci siamo dunque interrogati, qualora si verificassero alcune circostanze esterne come l'intervento di particolari progetti di politiche di welfare attivo, come nel caso specifico dei lavoratori presi ad oggetto, il soggetto si troverà a ridisegnare e ricomporre necessariamente il suo percorso identitario. Le domande di ricerca a questo punto sono state, dopo aver in prima istanza

⁴⁶⁶ Studio contenuto nel volume: D.T. Bearden, L.Martin, *The Pharmaceutical Sales Representative Handbook: A field Handbook*, Ed. iUniverse, New York, 2008.

⁴⁶⁷ La traduzione di questa parte dell'inchiesta è nostra.

verificato gli obiettivi che il progetto si era posto. Quanto peso hanno e in che modo sono efficaci nel supportare le sorti di una carriera in crisi? In secondo luogo, ci siamo interrogati, come un progetto di welfare, che ridisegna la carriera e orienta la traiettoria occupazionale in che modo può incidere sull'identità? In particolare s'intendeva valutare, quali sono gli effetti che un percorso come quello da noi studiato ha avuto sui percorsi di carriera e infine, come si ridisegnano le traiettorie di vita e di carriera a seguito di questo progetto?

Gli obiettivi conoscitivi vanno dunque nella direzione della comprensione dei modi in cui si articolano i percorsi occupazionali e i diversi processi di costruzione identitaria e di attribuzione di senso ai propri percorsi di vita.

5.3 Disegno della ricerca, contesto e scelte metodologiche

Alla luce delle domande di ricerca e degli obiettivi conoscitivi dell'indagine empirica appena esposti, ci soffermiamo ora sul percorso seguito nella definizione e realizzazione della ricerca empirica e sulla metodologia impiegata.

La ricerca empirica è stata impostata in due principali fasi, a loro volta poi articolate in più sottofasi o livelli.

La *prima fase* di attività è stata dedicata all'analisi di sfondo, un primo livello di conoscenza è stato acquisito grazie all'analisi della documentazione concernente le caratteristiche salienti del mercato del lavoro e dell'industria farmaceutica nel nostro Paese, con particolare riferimento alla condizione degli Informatori. In seguito abbiamo ottenuto una preliminare fotografia del contesto socio economico entro il quale i lavoratori della nostra ricerca muovono le loro traiettorie occupazionali attraverso testimonianze qualificate. L'intento è stato quello di conoscere chi sono i lavoratori che hanno costituito la nostra base empirica, cogliendo i cambiamenti che questa professione ha avuto negli anni, quali sono stati gli effetti della crisi economica per la categoria e non ultimo l'analisi delle implicazioni soggettive che questa crisi ha prodotto.

In questa fase i livelli di conoscenza sono stati diversi, l'analisi secondo l'obiettivo conoscitivo che ci eravamo prefissati ha visto coinvolti differenti testimoni privilegiati, che a vario titolo hanno fornito un quadro esaustivo del

contesto e della figura professionale dell'informatore. Per questo si è provveduto, alla realizzazione di una serie di interviste semi-strutturate (allegato n.1 in appendice metodologica) con attori istituzionali operanti sul territorio nazionale ed esperti dei temi ad oggetto con l'intento di delineare, mediante il loro "potenziale informativo", una fotografia generale della situazione che contraddistingue l'informatore scientifico del farmaco nel nostro Paese.

I testimoni ascoltati sono stati: i segretari nazionali delle Organizzazioni sindacali del settore (Filcem-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil), il direttore generale dell'area relazioni industriali di Farindustria. Le agenzie per il lavoro inserite nel progetto di ricollocazione di welfare to work (welfarma), nello specifico il direttore di un'agenzia di outplacement (DBM Roma), due responsabili di un'altra agenzia per il lavoro coinvolta (Adecco) e un lavoratore in qualità di rappresentante della RSU degli informatori. Le aziende farmaceutiche hanno più volte confermato dopo le nostre sollecitazioni, la volontà di non partecipare, il loro coinvolgimento sarebbe stato un tassello importante per la costruzione completa del nostro contesto di ricerca, infatti, come (si veda in allegato n.2-questionario per le aziende), non è stato possibile somministrare la nostra indagine. Abbiamo provato a prendere contatto e a trasmettere il questionario alle aziende tramite Farindustria, e nei vari incontri con i responsabili dell'area Centro Studi e l'area Relazioni Istituzionali abbiamo ulteriormente preso atto che le aziende e l'associazione che le rappresenta non hanno voluto offrire la loro opinione in merito alla condizione occupazionale degli Informatori.

La *seconda fase* si è indirizzata alla realizzazione di un approfondimento empirico di tipo qualitativo, attraverso l'uso d'interviste semi strutturate, sono state ascoltate le storie di 31 Informatori Scientifici del Farmaco. Ci soffermeremo in seguito su una dettagliata presentazione degli strumenti e degli ambiti problematici indagati nel corso delle interviste. In questa parte di descrizione delle fasi salienti della ricerca ci sembra necessario fare alcune precisazioni riguardo alla scelta del contesto territoriale entro il quale il nostro campione di lavoratori è stato scelto.

Costruzione della base empirica:

- ✚ Il contesto della ricerca: aziende e lavoratori della farmaceutica in Italia.



Figura 1: Rappresentazione grafica della presenza industriale sul territorio.
Elaborazione su dati Farindustria.

Come si evince dalla rappresentazione grafica della distribuzione di aziende presenti nel nostro Paese, Lombardia, Lazio, Toscana, Emilia Romagna e Veneto sono quelli dove è maggiore la presenza farmaceutica.

La Lombardia è la prima regione farmaceutica e specializzata in biotecnologia in Italia, con metà circa degli addetti sul totale nazionale. Vi hanno sede circa 100 aziende farmaceutiche, oltre 30 centri di Ricerca aziendali e quasi 100 imprese nelle biotecnologie per la Salute. Conta 31 mila addetti diretti, ai quali si aggiungono i 16 mila dell'indotto. In Europa la Lombardia è tra le prime tre grandi Regioni farmaceutiche. L'Emilia Romagna conta 3.500 addetti, soprattutto a Parma, Bologna e Modena, con una presenza produttiva e di Ricerca legata a importanti aziende italiane, sempre più internazionalizzate, e a grandi imprese a capitale estero.

Il Lazio è la seconda regione farmaceutica per numero di addetti, ma la prima per export, a testimonianza di una forte specializzazione produttiva. Nella farmaceutica laziale lavorano 15 mila addetti, con altri 5 mila nell'indotto. Roma e Latina sono la seconda e la terza provincia farmaceutica in Italia, con il settore

rispettivamente al secondo e al primo posto per fatturato. La farmaceutica è centrale nella produzione industriale in Toscana, è la terza regione in Italia con più di 7 mila addetti diretti e 4 mila nell'indotto. Il Veneto conta circa 3.000 addetti farmaceutici, concentrati soprattutto a Verona e a Vicenza, grazie a gruppi a capitale estero e italiano fortemente internazionalizzati. Insedimenti significativi si trovano anche nelle Regioni del Sud, in particolare. A partire dall'Abruzzo, in particolare l'Aquila, tra le prime 15 province per l'industria farmaceutica, che rappresenta il 28% dell'export totale e vede una rilevante presenza di Ricerca, con il 22% degli investimenti totali dell'industria e Pescara, con una significativa presenza produttiva. In Sicilia la farmaceutica determina il 23% dell'export a Catania. Bari è la quinta provincia esportatrice di prodotti farmaceutici e, insieme a Brindisi, il settore determina il 28% dell'export totale delle due province. Il panorama, oltre a una presenza in Basilicata, si completa in Campania, sede di diverse piccole e medie imprese ma soprattutto di un importante centro produttivo a capitale estero, che contribuisce fortemente allo sviluppo del territorio.

Nel settore del farmaco a livello internazionale a seguito della grave crisi economica degli ultimi anni è in atto una rivoluzione strutturale che ne sta modificando il profilo e l'organizzazione. Le aziende farmaceutiche sono sottoposte a forti ristrutturazioni e lo spostamento della domanda a favore delle economie emergenti determina la rilocalizzazione a livello globale della capacità produttiva. Da un lato i nuovi investimenti si spostano verso le aree di più recente industrializzazione, dall'altro cresce la competizione tra le economie avanzate per consolidare i siti sui propri territori e attrarne di nuovi. È una situazione che ha già determinato in Italia il rallentamento degli investimenti (con il calo degli studi clinici) e una forte riduzione dell'occupazione, 10 mila addetti dal 2006 al 2011, principalmente concentrata nella rete esterna (ovvero gli Informatori scientifici del farmaco) ma che sempre più tende a coinvolgere anche le altre funzioni aziendali⁴⁶⁸.

⁴⁶⁸ I dati sono frutto di diverse elaborazioni di ricerca prodotte da Farindustria su dati Istat. Elaborazioni prodotte nel biennio 2010/2012 e presentate negli anni a differenti convegni ai quali abbiamo partecipato per conoscere il quadro territoriale ed economico dei lavoratori oggetto della nostra ricerca.

Le imprese del settore farmaceutico operanti in Italia sono complessivamente 333, per la grande maggioranza delle imprese italiane, specie per quelle che operano su mercati altamente competitivi, la costante possibilità di ristrutturarsi, cioè di adattare tempestivamente il mix di fattori produttivi in relazione all'evoluzione del mercato e al mutare delle condizioni competitive, si configura come condizione imprescindibile di sopravvivenza. Oggi questo fenomeno è molto accentuato dagli effetti della globalizzazione sulla redistribuzione delle risorse all'interno delle aziende che seguono logiche di mercato concorrenziale su scala globale. Le trasformazioni del settore farmaceutico hanno investito in maniera dirompente soprattutto i lavoratori che hanno la funzione di fare da ponte tra l'azienda e il mercato, gli informatori scientifici appunto.

Sono 20.000 gli informatori scientifici del farmaco (ISF) in Italia, ma 5 anni fa erano 35.000 e nel 2011 il calo è stato dell'1,7%⁴⁶⁹. Svolgono la loro attività sul territorio per conto delle aziende farmaceutiche e sono una fonte importante di aggiornamento periodico per medici, farmacisti e veterinari per una serie di notizie tecnico scientifiche che su farmaci. Anche secondo il Servizio Sanitario Nazionale l'isf ha il compito di raccogliere in modo capillare elementi sugli effetti terapeutici e collaterali nell'impiego delle specialità stesse al fine di promuoverne un costante miglioramento. "Sono stati tagliati 15.000 ISF in 5 anni, eppure, il settore farmaceutico vanta fi or di bilanci finanziari, ha denunciato Carmelo Carnovale, Presidente nazionale di Federaisf, Federazione delle associazioni di informatori al Congresso nazionale del Novembre del 2011. Per Carnovale il problema del taglio occupazionale iniziato nel 2000 si affianca ad esempio a quello legato ai contratti atipici alla mobilità: "Ci sono aziende che chiudono intere linee di informazione scientifici privando concretamente i medici e soprattutto i cittadini di un servizio che è previsto per legge e che contribuisce alla

⁴⁶⁹ I dati si riferiscono ad un report di Cegedim Strategic Data, e presentato in Italia da un'indagine di *AboutPharma and Medical Devices*. I dati precisi sugli ISF di quesata ricerca di settore sono così riassunti: se nel 2010 erano 421.223 in tutto il mondo, l'anno successivo sono scesi a 413.565. Gli Usa rimangono il Paese con più informatori scientifici (73.762), seguiti dalla Cina (65.827) e dal Giappone (54.236). Ma Oltreoceano si è avuto un calo del 7% del numero di questi lavoratori di settore nel 2011 rispetto al 2010, e del 10% in Giappone. In contrasto, la Cina ha registrato un +18,6% e il Brasile +3,5%, piazzandosi in quinta posizione mondiale. Per quanto riguarda i Paesi europei, nella 'top five' delle Nazioni dove gli ISF sono più numerosi la Spagna e il Regno Unito risultano stabili, mentre in Italia e in Germania c'è stato un calo rispettivamente dell'1,7% e del 2%. In Francia, invece, la diminuzione è del 12%.

farmacovigilanza". Fino alla prima metà degli anni 2000 l'equazione aziendale era "più ISF, più contatti con il medico prescrittore e più vendite". Con questo assioma le farmaceutiche hanno formato strutture commerciali sovradimensionate rispetto al mercato che, nel frattempo, iniziava a dare i primi segnali di crisi e andava via via saturandosi sempre più. Dalla seconda metà degli anni 2000 quasi tutte le farmaceutiche, anche in virtù delle continue fusioni tra big pharma, si sono trovate a dover ristrutturare il proprio organico sulla base di un nuovo scenario: scadenza dei brevetti dei medicinali, continue contrazioni della spesa sanitaria decise dai vari Governi e nuove e più rigide regolamentazioni regionali sull'accesso ai medici da parte degli ISF. Se a questo si aggiunge la recessione globale iniziata nel 2008, diventa evidente che il settore, e conseguentemente anche l'ISF ha visto un forte ridimensionamento nei numeri.

Come confermano anche i dati presentati da Farindustria, dal 2006 al 2011 c'è stato un calo del 13%, circa 10mila addetti, nello specifico sul totale (-13%) le percentuali sono così divise: -3% addetti nella Ricerca e Sviluppo, -5% produzione e staff e la maggioranza, il 28% sono informatori scientifici.⁴⁷⁰

Le interviste agli Informatori sono state condotte in due regioni, l'Emilia Romagna e la Campania che a nostro avviso per caratteristiche diverse alla luce di quanto sopra esposto, offrono la possibilità di cogliere eventuali differenze e similitudini nelle storie dei lavoratori. Nel primo caso sono appartenenti ad aziende a capitale estero, nel secondo a piccole e medie imprese. Questo dato è a nostro avviso rilevante poiché la profonda differenza del contesto economico e aziendale ci consente di evidenziare da un lato le similitudini e dall'altro le differenze tra questi lavoratori rispetto alla costruzione delle loro biografie, per la definizione di un profilo occupazionale e di carriera che nasce e si sviluppa in uno scenario completamente differente. Anche se è bene precisare che ciò non significa utilizzare nell'analisi un approccio di tipo comparativo, poiché ogni storia e ogni evento raccontato dai soggetti narranti è in un certo qual modo unico e "incomparabile" con un qualsiasi altro.⁴⁷¹

⁴⁷⁰ I dati sono stati pubblicati da Farindustria nel Luglio del 2012.

⁴⁷¹ J.F. Lyotard, *The Differend Phrases in Dispute*, University of Minnesota, ed. Press Minneapolis, 1988.

Sulla base dell'interpretazione delle interviste svolte in questa fase del percorso di ricerca abbiamo avanzato l'ipotesi circa la costruzioni di *tipi ideali*⁴⁷² di Informatori, che andremo nel dettaglio ad esporre nella parte seguente dedicata alla metodologia degli strumenti impiegati.

La *terza fase* di tipo quantitativo è stata svolta mediante l'utilizzo di un questionario, come per l'intervista, entreremo nel dettaglio nel paragrafo seguente.

La domanda che a questo punto sorge è: come si sono combinati questi diversi metodi di analisi dal punto di vista della scelta metodologica?

Sviluppando l'idea secondo cui, nell'affrontare il singolo problema d'indagine "con lo/gli strumenti di volta in volta più adatto/i, senza mai pensare che uno solo, come un passerpartout, consenta l'accesso privilegiato alla conoscenza dei fenomeni oggetto di studio"⁴⁷³ E attribuendo pari dignità a ciascuno strumento scientifico senza stabilire una gerarchia, sarebbe opportuno prediligere la disponibilità ad abbinarli in base ai bisogni emergenti.⁴⁷⁴ Per queste ragioni la nostra riflessione ha portato all'adozione di un approccio definito di *Mixed Methods*.

Le varie discipline e le scienze sociali in genere si sono a lungo interrogate e confrontate sull'uso che il ricercatore fa degli strumenti di indagine e ancor prima sulla scelta del tipo di ricerca che intende mettere in atto per produrre risposte alle domande che muovono l'indagine. La ricerca quantitativa si caratterizza per alcuni aspetti che sono comuni e trasversali alle differenti discipline, i requisiti

⁴⁷² Per la nostra analisi ci rifacciamo al concetto di tipo ideale inteso come costruzione empirica e sintetica di tipo concettuale che consente di mettere in evidenza un insieme di caratteristiche comuni, in questo caso lavorative e identitarie che consentono di trarre degli ipotetici profili di Informatori scientifici del farmaco. Lo strumento della tipologia ha avuto fin dai tempi di Max Weber un ruolo significativo nelle scienze sociali: il *tipo ideale* di Weber rappresenta un quadro concettuale, il quale non è la realtà storica, e neppure la realtà sociale vera e propria (...): ha il significato di un puro concetto-limite ideale, a cui la realtà deve essere commisurata e comparata, al fine di illustrare determinati elementi significativi del suo contenuto empirico. Mira al tipico, all'essenziale. Il tipo ideale resta una ricostruzione parziale: il sociologo sceglie nell'insieme storico un certo numero di caratteristiche per ricostruire un tutto intelligibile, che è solo una delle diverse ricostruzioni possibili. M. Weber, *Il metodo delle scienze storico sociali*, ed. Einaudi, 2003.

⁴⁷³ M.P. Faggiano, *Gli usi della tipologia nella ricerca sociale empirica*, Franco Angeli, Milano, 2012.

⁴⁷⁴ A. Marradi, *Metodologia delle scienze sociali*, Il Mulino, 2007.

fondamentali che la contraddistinguono sono essenzialmente due: l'organizzazione dei dati in matrice e il ricorso non marginale alla statistica e all'analisi dei dati.⁴⁷⁵ La ricerca qualitativa invece, evoca a seconda dei contesti definizioni non univoche tra gli studiosi, poiché ad esempio per i sociologi o gli psicologi, ricerca qualitativa significa essenzialmente ricerca che non fa uso della statistica, per gli antropologi una ricerca è qualitativa e gli economisti per ragioni opposte non fanno ricerche qualitative.⁴⁷⁶ Dietro l'alternativa tra ricerca quanti o qualitativa si celano numerose critiche e un dibattito che ha radici lontane, la cosiddetta “disputa sul metodo” è iniziata alla fine del secolo scorso e ha avuto una vigorosa ripresa di interesse intorno agli anni sessanta, sia in ambito americano⁴⁷⁷, sia in ambito tedesco⁴⁷⁸.

Due modi di fare ricerca divisi dal primato del metodo contro il primato dell'oggetto, una sfida che la comunità scientifica in epoche diverse ha sempre accettato, e vede da una parte schierati gli ammiratori delle scienze “dure” portatori dell'oggettività e dall'altra i sostenitori della ricerca sul campo. Per gli uni il problema centrale era spiegare nel senso di produrre resoconti pubblici e controllabili, per gli altri il problema centrale era comprendere, nel senso di saper entrare in determinate forme di vita⁴⁷⁹.

Il dibattito sociologico sulla dicotomia tra validità e/o forza dei metodi quantitativi e qualitativi non è per nulla concluso e si tende nelle scienze sociali a perpetuarlo. Dalla fine degli anni '90 si fa strada l'idea che il “conflitto” tra qualitativisti e quantitativisti sia prevalentemente di ordine ideologico e che, nella pratica della ricerca, il confine tra ricerca qualitativa e ricerca quantitativa sia tutt'altro che definito. Peraltro gli stessi ricercatori della scuola più prestigiosa della sociologia “qualitativa”, la scuola di Chicago, non disdegnavano gli aspetti quantitativi: per esempio, per valutare il livello di osservanza delle leggi nel periodo del proibizionismo, si istruivano i giovani ricercatori a contare il numero

⁴⁷⁵ Cfr. A. Marradi, *Due famiglie e un insieme*, in C. Cipolla, A. de Lillo (a cura di), *Il sociologo e le sirene. La sfida dei metodi qualitativi*, Angeli, Milano, 1996.

⁴⁷⁶ L. Ricolfi, *La ricerca qualitativa*, Carocci, 2001.

⁴⁷⁷ H. Blumer, *Sociological Analysis and the variable*, in “American Sociological Review”, XXI, 1956.

⁴⁷⁸ T. Adorno, *Dialettica e positivismo in sociologia*, Einaudi, Torino, 1972.

⁴⁷⁹ A. Pizzorno, *Spiegazione come re identificazione*, in L. Sciolla, L. Ricolfi, *Il soggetto dell'azione*, F. Angeli, Milano, 1989.

di bottiglie vuote di birra gettate nei sacchi della spazzatura⁴⁸⁰. Questa penetrazione è ciò che in effetti avviene molto spesso, poiché “*le tecniche che i teorici della sociologia qualitativa rivendicano spesso come proprie di quest’ultima, dall’osservazione alle interviste libere, all’approccio biografico, trovano tutte utilizzazione anche nel campo dell’analisi quantitativa*”⁴⁸¹. Sul mix degli aspetti, Montesperelli sottolinea un caso tutt’altro che raro: se in un sondaggio dovessimo classificare le opinioni politiche, la nostra ricerca sarebbe “quantitativa” perché le domande sono in gran parte chiuse e bisognerebbe conteggiare le frequenze, ma sarebbe anche “qualitativa”, poiché la ricerca si interessa di opinioni e le classifica⁴⁸².

Il concetto di *mix* di metodi nasce nel 1959 quando Campbell e Fiske⁴⁸³ usarono metodi multipli per studiare la validità di alcuni strumenti nel rilevare determinati tratti psicologici. In ciò aprono la strada a molti ricercatori e allo sviluppo di un nuovo campo di interesse. Si comincia, difatti, a parlare di tre distinti approcci alla ricerca: quantitativa, qualitativa, e ciò che è variamente chiamato *multi-methods*⁴⁸⁴, *multi-strategy*⁴⁸⁵, *mixed methods*⁴⁸⁶, o *mix methodology*⁴⁸⁷ soprattutto inerente la ricerca valutativa⁴⁸⁸. Questa scelta metodologica consente di integrare diversi approcci e, con essi, diversi metodi d’analisi, non creando una semplice somma o un uso separato e non comunicante tra gli stessi, ma un approccio integrato che consenta di utilizzare aspetti qualitativi e quantitativi in una logica unitaria, un racconto dei dati che superi i confini in un rapporto dinamico e dialogico. L’efficacia di tale integrazione si basa sulla premessa che le debolezze di ogni singolo metodo possano essere

⁴⁸⁰ A. Marradi, *Metodologia delle scienze sociali*, Il Mulino, 2007.

⁴⁸¹ E. Campelli, *Il metodo e il suo contrario*, Franco Angeli, Milano, 1995.

⁴⁸² Per una rassegna di ricerche che hanno combinato diverse tecniche, cfr. Montesperelli, *L’intervista ermeneutica*, Franco Angeli, Milano, 1998.

⁴⁸³ D.T. Campbell, D.W. Fiske, *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. Psychological Bulletin, 1959, 2, p. 56.

⁴⁸⁴ N. Brenner, *New State Spaces. Urban Governance and the Rescaling of Statehood*, Oxford University Press, Oxford, 2004.

⁴⁸⁵ A. Bryman, *Social Research Methods*, Oxford, Oxford University Press, 2004.

⁴⁸⁶ J.W. Cresswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*, London, Sage, 2003.

⁴⁸⁷ A. Tashakkori, C. Teddlie, *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, London, Sage, 2003.

⁴⁸⁸ A. Bryman, *Barriers to integrating quantitative and qualitative research*. Journal of Mixed Methods, 2007.

respinte, compensate o controbilanciate dalla forza di un altro⁴⁸⁹, portando a maggiore fiducia e in ogni caso fornendo lenti differenti per focalizzare le medesime dimensioni ed oggetti di ricerca.⁴⁹⁰ I mixed methods si fondano sul principio di nuova struttura non per forza convergente ma necessariamente integrata.⁴⁹¹ L'integrazione che abbiamo utilizzato nella nostra prospettiva di ricerca non è stata discriminante ma ha fornito piuttosto forza all'uno e all'altro metodo, non solo in una prospettiva riduttiva che intende la complementarità come validazione o conferma degli approcci micro e macro, ma ha agito all'interno di un processo che ha lasciato la possibilità di produrre risultati diversi poiché ad ogni fase della ricerca ci siamo posti domande differenti utili a comprendere il fenomeno e inoltre grazie all'implementazione è stato possibile l'apertura all'interno della stessa ricerca di punti di vista molteplici. Lavorare con una strategia mix vuol dire, infatti, lavorare con dati diversi, ma anche con interrogativi diversi, poiché il tutto è basato sull'applicazione di una serie di strategie di ricerca riguardanti questioni complesse dalle quali deriva un disegno di ricerca altrettanto complesso.⁴⁹² In particolare i diversi disegni di ricerca secondo un approccio mix sono individuabili attraverso alcune caratteristiche basilari che John Creswell⁴⁹³ ha espresso ed illustrato anche in anni recenti. Questi differenti metodi sono stati organizzati, dal fondatore e attuale co editore del *Journal of mixed Methods Research* per la rivista *Sage Journal*, nella sua elaborazione in forma grafica delle diverse piste d'analisi mix tra dati quantitativi e qualitativi. Secondo la sua elaborazione si possono distinguere tre tipi di studi diversi nei mixed methods:

⁴⁸⁹ R.P. Rohner, *Advantages of the comparative method of anthropology*, in *Behavior Science Research*, 1977.

⁴⁹⁰ A. De Lillo, C. Cipolla, E. Ruspini (a cura di), *Mixed Methods as mirror of Social Research*, 2012, in *Il sociologo, le sirene e le pratiche di integrazione*, Milano, Franco Angeli.

⁴⁹¹ *Ibidem*

⁴⁹² A. Bryman, *Social Research Methods*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

⁴⁹³ Si veda: J.W. Creswell, L. Goodchild, P. Turner, *Integrated qualitative and quantitative research: Epistemology, history, and designs*, ed. Higher education: Handbook of theory and research, vol 11, New York, 1996; J.W. Creswell, *Mixed-method research: Introduction and application* in G. Cizek, ed. *Handbook of educational policy*, Academic Press, San Diego, 1999; J.W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*, in A. Tashakkori, C. Teddlie, *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, London, Sage, 2003; J.W. Creswell, *Understating Mixed Methods Research*, in *Journal of mixed Methods Research*, Sage Press, New York, 2006.

1. Studi in cui la componente quantitativa ha la predominanza e la precedenza. I risultati quantitativi guideranno quindi la selezione di studi di caso ad ulteriore conferma della validità dei gruppi d'analisi considerati.
2. Studi in cui la componente qualitativa ha predominanza e precedenza. L'analisi quantitativa fa da sfondo generale e/o eventualmente conferma attraverso un'analisi secondaria i risultati di quella qualitativa, che detta tempi e modalità di analisi.
2. Studi in cui le componenti hanno pari dignità ma quella quantitativa parte solo dopo e sono rivolti all'evidenziare dati contestuali, mappature, recensioni di letteratura e altri dati di questa natura.⁴⁹⁴

Le nostre fasi di ricerca empirica seguendo quest'approccio mix rientrano nella seconda tipologia. La parte qualitativa delle interviste ai lavoratori ha preceduto quella quantitativa e ha lasciato spazi di ricerca che nella parte quantitativa grazie all'ausilio del questionario è stato possibile come si diceva anche pocanzi, non solo procedere alla verifica e alla valutazione su un campione più vasto dei risultati raggiunti dalla parte qualitativa, ma tendere ad un implementazione tra micro e macro e alla possibilità di trovare elementi che arricchiscono la nostra ricerca.

Nel paragrafo che segue, saranno esposti gli strumenti che nelle diverse fasi sono stati utilizzati e le dimensioni centrali nell'analisi dell'una e dell'altra parte di ricerca nonché la specifica individuazione dei punti di contatto e di verifica dei risultati che grazie all'approccio mix abbiamo precisato.

⁴⁹⁴ J.W. Cresswell, *Understating Mixed Methods Research*,

5.4 Gli strumenti impiegati

5.4.1 L'intervista biografica

L'intervista è lo strumento di costruzione della documentazione empirica più diffuso nelle scienze sociali⁴⁹⁵, allo stesso tempo quello maggiormente controverso e oggetto di critiche da parte dei sostenitori tout court dell'approccio quantitativo.

Il termine intervista fa riferimento a metodologie tra loro molto diverse e i metodi di raccolta delle informazioni si differenziano in base agli scopi della ricerca⁴⁹⁶. È bene precisare che esistono differenti modalità di raccolta dei dati attraverso l'intervista, sulla base in primo luogo di una preliminare distinzione che va fatta tra più o meno strutturata e più o meno standardizzata. In merito alla prima differenza il grado di strutturazione è definibile nella misura in cui a priori il ricercatore specifica quali sono le domande da porre all'intervistato, l'ordine e il modo di formulare le stesse; se a questo grado predefinito di impostazione si aggiunge anche una specifica formulazione linguistica della domanda, l'intervista è anche standardizzata. L'intervista completamente strutturata e standardizzata è del tutto analoga ad un questionario, salvo per la modalità di somministrazione che è orale.⁴⁹⁷

Vi è una profusione di metodi di conduzione dell'intervista, ma le caratteristiche discriminanti comuni sono la direttività, la standardizzazione e la strutturazione.

Tradizionalmente le interviste sono classificate in relazione alle caratteristiche della traccia d'interrogazione e alle modalità della sua conduzione, con riferimento tanto alla gestione della conversazione, quanto alla libertà nel rispondere concessa agli intervistati. Si tratta dei criteri di standardizzazione, strutturazione e direttività che combinati identificano tre tipologie d'intervista:

⁴⁹⁵ R. Fideli, A. Marradi, *Intervista*, in Enciclopedia delle scienze sociali, vol. V, Roma, 1996.

⁴⁹⁶ V.L. Zammuner, *Tecniche dell'intervista e del questionario*, Il Mulino, 1998.

⁴⁹⁷ *Ibidem*

strutturata, semi-strutturata e non strutturata (anche definita intervista in profondità o biografica).⁴⁹⁸

Nel primo caso vi è un massimo grado di direttività, strutturazione e standardizzazione poiché il soggetto è intervistato sulla base di un questionario uguale per tutti gli intervistati, nel quale sono già indicate le domande che riguardano il contenuto della conversazione e il *set* di risposte fra cui scegliere, anche se in taluni casi possono essere presenti domande a risposta aperta. Nella seconda ipotesi, invece, sebbene vi sia una traccia fissa che indica le questioni da affrontare nel corso dell'interazione, l'ordine e il modo di formularle può variare in relazione all'andamento dell'intervista e alle valutazioni del ricercatore. Inoltre, le risposte sono lasciate alla libera scelta dell'intervistato che, nell'ambito di ogni singola domanda, può anche affrontare questioni originariamente non ipotizzate dall'intervistatore. Nell'intervista non strutturata, infine, non solo l'intervistato è libero nella formulazione delle risposte, ma anche gli argomenti da affrontare non sono interamente stabiliti a priori e possono variare in rapporto alla "situazione d'intervista" e a quanto emerge durante la conversazione.⁴⁹⁹

La forma del dialogo e il rapporto che si stabilisce tra intervistatore e intervistato si differenziano, infatti, sulla base delle scelte del tipo di conduzione che a monte si decide di adottare. La cornice comune è la produzione attraverso la comunicazione di un racconto, il disegno di una storia in forma orale, ciò che potremmo altresì definire come l'esperienza di una vita che si narra all'interno di una particolare forma di relazione sociale. L'osservazione, il dialogo e la naturalezza costruiscono il filo rosso di quella che alcuni autori hanno definito, intervista biografica. Quando un'intervista è condotta non attraverso domande puntuali, ma rilanci che portano alla luce *il mondo dell'intervistato*, nel rispetto del suo universo di senso, dove la standardizzazione e la direttività tendono a decrescere, solo in questo caso si può parlare di intervista biografica⁵⁰⁰. L'intervista biografica è un'intervista discorsiva⁵⁰¹, in cui è

⁴⁹⁸ R.Bichi, *L'intervista biografica una proposta metodologica*, Ed. Vita e pensiero, 2002.

⁴⁹⁹ Si veda, in tal senso, G. Corbetta, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, 1999; R.Bichi, *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Ed. Vita e pensiero, 2002; R.Fideli, A. Marradi, "Intervista" in *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, Vol. V., 1996.

⁵⁰⁰ *Ibidem*

l'intervistatore a stabilire gli obiettivi cognitivi della conversazione e a dettarne il ritmo. Assume tipicamente due forme: l'intervista libera e l'intervista guidata, nel primo caso l'intervistatore si limita a porgere il tema della conversazione lasciando che sia l'intervistato a costruire il discorso; nel secondo caso l'intervistatore conduce la conversazione seguendo una traccia che raccoglie un insieme di temi, talvolta di domande, che scandisce come una sorta di guida⁵⁰². Lo strumento dell'intervista biografica pone il soggetto al centro della narrazione, la storia personale è l'asse portante intorno al quale ruota la ricostruzione della soggettività, quella dimensione intima che attraverso strumenti propri dell'analisi quantitativa non sarebbe possibile far emergere dai dati. In questo caso non sono i grandi numeri a fornire le informazioni necessarie alla costruzione del mosaico, ma sono i piccoli pezzi che contribuiscono, ognuno per la sua specificità e unicità, a formare il puzzle della ricerca empirica. La ricchezza e la profondità del vissuto soggettivo sono posti al centro della narrazione, la struttura discorsiva consente di cogliere numerose coloriture emotive che sono inscritte nel racconto della "carriera di vita" di ognuno di noi, tutto ciò che a che fare con il mondo interno, con le rappresentazioni e i percorsi soggettivi è oggetto privilegiato dell'intervista biografica.

Si tratta pertanto di una prospettiva conoscitiva che pone il soggetto, con le sue rappresentazioni e i suoi vissuti personali, al centro della riflessione, in qualità di motore e referente privilegiato del sociale. Essendo l'individuo concepito come soggetto autonomo d'azione, un valore importante viene assegnato alla sua esperienza personale ed alla sua vita quotidiana, intesa come spazio all'interno del quale l'attore costruisce il senso del proprio agire e ne sperimenta limiti ed opportunità.⁵⁰³ Nella consapevolezza che l'intervista non si esaurisce nei suoi contenuti ma trova completezza nella relazione che viene ad instaurarsi fra narratore, ascoltatore e lettore. La buona e corretta impostazione della situazione dialogica implica cioè il superamento di una semplice situazione osservato-osservatore in vista di un rapporto attivo, problematico ed interdipendente tra il

⁵⁰¹ L'espressione "intervista discorsiva" si deve a Rositi F., " *Strutture di senso e strutture di dato*" in Rassegna Italiana di Sociologia anno XXXIV N.2. Sulla necessità di ricorrere all'intervista discorsiva si veda Lazarsfeld 1944, e McKennell 1974.

⁵⁰² M. Cardano, *Tecniche di ricerca qualitativa*, Carocci, Roma, 2007.

⁵⁰³ A. Melucci, *Metodologia delle scienze sociali*, Il Mulino, Bologna, 2007.

soggetto che narra ed il soggetto che risponde ad esso mediante l'ascolto. Lasciando all'intervistato la massima libertà nell'articolazione delle sue risposte l'intervista in profondità ci ha consentito di cogliere la dimensione della soggettività, del vissuto quotidiano e dell'intenzionalità degli interlocutori coinvolti.

La traccia d'intervista elaborata prevedeva una serie di domande relative ad aree tematiche, da noi definite dimensioni oggettive e soggettive, ritenute rilevanti ai fini della ricerca. Benché predeterminati, i quesiti sono stati affrontati e adattati secondo quanto emerso durante l'interazione. Nella conduzione delle interviste, infatti, non solo le domande non sono state poste sempre nello stesso ordine ma le risposte degli intervistati sono state approfondite ricorrendo alla tecnica del *probing*. Con questa espressione si designa quel complesso di consegne⁵⁰⁴ e rilanci⁵⁰⁵ utilizzati dal ricercatore per “stimolare l'approfondimento – che questo sia un chiarimento o un ampliamento del campo narrativo – di segmenti di racconto, quindi di argomenti già introdotti dall'intervistato nel proprio discorso, senza introdurre elementi estranei”.⁵⁰⁶

Gli ambiti tematici così affrontati attorno ai quali è stata sviluppata l'intervista sono stati (allegato n.3 “Intervista agli Informatori” in appendice metodologica):

- Le caratteristiche socio anagrafiche (età, sesso, titolo di studio). Questa parte di quesiti è stata posta alla fine dell'intervista per non iniziare il colloquio con domande fortemente direttive, le quali rischiano nell'interazione intervistato-intervistatore di creare un clima rigido e non produrre un'efficace e armoniosa relazione tra il soggetto narrante e l'intervistatore.
- L'esperienza formativa e lavorativa, ripercorrendo l'iter professionale e facendo particolare riferimento all'attuale condizione occupazionale dell'intervistato sono stati indagati: la tipologia contrattuale, l'iscrizione al sindacato, il racconto della carriera, i rapporti interpersonali, il clima di lavoro

⁵⁰⁴ Tecnica con cui si sollecita la comunicazione dell'intervistato, attraverso la richiesta di precisazioni o approfondimenti su quanto ha narrato (quando?, in che modo?, che cosa intende dire? Ecc.), si veda R. Bichi, *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Ed.Vita e pensiero, 2002.

⁵⁰⁵ Tecnica con cui si approfondiscono le risposte degli intervistati, attraverso la richiesta di esplicitazioni finalizzate a far emergere la componente valutativa del racconto, ossia valutazioni e giudizi su quanto l'intervistato ha appena raccontato (perché?, come mai?), si veda *Ibidem*.

⁵⁰⁶ *Ibidem*, pp. 114 – 115.

e gli eventuali disagi che questo ha prodotto, le caratteristiche professionali e capacità personali necessarie allo svolgimento della professione e infine i punti di forza e le criticità principali vissute lungo il percorso di carriera.

- Gli effetti e le implicazioni delle trasformazioni della compressione spazio temporale del lavoro sulle vite e sull'organizzazione della giornata di lavoro, le problematiche riguardanti la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, i cambiamenti avvenuti nella gestione del tempo di lavoro a seguito di quella che abbiamo già descritto come accelerazione dei tempi nell'attuale società contemporanea.

- La dimensione che abbiamo definito istituzionale o oggettiva, in altre parole quella che fa riferimento al progetto di politica di welfare to work (welfarma) creato com'è già stato descritto nella parte teorica per ricollocare gli informatori scientifici del farmaco. In questa direzione i punti principali di discussione sono stati: la conoscenza in primis del progetto, poiché la mancata informazione escludeva di procedere ad altre domande che riguardavano nello specifico la riuscita o meno del progetto, i punti di forza e le critiche, la capacità della politica di welfare di aver prodotto un cambiamento nel percorso di carriera e in caso contrario come si è orientato il tragitto occupazionale.

- Per quanto riguarda la dimensione delle rappresentazioni e dei processi di costruzione identitaria rispetto alla loro storia professionale e biografica. Abbiamo rivolto l'attenzione a quattro principali aspetti che a nostro avviso possono essere considerati le fondamenta sulle quali l'identità si crea: le modalità inedite con cui vengono costruiti i percorsi biografici, non potendo godere di contratti che danno garanzia di continuità nel tempo e alla luce della crisi occupazionale del settore; il riconoscimento sociale; le attese sul futuro lavorativo ed infine la capacità di costruire il proprio profilo occupazionale alla luce della presenza e/o assenza di un tempo lineare e cumulativo di carriera.

Sulla base dell'interpretazione delle interviste svolte abbiamo formulato alcune ipotesi circa la costruzione di tipi ideali di Informatori, che hanno caratteristiche comuni e un profilo simile rispetto alle dimensioni sopra elencate utilizzate per l'analisi della costruzione identitaria. La lettura di questi profili sarà presentata alla fine dell'analisi delle interviste, che presenteremo nel capitolo successivo.

L'individuazione dei tipi ideali ha lo scopo di combinare una serie di attributi, che a partire dalla ricerca empirica e dalla lettura del materiale dei casi osservati si possono accostare attraverso un *processo di raggruppamento*.⁵⁰⁷

Il primo contatto con i lavoratori da intervistare è avvenuto o telefonicamente o di persona, in base alla situazione entro la quale il reperimento dei soggetti è avvenuto; in seguito ci siamo recati direttamente per realizzare i colloqui in zone che fossero più congeniali alle loro esigenze e ai loro spostamenti di lavoro. I dialoghi, con il consenso degli interlocutori, sono stati registrati su supporto magnetico, al fine di non perdere nessuna informazione emersa. Nel dettaglio, la somministrazione è avvenuta tra settembre 2010 e marzo 2011, e ha coinvolto complessivamente 31 lavoratori/ci (4 donne e 27 uomini). La selezione è avvenuta tramite il campionamento definito *a valanga*⁵⁰⁸. Il cosiddetto *snow ball*⁵⁰⁹, tradotto in italiano con termini come palla di neve, a catena o a valanga appunto. Questo tipo di campionamento, può avere come finalità la mera costituzione di un campione senza alcune pretese di rappresentatività; oppure è usato in alternativa al

⁵⁰⁷ Come si compie il raggruppamento? Il fenomeno che si vuole tipizzare viene descritto attraverso alcuni gruppi o tipi con l'aiuto di uno o più attributi. Gli elementi all'interno di un tipo devono essere simili e le differenze fra i tipi devono essere significative. I gruppi costruiti con gli attributi comuni descritti dalla costellazione particolare di queste proprietà costituiscono il tipo. Cit. Bailey, Kenneth D., *Typology, Taxonomies, An Introduction to Classification Techniques*, Sage University Paper Series Quantitative Applications in the Social Sciences, Series, London; New Delhi, Sage, 1994 e J. Friedrichs, *Methoden empirischer Sozialforschung*, 1983, in E. Armano, *Precarietà e innovazione nel postfordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, Ed. Emil di Odoja, Bologna, 2010.

⁵⁰⁸ Quando il disegno probabilistico non può essere impostato si ricorre sin dall'inizio ai campioni non probabilistici. Tra questi il *campionamento per quote*: si divide la popolazione in strati rilevanti e il ricercatore sceglie a sua discrezione i soggetti all'interno degli strati rispettando la proporzione, il *disegno fattoriale* che si colloca a mezza strada tra una tecnica di campionamento e un esperimento. Il suo scopo è quello di cogliere le relazioni che vigono all'interno della popolazione; per far questo i gruppi che si creano dalle combinazioni delle variabili. *Campionamento a scelta ragionata*, in questo caso le unità campionarie non sono scelte in maniera probabilistica, ma in conformità ad alcune loro caratteristiche. Il *campionamento bilanciato*: è una forma di campionamento ragionato, nel quale si selezionano le unità di modo che la media del campione, per determinate variabili, sia prossima alla media della popolazione. Ed infine il *campionamento a valanga*, che è caratterizzato da fasi successive: prima si intervistano le persone che hanno le giuste caratteristiche, da queste si ricevono indicazioni per rintracciare altre persone con le stesse caratteristiche, e così via. Si veda per un'approfondita analisi metodologica degli studi campionari: L. Goodman, *Snowball Sampling*, 'Annals of Mathematical Statistics', 32, 1962; A. Marradi, *Casuale e rappresentativo: ma cosa vuol dire?*, in P. CERL, (a cura di), *Politica e sondaggi*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1973; G. P. Chiari, P. Corbetta, *Il problema del campionamento nella ricerca sociologica*, 'Rassegna Italiana di Sociologia', 3-4, 1973; P. Corbetta, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, il Mulino, Bologna, 1999.

⁵⁰⁹ Proposta originariamente da J. S. Coleman per la *social network analysis* nel 1958 e formalizzata da L. Goodman. Si rimanda a L. Goodman, *Snowball Sampling*, 'Annals of Mathematical Statistics', 32, 1962.

campionamento probabilistico quando è impraticabile la costruzione della lista di campionamento. Nella prima fase si individuano soggetti che oltre a essere essi stessi persone su cui viene svolta l'inchiesta, fungono da informatori per individuare altri soggetti appartenenti al loro stesso gruppo sociale o come nel nostro caso categorie lavorative. La *valanga* consiste nel "trovare casi attraverso persone che conoscono altre persone, non è un criterio operativo, è una strategia di reperimento che consente di trovare persone che altrimenti sarebbe difficile reperire con altri tipi di campionamento".⁵¹⁰ È particolarmente indicato (come nel nostro caso) quando non si conosce a priori né l'entità del fenomeno, né la lista dei soggetti su cui effettuare la rilevazione.⁵¹¹ Si caratterizza per la concatenazione di contatti poiché si basa sul legame di rete che intercorre tra i soggetti coinvolti nella ricerca.⁵¹²

Nella prima fase, infatti, attraverso le interviste ai testimoni privilegiati, come i responsabili delle RSU e i rappresentanti territoriali dei sindacati abbiamo individuato un primo gruppo di lavoratori e di seguito seguendo la logica della *valanga* abbiamo ottenuto grazie alle loro indicazioni i riferimenti di altri contatti, che in una seconda fase sono stati raggiunti per l'intervista.

5.4.2 Il questionario e il campione quantitativo

Il questionario è lo strumento della survey, in altre parole dell'inchiesta campionaria, che si prefigge di raggiungere una rappresentatività di tipo statistico, con la conseguente possibilità di generalizzazione dei dati raccolti all'intera popolazione di riferimento pur avendone intervistata solo una parte.⁵¹³ Per quanto concerne quest'ultimo aspetto, cioè la possibilità di estendere i dati raccolti nella prima fase qualitativa, ottenuti grazie all'uso d'interviste, siamo d'accordo con questa impostazione e con la possibilità che questo strumento quantitativo per eccellenza in questa direzione ci offre. Invece in merito alla convinzione che

⁵¹⁰ R. Bichi, *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Ed. Vita e Pensiero, Milano, 2002.

⁵¹¹ G. Di Franco, *Il campionamento nelle scienze umane*, Franco Angeli, Milano, 2010.

⁵¹² Ibidem.

⁵¹³ R. Bichi, *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*, Ed. Vita e Pensiero, Milano, 2002.

questo fornisca una certa rappresentatività ne prendiamo le distanze, siamo piuttosto concordi con la battaglia metodologica contro il *feticcio della rappresentatività* che Alberto Marradi sostiene. Dire che è un campione è rappresentativo della popolazione da cui è estratto è come affermare che si possano ottenere gli stessi risultati di una fotocopiatrice, in altre parole, il lavoro che fa una fotocopiatrice, ovvero, riprodurre in scala ridotta un disegno o un testo scritto, riducendo nella stessa proporzione sulla copia le distanze tra ciascuna coppia di punti nell'originale, è ciò che non può essere ottenuto quando parliamo di essere umani.⁵¹⁴ Il motivo è molto semplice, la rappresentatività si ottiene dal confronto delle proprietà di una data popolazione, mentre le distanze di due punti su un foglio sono fisiche e, quindi esse sono riproducibili, quelle che appartengono al genere umano possono variare, da ciò deriva che la frase “questo è un campione rappresentativo” non ha alcun senso, poiché potrebbe esserlo rispetto ad una data proprietà, sempre che sia dimostrato empiricamente ma questo andrebbe affermato per tutte le proprietà e non meno importante questa distribuzione delle proprietà nel campione deve essere confrontata con la distribuzione delle medesime nella popolazione di riferimento.⁵¹⁵

Allontanato il pericolo di commettere quest'errore e senza nessuna pretesa di affermare la rappresentatività del nostro campione, illustreremo la modalità di somministrazione che abbiamo scelto e gli obiettivi della nostra survey.

Le modalità di somministrazione del questionario sono molteplici ma possono essere raggruppate in due grandi gruppi: il questionario somministrato dall'intervistatore, come avviene nell'intervista face to face; e il questionario autosomministrato, che può essere postale o on line.

La posta elettronica e il web sono divenuti sempre di più i canali privilegiati per somministrare il questionario utilizzando la rete. La scelta di questo tipo di modalità per la nostra ricerca è nata in primo luogo perché la rete si configura come il luogo privilegiato per la circolazione e la comunicazione di informazioni per la categoria di lavoratori oggetto della nostra indagine. Gli Informatori sono lavoratori che non hanno possibilità di comunicare, se non attraverso sporadici e

⁵¹⁴ R. Pavsic, M. C. Pitrone (a cura di), Alberto Marradi, *Metodologia delle scienze sociali*, Il Mulino, Bologna, 2007.

⁵¹⁵ *Ibidem*, pp. 100-104

occasionali incontri, con altri colleghi, sono mobili nello spazio geografico e territoriale di loro competenza e possono trascorrere anche mesi senza aver nessun incontro diretto con l'azienda e con altri colleghi, per questo anche il rapporto che si stabilisce con questi avviene tramite la rete, che diventa il luogo di ricezione delle informazioni e il punto di incontro e confronto. È stato interessante da questo punto di vista accertare che la scelta del web come canale di somministrazione si è rivelata quella più giusta, vista la numerosa presenza di siti internet dedicati e di blog che gli alcuni informatori hanno creato per poter aprire canali di comunicazione e reti di relazioni. Basti pensare che la stessa associazione di categoria, la Federazione delle associazioni degli Informatori Scientifici del Farmaco (Federaisf), promuove la coesione e l'unione degli associati, il dialogo e il confronto attraverso la comunicazione on line.

In secondo luogo, questo tipo di somministrazione è preferibile come nel nostro caso quando non è possibile recuperare o ottenere con precisione la lista dei soggetti facenti parte ad una categoria di lavoratori ed infine la necessità di non delimitare la nostra ricerca ad un solo contesto territoriale e/o regionale, come si è optato nella prima parte qualitativa della ricerca, alla luce della numerosità della popolazione di riferimento distribuita su tutto il territorio nazionale, come abbiamo in precedenza descritto, la scelta della rete si è rivelata dunque efficace.

Per quanto riguarda la somministrazione abbiamo fatto ricorso a mailing list specialistiche, ottenute mediante la collaborazione con alcuni testimoni qualificati (la mail è stata inviata a tutte le Segreterie nazionali e regionali di tutte le sigle sindacali di categoria) nonché grazie alla collaborazione del Presidente della Federaisf alla pubblicazione del questionario sulla home page del sito dell'associazione; è stato pubblicato all'interno di siti rivolti alla figura dell'informatore scientifico del farmaco, sulle bacheche delle pagine dei social network a loro destinati e su quelle dei blog creati dagli stessi informatori per denunciare talvolta la loro situazione occupazionale (come nel caso del blog *perdo lavoro*) o per creare una rete di relazioni sul territorio.

La tecnica Computer Assisted Web Interview (CAWI) è la più utilizzata per la realizzazione dei questionari on line.⁵¹⁶ Questa tecnica si avvale di pacchetti

⁵¹⁶ G. Gobo, *Guida multimediale alla ricerca sociale*, Ed. scriptaweb, Napoli, 2006.

applicativi che sono in grado di creare un questionario, secondo le preferenze e le scelte del ricercatore, sia per quanto riguarda il tipo di domanda che la codifica delle risposte, offrono differenti modalità per la somministrazione e l'analisi dei dati. Per la nostra elaborazione non abbiamo scelto di avvalerci della possibilità di analisi dei dati offerta dal pacchetto statistico, ma abbiamo preferito la trasposizione dei dati su un foglio elettronico, a sua volta trasferito su un software di analisi dei dati. Questi, infatti, sono stati in seguito elaborati con il programma *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

In merito all'elaborazione dei dati, le tecniche di analisi utilizzate sono state:

- L'analisi univariata. Questa tecnica è utilizzata per descrivere le caratteristiche di una singola variabile: conoscerne la distribuzione, la forma, l'ampiezza, la concentrazione e la dispersione. Rappresenta il primo livello di analisi dei dati in una ricerca, in quanto permette di controllare la plausibilità dei valori presenti nella matrice dei dati; evidenziare gli squilibri presenti nella distribuzione delle variabili; effettuare una lettura critica dei rapporti di ricerca.⁵¹⁷ Attraverso questo tipo di analisi è possibile delineare un quadro generale del fenomeno esaminato, quello che viene definita statistica descrittiva.
- L'analisi bivariata: consente di rilevare attraverso alcuni test statistici, la significatività e il grado di associazione esistente tra due variabili.⁵¹⁸
- L'analisi multivariata⁵¹⁹ consente di analizzare più variabili alla volta e di determinare il “peso” esercitato dai diversi elementi all'interno di un fenomeno. Per sintetizzare le informazioni ottenute dall'analisi dei dati delle singole variabili del questionario sono stati creati degli “indici”⁵²⁰ in grado di includere, in una unica variabile, i fattori che influenzano o determinano un particolare aspetto del processo esaminato. Nella nostra ricerca abbiamo creato gli indici: costruzione identitaria e percezione soggettiva del futuro occupazionale.

⁵¹⁷ A. Marradi, *L'analisi monovariata*, Franco-Angeli, Milano, 1993.

⁵¹⁸ *Ibidem*

⁵¹⁹ G. Di Franco, *L'analisi multivariata nelle scienze sociali: modelli log-lineari e variabili categoriali*, Carocci, Roma, 2003; G. Di Franco, *Tecniche e modelli di analisi multivariata*, Franco Angeli, Milano, 2011.

⁵²⁰ *Ibidem*

Il questionario (si veda allegato n.4) che abbiamo costruito è costituito da 56 domande, di cui 27 a risposta codificata o chiusa, ovvero per ogni domanda il soggetto può scegliere tra una lista di risposte proposte. In tutte le domande è possibile scegliere solo una risposta, questa scelta è dettata dalla necessità di conoscere il peso specifico della variabile che ci interessava analizzare, altrimenti nel caso si lasci al soggetto la possibilità di scegliere tra una o più risposte rischiamo di perdere il peso specifico che l'intervistatore attribuisce ad ognuna delle sue scelte. Altre 21 domande sono dicotomiche, queste per lo più hanno fatto da apripista alle domande codificate che nella maggioranza dei casi sono state successive e avevano l'obiettivo di approfondire la risposta precedente o ottenere maggiori informazioni. Il restante è composto da 4 domande aperte e 4 domande che prevedevano le cosiddette scale Likert, adattate alle esigenze di ricerca in scale di preferenza o di opinione.

Il questionario è suddiviso in quattro parti, o meglio potremmo dire quattro macro aree:

- Prima parte: relativa ai dati anagrafici (sesso, età, regione) e ai dati concernenti il percorso di carriera (tipologia contrattuale, cambi di occupazione, stato lavorativo attuale, rapporto con il sindacato e gestione della mobilità, cassa integrazione e/o licenziamenti, traiettorie occupazionali);
- Seconda parte: dedicata all'approfondimento della dimensione istituzionale, ovvero il progetto di welfare to work (conoscenza del progetto welfarma, esiti della ricollocazione, successo del progetto, virtù e limiti e le traiettorie occupazionali dentro e fuori il progetto);
- Terza parte: riguarda la dimensione della compressione spazio temporale (modalità di organizzazione del tempo di lavoro, rapporto tra tempo di lavoro e di vita, percezione soggettiva del tempo e dei cambiamenti intervenuti);
- Quarta parte: è dedicata alla costruzione identitaria (la percezione di una continuità tra passato e futuro, gli effetti delle transizioni lavorative sul processo di costruzione identitaria, il riconoscimento sociale e gli effetti che la carenza e/o mancanza produce, l'atteggiamento nei confronti del futuro occupazionale, la percezione soggettiva del proprio ruolo occupazionale).

I due strumenti, l'intervista e il questionario presentano numerosi punti di contatto, lo scopo dell'approccio mix nel nostro caso è di verificare come questi elementi di convergenza trovino nell'analisi della parte qualitativa e quantitativa un effettivo riscontro nelle risultanze che a seguire verranno presentate.

Capitolo Sesto

Analisi del progetto di welfare to work per gli informatori scientifici del farmaco: il punto di vista degli attori istituzionali e dei lavoratori.

Costruire il percorso di identità professionale degli informatori scientifici del farmaco.

Premessa

Prima di procedere all'analisi delle risultanze delle interviste da noi condotte sul campo crediamo sia necessario rendere chiara e particolareggiata l'esposizione dei profili dei soggetti che hanno costituito il nostro campione di riferimento empirico. Riportiamo per questo di seguito una descrizione degli intervistati, dove indichiamo, nel caso dei testimoni significativi anche il nome, dato che invece è stato omesso per ragioni di privacy nel caso dei lavoratori. Per i primi elenchiamo oltre il nome, l'istituzione o l'ente privato o pubblico presso il quale lavorano, per i secondi il sesso, l'età, la regione dove lavorano e la condizione occupazione (se sono in mobilità o no).

Intervista n.1: Giovanni Fregonese, Direttore Relazioni Sindacali ed esterne di Farminindustria.

Intervista n.2: Angelo Salvatori, Segretario territoriale Femca Cisl, Responsabile progetto welfarma per Femca Cisl.

Intervista n.3: Angelo Salvatori, Presidente DBM, Società di Outplacement.

Intervista n.4: Angela Gessa, Responsabile progetto welfarma per DBM.

Intervista n.5: Salvatore Corveddu, Segretario Nazionale Filctem Cgil.

Intervista n.6: Gianluca Bianco, Segretario Nazionale Femca Cisl.

Intervista n.7: Vanessa Monti, Responsabile progetto welfarma per Adecco.

Intervista n.8: Silvia D'Angelo, Responsabile progetto welfarma per Adecco.

Intervista n.9: Informatore, maschio, 44 anni, Emilia Romagna, in mobilità.

Intervista n.10: Informatore, maschio 45 anni, Emilia Romagna, in mobilità.

Intervista n.11: Informatore, femmina, 34 anni, Emilia Romagna, in mobilità.

Intervista n.12: Informatore, femmina 36 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.13: Informatore, femmina, 34 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.14: Informatore, maschio, 42 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.15: Informatore, maschio, 42 anni, Emilia Romagna.

Intervista n. 16: Informatore, maschio, 50 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.17: Informatore, maschio, 55 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.18: Informatore, femmina, 47 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.19: Angelo Dazzi, Informatore, Presidente Associazione Informatori Scientifici del farmaco, 56 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.20: Informatore, maschio, 37 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.21: Informatore, femmina, 43 anni, Campania.

Intervista n.22: Informatore, maschio, 46 anni, Emilia Romagna, in mobilità.

Intervista n.23: Informatore, maschio, 54 anni, Campania, in mobilità.

Intervista n.24: Informatore, femmina, 41 anni, Campania.

Intervista n.25: Informatore, maschio, 36 anni, Campania.

Intervista n.26: Informatore, maschio, 34 anni, Campania.

Intervista n.27: Informatore, femmina, 45 anni, Campania, in mobilità.

Intervista n.28: Informatore, maschio, 42 anni, Campania.

Intervista n.29: Informatore, maschio, 46 anni, Campania, in mobilità.

Intervista n.30: Informatore, femmina, 43 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.31: Informatore, maschio, 45 anni, Campania.

Intervista n.32: Informatore, maschio, 42 anni, Emilia Romagna.

Intervista n.33: Informatore, maschio, 35 anni, Campania.

6.1 Il progetto welfarma: l'opinione degli ideatori e la risposta dei lavoratori a confronto.

In questa prima parte di analisi empirica l'attenzione è stata rivolta all'analisi degli obiettivi fondanti del progetto welfarma, già in precedenza presentato nella parte teorica, è necessario comprendere se i principi che hanno caratterizzato e fatto nascere tale progetto si sono poi trasformati in pratiche e tradotti in risultati effettivi. Pertanto è d'obbligo fare una breve premessa partendo dalla presentazione degli obiettivi del progetto Welfarma così come identificati dai suoi ideatori. Nella definizione delle caratteristiche di questo modello di welfare to work, concordano nell'identificare welfarma quale strumento per la riqualificazione e ricollocazione sul mercato del lavoro di personale coinvolto in crisi aziendali legate alla trasformazione strutturale del settore. Pertanto, per limitare gli effetti negativi di tali mutamenti sui lavoratori del settore e in particolare sugli informatori scientifici del farmaco welfarma opera per favorire la ricerca di nuove opportunità d'impiego. Pur nella consapevolezza che, per salvaguardare le professionalità acquisite, la ricollocazione ottimale è quella all'interno dell'industria farmaceutica, welfarma si pone come uno strumento aggiuntivo, a carattere volontario, per realizzare soluzioni di welfare to work e aumentare le opportunità di reimpiego.

A questo proposito riportiamo alcuni stralci di interviste che esemplificano queste considerazioni generali sul progetto.

D: dove vanno rintracciate le cause degli esuberi nel settore farmaceutico che hanno colpito gli informatori scientifici del farmaco?

R: il primo cambiamento forte è stato la fine dei mega brands ovvero prodotti destinati ad una fascia di popolazione molto vasta, le terapie si sono focalizzate, farmaci sempre di più per patologie mirate e sempre meno ad ampio spettro.

Le aziende hanno ridotto nell'area commerciale e nell'area ricerca e sviluppo per una crisi che non è del settore ma una crisi che è strutturale. Il settore continua ad essere redditizio ma la redditività sta scendendo perché non ci sono nuovi prodotti.

Su questo si innesta la crisi della rete esterna cioè gli informatori. La prima categoria ad essere colpita dagli effetti della ristrutturazione a livello strutturale già prima del 2008, poi si è unita la crisi economica di questi anni, e gli effetti sono stati di due tipi, economico perché la spesa sanitaria è pagata dal pubblico che ha ridotto la spesa che è a carico delle regioni, la farmaceutica è una di queste spese, l'azione è andata immediatamente sul farmaceutico, riducendo il costo dei

farmaci. Sociale perché c'è un invecchiamento della popolazione che richiede maggiori farmaci e dall'altra parte terapie innovative perché crescono le aspettative delle persone di avere farmaci nuovi, avere la possibilità di avere un'aspettativa di vita in più per malattie gravi. (int.N.1 Direttore Area Relazioni Industriali e Sindacali Farindustria)

I sindacati rispondono in parte d'accordo con Farindustria su questo punto, mettendo in luce i motivi legati ad una crisi strutturale di tutto il settore farmaco.

R: Innanzitutto la situazione è cambiata a livello globale per le aziende del farmaco, la produzione di nuove molecole nel momento che non c'è, non c'è più bisogno di informatori che promuovono i prodotti, il problema è come si fa ricerca, se ci sono meno molecole ci sono meno prodotti e meno informatori. (Int.n.6 Segretario Nazionale Femca Cisl Roma)

R: il settore è stato tutto rivolto agli aspetti commerciali e quindi hanno solo gonfiato quest'aspetto. Dall'altra c'era l'esplosione dei farmaci generici vista la scadenza dei brevetti e diventando equivalenti si doveva rivedere l'informazione scientifica e il ruolo degli informatori. (Int.n.5 Segretario Nazionale Filctem Cgil Roma)

La posizione di molti intervistati pone l'accento sulla crisi strutturale che ha colpito il settore, che è secondo questi la causa dell'aumento degli esuberanti di informatori da parte delle aziende farmaceutiche, ma d'altronde da queste testimonianze è chiaro che le ragioni di questa crisi, cioè la scadenza dei brevetti e la successiva genericazione dei farmaci avrebbe comportato una crisi che inevitabilmente avrebbe colpito la rete esterna delle aziende. Per questo ci siamo chiesti come fosse possibile che contemporaneamente alla scadenza dei brevetti e dell'esplosione dei generici che non avrebbe aiutato la condizione occupazionale degli informatori, le aziende invece continuavano in quegli anni dal 2006 al 2008 ad aumentare il numero di informatori scientifici del farmaco.

D: Perché le aziende negli ultimi anni visto lo scenario mutevole al quale andavano in contro a causa della crisi strutturale hanno continuato ad assumere informatori?

R: Hanno continuato ad assumere perché tutto ciò non era prevedibile. Le aziende se volevano competere con le aziende leader dovevano avere un rapporto di 1 a 3, se i leader avevano 100 ISF le altre se volevano restare competitive dovevano avere 130. Se no era persa la partita. Così avevano il mercato. Fino al 2005 le operazioni che venivano fatte era la cessione di un ramo d'azienda, così le aziende si sono arricchite non solo di prodotti ma anche di persone, a partire dal 2007 non hanno retto e hanno iniziato a mandarli fuori. Non potevano stare

perché il mercato non poteva reggere un numero così elevato di informatori. Col 2008 scoppia la crisi e questa situazione ha preso le dimensioni vaste che ha oggi. (int.N.1 Direttore Area Relazioni Industriali e Sindacali Farindustria)

La stessa domanda posta agli informatori mette in luce da un lato la loro idea opposta a quella appena citata, in altre parole, di quanto le aziende fossero consapevoli di quanto da lì a poco sarebbe accaduto e nonostante ciò abbiano continuato ad assumere informatori, dall'altro come questa crisi ha modificato la loro condizione occupazionale e l'idea che hanno di se stessi all'interno di questo ruolo professionale.

R: Io ho vissuto a pieno questa trasformazione, il passaggio con i generici l'ho vissuto tutto, sapendo questo c'è stato un periodo di espansione nelle assunzioni di informatori, per cui questo fenomeno ha favorito le potenzialità di altre aziende che avevano un numero congruo di informatori. Questo incremento non ha fatto altro che peggiorare la nostra posizione perché il più grande cambiamento è il fatto che per questo aumento di ISF il nostro ruolo da professionista che affiancava il medico ora è solo un addetto alle vendite. (int.n.14 ISF M.42 anni Emilia Romagna)

R: Oggi il mio ruolo è completamente cambiato, è diverso lavorare, prima l'azienda si preoccupava che tu portavi un'informazione corretta sul farmaco ed era veramente scientifica passando alla direzione commerciale le aziende si preoccupano solo delle vendite e hanno assunto anche quando sapevano che da lì a poco non saremmo stati più necessari. Io non dovrei sapere nulla dei dati vendita, io sono un informatore non un venditore. (int. n. 25 ISF M.36 anni, Campania)

R: Oggi a seguito del boom di ISF è cambiato tantissimo il nostro ruolo, è sempre meno legato agli aspetti scientifici e terapeutici del prodotto ma a quelli commerciali, invece quegli aspetti sarebbero importantissimi perché si parla di del farmaco e non di un prodotto come un altro, il nostro ruolo era importante quando le aziende non spingevano alla comunicazione ma a quella dei concetti di studi clinici e aspetti legati alle scelte terapeutiche. Ho sempre mantenuto alta la mia professionalità senza farmi svendere dalle aziende. Io questo lavoro lo intendo da un punto di vista scientifico altamente importante, il mio ruolo è importante per il medico e per i pazienti di quel medico, perché la mia competenza e la mia conoscenza del farmaco gli permetterà di usarlo nella maniera corretta. (Int. n. 9 ISF M. 44 anni, in mobilità, Emilia Romagna)

R: Le colpe delle aziende fino ad un certo punto perché sono i criteri del mercato farmaceutico ad essere cambiati e loro hanno dovuto spremere ISF fin che hanno potuto. La causa degli esuberanti va ricercata monte. È un mercato dove ormai io mi sento un mercenario. (Int. n. 12 F. 36 anni, Emilia Romagna)

Le cause dell'esubero degli informatori sono un punto chiave per comprendere il progetto welfarma ma le posizioni sopra esposte dei testimoni privilegiati da noi intervistati sono molto lontane dall'idea che gli informatori stessi hanno della loro condizione attuale, delle ragioni che hanno portato all'esubero, alla stessa domanda hanno risposto così:

R: le aziende fino al 2006 hanno incrementato il numero di informatori in maniera inverosimile, le linee sono aumentate, in media sarebbero sufficienti per fare informazione scientifica, 300/400 informatori invece molte aziende hanno creato 6, 7 linee, è questo ha prodotto uno svilimento dell'informazione scientifica perché queste linee parlavano anche dello stesso farmaco, quindi una sorta di pressing sui medici che serviva alle aziende. Il motivo per cui siamo a questo punto le aziende lo attribuiscono all'espansione dei generici e ai tagli alla spesa pubblica nella sanità ma i bilanci delle aziende sono in attivo. Quindi questo cosa vuol dire? Vuol dire che se per l'azienda l' informatore è un venditore quando non c'è più bisogno di vendere, non c'è più bisogno di noi. (int. N.19 IsF m.56 anni)

R: Le aziende hanno fatto assunzioni eccedenti perché le aziende hanno creduto che più fai spot al medico più rendeva. Allora, c'è stato un boom di assunzioni e la bolla è scoppiata perché poi con l'introduzione dei generici questi non fanno più fatturato e abbandonano l'informazione di quel farmaco, così anche gli informatori non servono più. (Int.n. 24 ISF donna, 41 anni Campania)

R: Ci sono motivi di carattere oggettivo riferibili sia alle continue manovre governative volte al contenimento della spesa attraverso la riduzione del costo dei farmaci, e all'introduzione di tetti di spesa sempre più bassi, che alla concorrenza dei farmaci generici ed equivalenti. Ma la responsabilità maggiore va sicuramente addebitata alle stesse aziende che anziché puntare su ricerca e sviluppo hanno preferito giocare ampiamente la carta del marketing, gonfiando a dismisura le reti di informazione scientifica per poter aumentare la pressione sui propri "clienti" (definizione con la quale l'impresa farmaceutica descrive solitamente i medici). La crisi attuale è, infatti, quasi sempre una crisi strutturale, non economica. Crisi per lo più determinata dalla genericazione di prodotti (blockbuster) che sono stati per le aziende, e quindi per i soci azionisti, fonte di immenso guadagno. La genericazione di un prodotto non è però un evento inaspettato ed imprevedibile, le aziende conoscono perfettamente le date di scadenza dei brevetti e quindi avrebbero tutto il tempo, se solo lo volessero, di pianificare al meglio il proprio sviluppo industriale ed organizzativo, che coincide con il futuro lavorativo dei propri dipendenti. (Riflessione rilasciata su Informatori.it Isf. Delegato Rsu Filctem Cgil)

Solo una voce fuori dal coro crede che l'esubero non dipenda dalla crisi strutturale o dalla vendita dei farmaci.

R: gli esuberanti non c'entrano nulla dai dati vendita o da come stai lavorando o se l'azienda è in crisi, non è vero nulla, se decidono di eliminare una linea e in quella linea ci sei tu come quello che sta a Canicatti, vengono fatti fuori tutti, dal primo all'ultimo sia che sia bravo o che non faccia bene il tuo lavoro. (Int.n. 10 M. 45 anni, in mobilità, Emilia Romagna)

Se fino a questo punto le testimonianze hanno chiarito le cause che hanno condotto alla creazione di un modello di welfare to work per gli informatori scientifici del farmaco, occorre a questo punto per precisare e comprendere a pieno il progetto welfarma, il parere che i testimoni privilegiati, in altre parole gli ideatori del progetto, in una fase iniziale del progetto avevano maturato, quali erano gli obiettivi e le aspettative di questi ultimi. Le interviste ai testimoni significativi rispetto ai lavoratori hanno una distanza temporale che ha consentito appunto di poter verificare l'eventuale discrepanza o concordanza tra gli obiettivi e gli esiti che i lavoratori hanno in prima persona.

D: quali obiettivi vi siete posti definendo welfarma?

R: gli obiettivi sono molto chiari, welfarma nasce per riqualificare e ricollocare gli ISF in settori affini o nel settore farmaceutico. Questa era l'idea centrale, analizzare bene prima i vincoli e le aspettative di una persona e lavorare su questi per creare valide alternative occupazionali, sempre in linea con le richieste del mercato. È necessario capire quanto il tuo profilo occupazionale è sovrapponibile con le richieste del mercato, in più la formazione non deve essere a catalogo ma il soggetto dovrebbe orientarsi nei piani di formazione e solo quando il soggetto è pronto può partire l'outplacement. Questo è quello che ci siamo posti poi bisogna vedere quanto stanno riuscendo a fare. (Int.N.1 Direttore Area Relazioni Industriali e Sindacali Farindustria)

Questa, è la posizione di quello che nella nostra ricerca ha rappresentato in più di un'occasione di incontro il porta voce delle aziende farmaceutiche e come si legge dall'ultima parte di questo stralcio di intervista non sono chiari se e come si stanno sviluppando le varie fasi attuative del progetto, si riferisce nello specifico alle azioni che le Agenzie per il lavoro, alle quali è affidata la fase di ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori, hanno o meno messo in moto per il processo di reinserimento lavorativo degli informatori.

Il punto di vista delle Agenzie per il lavoro sarà dapprima espresso indagando qual è la loro opinione sul progetto e in seguito saranno illustrate le fasi concrete di attuazione del processo che hanno messo in moto per la ricollocazione.

D: cosa ne pensa del progetto welfarma?

R: tutto il bene di questo mondo se ne dobbiamo parlare in via teorica.

D: e in termini pratici? Perché il punto di vista teorico sul progetto è chiaro, ci interesserebbe sapere la sua opinione.

R: ah bene allora posso parlare e dire chiaramente quello che penso. Questo modello altro non è che la brutta imitazione di un modello di welfare to work sul modello danese, solo che è stato applicato in maniera abborracciata e approssimativa, è un tentativo di welfare to work.

D: voi l'avete firmato e siete anche tra gli ideatori assieme a Farminindustria, prima di arrivare ad affermare che non ha funzionato, quali aspetti positivi avevate previsto?

R: i vantaggi sono molto semplici, innanzitutto c'è un voucher fino a 2000 euro più o meno, questo non va in tasca ai soggetti ma ad un ente che fa formazione, perché il presupposto è che non tutti possono essere assorbiti nell'area medico scientifica, quindi uno nel caso decida di andare a fare il caldarrostaio gli servirà la formazione per le caldarroste. Nel caso di un'azienda farmaceutica che li assume questa dote va all'azienda che si occuperà di fare formazione. In più la novità di questo progetto oltre alla dote è l'outplacement. (Int.n. 3 Presidente DBM Roma)

C'è una notevole distanza tra l'opinione che ha Farminindustria di questo progetto e gli altri soggetti istituzionali coinvolti, agenzie per il lavoro e sindacati. La distanza si fa ancora più forte quando sono i soggetti coinvolti con le loro vite e i loro percorsi lavorativi a mettere in luce gli effetti negativi di questo progetto. Gli esiti della loro ricollocazione sono stati molto lontani dall'idea che le parti settoriali coinvolte nella progettazione di welfarma avevano previsto. Il punto di forza cioè la sinergia tra pubblico e privato per il reinserimento lavorativo degli informatori sottolineato da Farminindustria, è invece nelle parole dei soggetti privati l'anello debole. A questo proposito gli stralci delle interviste che seguiranno chiariranno quest'aspetto. Riportiamo il punto di vista dei sindacati e delle agenzie per il lavoro che chiariranno meglio quali sono stati i punti deboli di questo progetto. A differenza di Farminindustria che pone l'accento sulla forza della sinergia tra pubblico e privato, loro chiariranno che questo punto insieme alla mancanza di informazioni corrette da parte delle aziende sono stati gli elementi di

criticità che non hanno supportato il processo di comunicazione tra le varie parti coinvolte.

D: quali sono i punti di forza di questo progetto?

R: la sinergia tra pubblico e privato è il perno di questo progetto, insieme alla sinergia tra aziende e agenzie per il lavoro. Welfarma ha un alto aspetto, la volontarietà, doppia, una è l'azienda che decide di adottare o meno welfarma e l'altra sta nelle mani della persona che può scegliere. Quando l'azienda decide di adottare welfarma fa un contratto con una agenzia per il lavoro tra quelle aderenti al progetto e con questa stabilisce che devono fare per i lavoratori a livello di riqualificazione e outplacement. Per vedere quanto funziona c'è una piattaforma dove ogni apl può entrare e vedere chi c'è e può ricollocarlo. (int.n.1 Direttore Area Relazioni Industriali e Sindacali Farindustria)

In merito alla piattaforma, strumento pensato per aiutare la comunicazione tra le parti, le agenzie per il lavoro rispondono così:

R: il problema più grande è stato il network di informazioni creato da Farindustria, è stata messa a punto una piattaforma che non ha mai funzionato, noi non l'abbiamo mai usata.

D: quali sono stati i motivi?

R: abbiamo già il nostro network dove cercare e i lavoratori da ricollocare, non si è mai capito cosa dovevamo fare con questa piattaforma, per di più hanno messo in piedi dei corsi di formazione da farci fare per usarla, senza mai chiederci se l'avremmo usata e se fosse stata utile, e poi le informazioni lì non ci sono nemmeno. (Int.n. 8 Responsabile Progetto Welfarma per Adecco Roma)

Anche altre agenzie per il lavoro hanno espresso le medesime perplessità.

R: se fai un progetto come questo, devi farlo funzionare. C'è una piattaforma, pensata per far comunicare le informazioni e fare rete tra le varie agenzie, Farindustria ecc.. un data base che è molto dispendioso in termini di tempo, mal realizzato e poco funzionale. Si voleva tentare di recuperare delle posizioni occupazionali attraverso la piattaforma ma vale molto di più il nostro marketing, la nostra piattaforma che quella messa in piedi da questo progetto. (Int.n. 3 Presidente DBM Roma)

Il punto di vista dei sindacati è molto critico, da un lato è stato disapprovato l'operato delle agenzie per il lavoro, dall'altro quello delle aziende. Infatti, parlando delle criticità di welfarma, si sono espressi in questi termini.

D: perché avete sottoscritto il progetto welfarma?

R: perché volevamo capire se riuscivamo ad inserirci all'interno della ricollocazione per gli informatori scientifici del farmaco con uno strumento contrattuale nella gestione di un problema che anche in termini dimensionali è

rilevante per la categoria. Siamo stati tra i promotori insieme a Farindustria perché siamo convinti che bisogna intervenire nei problemi occupazionali nella fase costruttiva e non solo quando il problema si presenta con i soliti strumenti di difesa, in welfarma la difesa è proattiva. (int. n. 6 Segretario Nazionale Femca Cisl Roma)

R: il motivo sta nella misura stessa degli esuberanti che si sono prospettati solo in crescita (int. n. 5 Segretario Nazionale Filctem Cgil Roma)

R: l'abbiamo accettato perché è una frontiera nuova in fase contrattuale, bisognava dare una risposta diversa ai lavoratori, non far sentire il lavoratore solo in questa fase delicata di ricollocamento (Int. n. 2 Segretario Territoriale Femca Cisl Roma)

D: quali sono invece i punti deboli di questo progetto?

R: così come era stato prospettato sulla carta dovevamo provarci ma le aziende non hanno utilizzato nel modo in cui avremmo voluto. Abbiamo affrontato uno spaccato della crisi con una strumentazione vecchia, lo straordinario con l'ordinario, avevamo gli ingredienti giusti ma purtroppo le aziende lo usano non per ridurre l'esuberante e cercare di capire come rimodulare le mansioni ma hanno fatto tutti fuori. (int. n. 5 Segretario Nazionale Filctem Cgil Roma)

R: dopo la difficoltà di costruire un modello perché non c'era, un impianto pilota potremmo dire. L'anello fragile di questo cerchio sono state le agenzie per il lavoro, che si sono poste con approccio standard, perché non hanno ben chiaro che se si muovono con i loro metodi classici prendono i lavoratori e interagiscono con il mercato in maniera standard

D: mi spiegherebbe meglio cosa intende per standard quando parla delle agenzie per il lavoro?

R: standard sta per un approccio non dinamico ma statico, dovrebbero essere più adattive verso questo strumento. (int. n. 6 Segretario Nazionale Femca Cisl)

Anche le agenzie per il lavoro hanno espresso le stesse perplessità nei confronti delle aziende:

D: qual è stato l'atteggiamento delle aziende nei confronti di questo progetto?

R: l'atteggiamento delle aziende è stato del tipo, vabbè prendiamo questo modello che ci aiuta a risolvere più facilmente il problema coi sindacati, siccome loro hanno firmato il progetto lo utilizzeranno con grande piacere. In più per loro c'è un ritorno d'immagine notevole che non è da poco per loro. (Int. n. 4 Responsabile progetto welfarma per DBM Roma)

Il percorso di ricollocazione che le agenzie per il lavoro hanno messo in moto per i lavoratori welfarma è identico a tutti i percorsi che fanno per gli altri lavoratori, non hanno adattato questo progetto, sia com'era segnato nell'accordo e come si legge nel manuale applicativo di welfarma, sia nei termini adattivi come

segnalato dal Segretario Nazionale di una delle sigle sindacali coinvolte. Alcune parti d'intervista alle agenzie per il lavoro, che di seguito riportiamo, mettono in luce proprio quest'aspetto.

D: quale percorso di ricollocazione avete previsto per i lavoratori del progetto welfarma?

R: il percorso che facciamo fare è lo stesso per altre categorie lavorative. Può essere individuale o collettivo, cerchiamo di supportarli nella parte operativa, individuiamo il network della persona e stimoliamo la persona a crearsi un nuovo network, li seguiamo fino all'ingresso in un nuovo lavoro. È un percorso definito uguale come quello che intraprendono altri lavoratori, non c'è stata nessuna modifica o percorso creato ad hoc per loro. (int. n. 7 Responsabile Progetto Welfarma per Adecco Roma)

D: avete applicato strategie o percorsi differenti di outplacement per i lavoratori del progetto welfarma?

R: assolutamente no. Abbiamo adottato lo stesso identico processo, la cosa diversa sarebbe stato se lo Stato avesse finanziato l'outplacement invece sono sempre le aziende a finanziarlo. (int. n. 3 Presidente DBM Roma)

D: perché non sono state stabilite delle linee guida chiare per questo processo di ricollocazione per tutte le agenzie per il lavoro?

R: perché avevamo previsto un software che mettesse in comunicazione le differenti apl ma non è stato utilizzato e serviva proprio per creare una sinergia tra le diverse agenzie ma non l'hanno sfruttato e ognuno è andato avanti da solo. In più loro sono in contatto con gli uffici provinciali dell'impiego, allora bisognava creare un data base come era stato pensato all'inizio, per poter condividere le informazioni e forse i percorsi sarebbero stati efficaci.

D: non avete istituito anche un osservatorio contrattuale che serviva proprio al monitoraggio delle apl?

R: sì, lo stiamo facendo ma dalla teoria alla pratica dovremo vedere se il progetto funziona o meno

D: le informazioni che avete dall'osservatorio fino ad ora cosa hanno messo in luce?

R: purtroppo le apl non stanno comunicando tra di loro e le informazioni pervenute fino ad ora sono che ognuna ha proseguito attraverso la sua piattaforma, non la nostra

(Int. n. 1 Direttore Area Relazioni Industriali e Sindacali Farindustria)

Oltre ai punti critici fino a questo momento posti in rilievo, ci sembra più interessante osservare se le stesse criticità sono state avvertite dai lavoratori. L'aspetto che emerge in maniera predominante tra le testimonianze raccolte fa invece leva su un aspetto che anche alcuni dei testimoni significativi hanno messo

in risalto ma alla luce delle interviste ai lavoratori ci sembra essere l'aspetto più importante in termini di criticità rispetto a quelli che fino ad ora sono emersi dalle testimonianze degli attori istituzionali. Quest'aspetto è la mancanza d'informazioni, da un lato tra gli stessi soggetti coinvolti nelle fasi decisionali e nella progettazione. Il Presidente dell'associazione degli informatori l'AISF, parlando di welfarma, sottolinea proprio quest'aspetto: "welfarma in se per se sarebbe stata un cosa positiva ma visto che è una cosa che riguarda noi, sarebbe stato giusto sentirci, invece hanno fatto l'accordo senza coinvolgere in una fase di progettazione gli informatori, non c'era nessun rappresentante degli ISF, nessuno che fosse stato coinvolto e dal momento che si decideva del nostro futuro sarebbe stato quanto meno opportuno fare coinvolgerci." (int. n. 19 Presidente AISF, ISF m 56 anni Emilia Romagna)

Dall'altro gli informatori hanno reso evidente che c'è una mancata conoscenza del progetto da parte dei lavoratori o una cattiva ed errata conoscenza, non c'è stato un corretto flusso d'informazioni tra aziende e sindacati che avrebbero dovuto comunicare e far conoscere welfarma ai soggetti che erano interessati da procedure di mobilità. Questa è stata una tra le cause più frequenti, tra i nostri intervistati, che hanno portato gli informatori a non aderire al progetto.

D: Conosci il progetto welfarma?

R: ne ho sentito parlare, è una riconversione dell'informatore in altre attività?

D: in che occasione ne hai sentito parlare e chi vi ha informato di questa possibilità?

R: durante la ristrutturazione aziendale ci è stato presentato come possibilità di volersi riconvertire in altri lavori per chi voleva fare un altro lavoro c'era la possibilità di fare corsi di formazione. Nessuno ci ha creduto.

D: chi vi ha dato queste informazioni?

R: l'azienda quando si è aperta la mobilità, ma nessuno dei miei colleghi l'ha accettato perché abbiamo fatto delle riunioni e so che nessuno è entrato dentro

D: in quanti informatori eravate dentro quella procedura?

R: eravamo più di 100, la notizia è passata così alla leggera che nessuno avrebbe potuto prenderlo in considerazione. (int. n. 17 ISF m. 55 anni Emilia Romagna)

Allo stesso modo parlando di welfarma, altri informatori si sono espressi in questi termini:

D: quando ti è stato presentato e quali informazioni ha avuto in merito?

R: quando siamo andati in mobilità o si continuava a lavorare con un patto di stabilità per un'altra azienda per tre anni o si accettava la mobilità.

D: cosa hai scelto?

R: ho scelto di passare nell'altra azienda, con il patto di stabilità e l'ho scelto perché dal punto di vista personale avevo bisogno di lavorare, l'alternativa era accettare la mobilità ma poi senza sapere se mi sarei ricollocata

D: cosa vi hanno detto di welfarma?

R: c'era questa possibilità di aderire a welfarma ma nessuno sapeva bene di cosa si parlava.

D: ma chi vi ha informato e in che occasione avete saputo tu e i tuoi colleghi che c'era questa possibilità?

R: durante le riunioni con i sindacalisti ma senza specificarlo, non sapevamo nulla di preciso, si era parlato di una ricollocazione ma le risposte che ci hanno dato erano vaghe e allora andare dal nulla al nulla piuttosto ho accettato il patto di stabilità, come ha fatto anche la maggior parte dei miei colleghi. (Int. n. 11 ISF d. 34 anni Emilia Romagna)

La stessa domanda posta anche agli informatori della Campania rileva la stessa distorta o assente per lo più, conoscenza del progetto.

D: conosci il progetto welfarma?

R: sì, per quello che ne so è una bufala, non ha mai funzionato (int. n. 28 f. 42 anni Campania)

R: sì ma non so bene di cosa si tratta, qualunque dei miei colleghi aveva saputo che era un accordo che avevano fatto per noi ma non abbiamo saputo nulla di più (int. n. 29 m. 46 anni Campania)

R: sì per quello che ne so io non è andato bene, per poter far rientrare e riqualificare noi informatori ma non si è mai capito cos'era e come funzionava (int. n. 24 f. 41 anni Campania)

La maggior parte dei nostri intervistati sia del Nord sia del Sud non conosceva welfarma, chi non era in mobilità non l'aveva mai sentito oppure aveva ricevuto qualche informazione sommaria attraverso un passa parola tra colleghi che conoscevano poche informazioni circa lo stesso, quelli che invece sono stati interessati da procedure di mobilità erano in possesso di informazioni in taluni casi del tutto errate o solo parzialmente veritiere.

Mentre i sindacati su questo rispondono così:

D: visto l'alto numero di ISF che non ha accettato, com'è stato il flusso d'informazioni che avete fornito ai lavoratori?

R: noi abbiamo sempre comunicato quando si apriva una mobilità che c'era questa possibilità, abbiamo fatto assemblee e c'era grande attenzione, il problema

è stato il loro atteggiamento scettico di fronte a questa possibilità. (int. n. 5 Segretario Nazionale Filctem Cgil Roma)

D: secondo lei perché gli informatori non hanno accettato welfarma?

R: welfarma è una scelta molto libera, quando abbiamo fatto l'accordo abbiamo lavorato in questo senso, poniamo delle condizioni alla mobilità che non sono impositive, le condizioni di welfarma sono state extra legge, come l'accompagnamento alla pensione, invece che scaraventarli per strada si da loro un'alternativa. Quindi vista la volontarietà di welfarma e tutte le informazioni che abbiamo fornito credo che siano loro che non l'hanno accettato per ragioni personali anche dopo le nostre comunicazioni. (int. n. 6 Segretario Nazionale Femca Cisl Roma)

D: il numero di ISF che non aderito a welfarma è molto alto, posto che avete fornito come dice tutte le informazioni e aggiornato i lavoratori sul progetto in fase di accordo, secondo lei perché non l'hanno accettato?

R: in altri paesi strumenti come questo sono comunemente utilizzati, in Italia questa era una delle prime esperienze quindi c'era una certa rigidità al cambiamento, da questo punto di vista bisogna convincerli che è qualcosa per loro, sono resistenti al cambiamento. (int. n. 2 Segretario Territoriale Femca Cisl Roma)

Le agenzie per il lavoro confermano invece, quanto l'aspetto della mancata o carente informazione sul progetto da parte delle aziende e dei sindacati abbia influito in maniera significativa non solo sulle cause della mancata adesione ma in misura maggiore anche per coloro che pur accettando il progetto non ne conoscevano le reali potenzialità, le possibilità e le azioni che questo sistema avrebbe prodotto per favorire la ricollocazione.

D: quando avete incontrato gli informatori cosa sapevano di questo progetto?

R: nessuno di quelli che abbiamo incontrato era informato su quello che il progetto metteva a disposizione per loro, avevano avuto comunicazione dall'azienda di venire da noi e sono arrivati senza sapere nulla. Una sopra di tutte, non sapevano della dote, non sapevano che avevano il voucher e anche al momento in cui lo sanno da noi siamo noi a dovergli spiegare come usarla. (int. n. 8 Responsabile Progetto Welfarma per Adecco)

R: di questo progetto sapevano talmente poco che abbiamo dovuto fare quello che avrebbero dovuto fare i sindacati e non noi, siamo quelli che procederemo alla loro ricollocazione, prima di spiegargli questa abbiamo dovuto spiegare anche il progetto che li ha portati da noi. (int. n. 4 Responsabile del progetto welfarma per DBM)

Questa mancanza d'informazioni che le agenzie per il lavoro hanno messo in risalto parlando del progetto, ci conferma che non solo i lavoratori che non erano in procedure di mobilità non conoscevano welfarma, su questo punto si potrebbe concludere pensando che in fondo non era un loro problema conoscere un progetto che (per fortuna) non interessava in prima persona le loro vite e la loro carriera. Dall'altra, ha messo in luce il fatto che coloro che (ahime) erano stati messi in mobilità non erano stati informati e le poche informazioni che avevano erano per lo più sommarie. Questo ci appare essere uno dei punti centrali per comprendere la mancata adesione al progetto da parte degli informatori, ciò è stato confermato non solo dagli attori istituzionali come quelli sopra citati ma dagli informatori stessi, infatti, sono molto lontane le loro motivazioni dalle ragioni che hanno espresso i testimoni significativi. Anche i rappresentati delle RSU da noi intervistati hanno confermato quanto appena descritto “ welfarma ha creato parecchio disorientamento sia in noi RSU che nei sindacati che dovevano proporlo ma non avevano informazioni chiare e ovviamente i lavoratori non hanno capito molto”

D: quali informazioni avete avuto su questo progetto?

R: ci sono arrivate poche informazioni e parecchio confuse, nulla di chiaro, molti colleghi RSU non ne sono nemmeno a conoscenza. (int. n. 20 ISF, RSU, m. 37 anni)

6.2 Formazione e Ricollocamento. Un confronto tra le traiettorie occupazionali degli informatori con e senza il supporto di welfarma.

Welfarma, secondo gli ideatori del progetto, oltre ad entrare all'interno della contrattazione e inserirsi in una logica di sinergia tra pubblico e privato, ha due elementi innovativi rispetto agli altri percorsi standard di gestione degli esuberanti. Il primo sta nel fatto che il percorso di ricollocamento non è lasciato nelle mani dei soggetti una volta che si apre una procedura di mobilità, ma nasce all'interno di un rapporto che coinvolge in maniera responsabile aziende e sindacati, in secondo luogo un'attenzione particolare è stata rivolta alla formazione, che acquisisce il valore aggiunto rispetto ad altre soluzioni di mobilità. Nel periodo in cui è stata svolta la ricerca, le aziende che hanno aperto una procedura di mobilità sono otto,

di queste cinque hanno aderito a welfarma. Come reso nel rapporto che Farindustria ha redatto per il monitoraggio sul progetto⁵²¹. Il parere delle aziende fa riferimento a un'idea che l'azienda debba assumere un ruolo attivo nel ricollocamento e che l'integrazione monetaria non può essere la sola strada percorribile quando i soggetti coinvolti da procedure di mobilità sono figure ad alta professionalità e specializzazione, quali gli informatori scientifici del farmaco. “ se l'azienda ha creato un problema, cerco in tutti i modi di ridurre il problema sia alle persone, ma anche alla comunità perché perde delle competenze specifiche”; e ancora si legge che le aziende credono che welfarma sia “ uno strumento di gestione degli esuberanti non una mera gestione monetaria ma un aiuto concreto alle persone per ricollocarsi anche reinventarsi attraverso la formazione”; un'altra azienda crede che “ welfarma lega l'azienda, l'agenzia e il pubblico, un network sul territorio molto forte, è un'aggiunta che una società di outplacement non può fare”. Le aziende che hanno aderito rilevano una logica di gestione degli esuberanti innovativa per il settore farmaceutico rispetto alle precedenti ristrutturazioni, un'azione non solo monetaria ma un'integrazione tra i differenti attori pubblici e privati per riqualificare e riprogettare un percorso lavorativo. Anche le aziende, come gli altri attori coinvolti, hanno incontrato tra i principali ostacoli all'adesione di welfarma la mancanza d'informazioni e la tempestività con cui queste sono a loro pervenute. Le aziende che non hanno aderito, dichiarano che al momento del negoziato per la ristrutturazione e la gestione degli esuberanti, non avevano informazioni sufficienti e non comprendevano alla luce di quelle che erano in loro possesso quale fosse la specificità di welfarma rispetto a un altro processo di outplacement che l'azienda in modo autonomo poteva realizzare, senza scegliere, si legge in altri punti di questo report, le agenzie per il lavoro contemplate in welfarma ma agenzie alle quali queste erano già legate da precedenti rapporti di collaborazione.

Per approfondire gli esiti che questo progetto ha avuto e se e in che modo è riuscito con le sue azioni di sistema, formazione e ricollocamento, ad orientare il percorso di reinserimento lavorativo portando a termine gli obiettivi di questo progetto. È necessario dapprima comprendere quali sono state le motivazioni e i

⁵²¹ Report sulla valutazione del progetto welfarma voluto dai partner di welfarma.

risultati per coloro che l'hanno accettato, e le ragioni di altri informatori che in parte per un'insufficiente circolazione d'informazioni tra gli attori coinvolti, come abbiamo in precedenza esposto, non sono entrati a farne parte, e in altri casi per altre ragioni che dalle interviste sono emerse. Di seguito si renderà chiaro il percorso occupazionale degli informatori, sia di coloro che hanno accettato welfarma per comprendere gli eventuali aspetti positivi, le criticità e verificare in che modo questo progetto ha orientato il percorso di ricollocamento, sia le traiettorie di chi non ha accettato, sono la maggioranza del nostro campione. Nelle parti d'interviste che seguiranno questi aspetti, saranno chiariti dai soggetti intervistati in modo evidente.

D: come hai saputo della possibilità di accettare welfarma?

R: nell'accordo sindacale c'era scritto, avendo scelto la mobilità a priori senza sapere poi bene cosa fosse lo accettavi come dire a forza.

D: quale idea ti sei fatta?

R: mi avevano detto che era un percorso per fare formazione e poi sarei andata in una agenzia per il lavoro che mi aiutava nella ricerca

D: com'è andata?

R: per prima cosa non c'è stata nessuna formazione, questo voucher non è mai arrivato, boh chi ne ha saputo più niente, io mi ero tanto entusiasmata all'idea di fare un corso di formazione che mi potesse aiutare e invece nulla.

D: la ricollocazione come sta andando?

R: che non sta andando, non come. Per ora un sacco di colloqui, bla bla bla, le solite cose ma nulla di concreto, sono spaventata sono già 3 mesi che l'ho accettato, ho fatto male! (int. n. 30, f. 42 anni Emilia Romagna)

D: come sta andando la ricollocazione dopo aver accettato welfarma?

R: sono a oggi quasi due mesi che ho sottoscritto l'accordo, bello eh, tanto bello quello che hanno scritto, ma fino ad ora niente di quello che ho letto, si è realizzato. La formazione? L'azienda ha detto che non dipendeva più da loro, l'agenzia per il lavoro idem, chi me la deve fare?

D: voi avete a disposizione un voucher che al momento della ricollocazione sarà l'azienda che ti assume a farsene carico, non spetta a voi personalmente la ricerca di un corso di formazione, ne alle apl.

R: ah! i sindacati dicono una cosa, le apl un'altra, ma prima di giocare con la vita delle persone che devono lavorare perché non si sono messi d'accordo? Spero che almeno questa ricollocazione mi porti qualcosa di buono. (int. n. 31 m. 45 anni Emilia Romagna)

Pur rientrando nel progetto welfarma al momento dell'intervista, questi informatori hanno accettato l'accordo da poco tempo, mesi per lo più, la maggioranza, i soggetti hanno dichiarato di non essere ancora stati ricollocati, da

un lato lamentavano quest'aspetto, visto che il passare di pochi mesi nella ricerca di un nuovo lavoro è un arco temporale lungo, considerando che il progetto ha una durata di 12 mesi, dopo i quali i lavoratori saranno esclusi, anche se la ricollocazione non è andata a buon fine; dall'altra nessuno di loro ha iniziato un percorso di formazione.

D: mi racconti la sua esperienza da quando è entrato in mobilità.

R: le possibilità erano o di passare in un'altra azienda o accettare l'incentivo all'esodo, io ho accettato l'incentivo e sono stato uno dei pochi fortunati che ha trovato lavoro in un'altra azienda. Fortunato da un lato, sfortunato dall'altro, perché nel giro di due anni sono capitato in questa situazione e quindi fortunato mica tanto. Certo perché ho ritrovato lavoro ma se succede di nuovo ora verso i 50 non credo siano molte le possibilità di essere ancora fortunato. (int. n. 15 ISF N1 m. 45 anni Emilia Romagna)

Un collega di quest'ultimo e altri informatori che di seguito riportiamo hanno fatto la scelta opposta, accettando l'accordo e sottoscrivendo welfarma ma l'esito è stato deludente e per molti aspetti ci mostrano i limiti di questo progetto.

D: tu hai accettato welfarma invece?

R: sì ma se potessi non lo farei più, un flop totale

D: mi racconti com'è andata?

R: non c'è stata nessuna riqualificazione, la formazione boh mai sentita! che era quello il motivo per il quale sono entrato, poi sono stato ricollocato ma in una piccola azienda con un contratto come agente, questo potevo farlo anche da solo. Quindi se volevano davvero fare un progetto dovevano vedere dove andavamo a finire. (int. n.15 ISF N2 m. 43 anni Emilia Romagna)

D: mi racconti la tua ricollocazione con welfarma?

R: quando ho accettato non sapevo bene cosa fosse welfarma, sono andata io dopo aver sottoscritto l'accordo a chiedere informazioni, si diceva solo che c'era la possibilità di essere ricollocati e che l'azienda aveva preso accordi con un'agenzia e mi è stato detto di andare.

D: da quando sei andata all'agenzia per il lavoro cosa è successo?

R: ho iniziato a fare il solito colloquio per orientare il mio cv, poi altre volte mi hanno chiamato per altri colloqui, questo per mesi, dopo tre mesi sono stata assunta in un'altra azienda.

D: quest'azienda ti ha assunto con lo stesso contratto?

R: questa è un'azienda molto più piccola e il contratto che mi ha fatto è a provvigione e poi dopo un po' mi hanno fatto quello determinato.

D: hai iniziato qualche corso di formazione?

R: nessuno, hanno detto che ancora devono arrivare i soldi. Io non avevo la certezza che mi sarei ricollocata, diciamo che ho provato perché al massimo mi sono detta tra un anno proverò da sola ma è un caso che ci sono capitata e sentendo quello che si dice in giro non gli do torto ora che ho visto che sono

stata l'unica nella mia azienda ad accettarlo, certo mi sono ricollocata e ringrazio dio per questo, ma la formazione non l'ho ancora vista. (int. n. 9 ISF m. 46 anni Emilia Romagna)

I soggetti che hanno aderito a welfarma dimostrano di non aver trovato nessun elemento virtuoso in questo progetto, di non essere stati orientati verso nessun corso di formazione e di non aver trovato una soddisfacente ricollocazione. Questo è in netto contrasto con la posizione che il porta voce delle aziende ha dichiarato.

D: dopo un anno è possibile che non tutti i lavoratori di welfarma saranno ricollocati, che futuro immagina per la loro ricollocazione?

R: si troveranno nella situazione di doversela cavare da soli ma la cosa più importante che offre welfarma è come hanno impiegato quest'anno? Se hanno mandato solo cv in giro oppure hanno seguito un corso di formazione?

D: secondo Farindustria qual è la situazione?

R: a differenza di quelli che non hanno aderito i lavoratori di welfarma hanno un percorso assistito, un aiuto, un percorso di formazione e la possibilità di essere aiutati e supportati durante la ricollocazione. È chiaro che sono avvantaggiati.

D: allora perché il numero di informatori che non l'ha accettato è così alto?

R: perché non l'hanno capito. Poi c'è un limite culturale che sta verso un modo di pensare la propria carriera professionale che va nella direzione di una fissità di ruoli, perché se il problema di questi informatori è quello di ricollocarsi subito appena esci. Ancora non si è scardinata l'idea di iniziare a lavorare in un'azienda e finire in quell'azienda. La discontinuità nei rapporti di lavoro è virtuosa. (int. n. 1 Direttore Relazioni esterne e sindacali di Farindustria)

Le agenzie per il lavoro che hanno incontrato gli informatori invece cosa pensano in merito?

D: mi descriverebbe l'atteggiamento degli informatori che avete incontrato?

R: c'è molta voglia di mettersi in gioco perché probabilmente meglio di noi sanno che il settore non può riassorbirli perché il mercato è contratto. Sanno che la loro ricollocazione non può essere pensata solo nel Pharma e i soggetti si sono mostrati pronti a rivedere i loro obiettivi professionali. (int. n. 7 Responsabile progetto welfarma per Adecco)

R: nei vari incontri tenuti con loro anche se amareggiati la loro situazione futura la conoscono e non hanno nessun atteggiamento restio al cambiamento. (int. n. 4 Responsabile progetto welfarma per DBM Roma)

La posizione espressa dal rappresentante di Farindustria, sopra citato, è molto lontana dalla carriera professionale degli informatori e dalla storia occupazionale

che ci hanno raccontato, costellata di cambiamenti e per nulla costruita su un'idea di fissità dei rapporti di lavoro. La maggioranza del nostro campione empirico ha cambiato molte aziende e sono soggetti consapevoli, vista la situazione del settore farmaco, che non potranno lavorare nella stessa azienda per molti anni.

“Ho iniziato 22 anni fa, ero giovanissimo, avevo 25 anni, mi sono laureato mentre lavoravo già. Ho cambiato molte aziende, l'ultima è quella attuale, è la sesta, nella quale lavoro da poco e si è appena aperta la procedura di mobilità.” (int. n. 10 ISF m. 45 anni Emilia Romagna)

“Ho iniziato nel 2003 in un'azienda italiana, con un contratto di formazione per due anni, fino al 2005, nel frattempo cercavo un altro lavoro per cambiare regione, trasferita ho cercato lavoro in un'altra azienda, poi ho cambiato ancora fino all'anno scorso quando la mia azienda è stata distrutta e comprata da un'altra. Ho sempre saputo che da un giorno all'altro, vedendo quello che succedeva a molti miei colleghi, che un giorno c'erano e l'altro non c'erano più che poteva capitare anche a me” (int. n. 11 ISF f. 34 anni Emilia Romagna)

“mica mi sono mai aspettato di fare come mio padre che ha iniziato a lavorare come operaio nella Marelli e lì è andato in pensione, l'ho sempre saputo che la situazione è appesa ad un filo e devi essere pronto a rimetterti in gioco” (int. n. 16 ISF m. 50 anni Emilia Romagna)

Le esperienze dei soggetti intervistati, che hanno accettato welfarma, mettono in luce due aspetti del processo di ricollocazione che sono in netta contrapposizione con quanto i testimoni privilegiati, nonché ideatori dello stesso, hanno evidenziato. Il primo aspetto riguarda la marginalità con cui è stato affrontato il tema della formazione. Sulla base delle nostre interviste nessuno dei soggetti coinvolti aveva notizie chiare in merito sia alle modalità sia ai tempi con i quali dovrebbero fare taluni corsi di formazione, così come previsto dal progetto: “saranno organizzati corsi, tenuti da esperti di formazione e da figure professionali di aziende, coerenti con i fabbisogni e che potranno riguardare: tematiche di base (quali inglese, principi di contabilità, tecniche di vendita ecc..) e tematiche specialistiche (amministrazione del personale, trade marketing ecc..).⁵²² Questo ci sembra quindi un limite piuttosto evidente poiché l'intreccio tra formazione e ricollocamento è stato dai soggetti che l'hanno ideato indicato, come riportiamo da alcuni stralci di interviste “ il punto di forza sta nella combinazione

⁵²² Manuale applicativo di welfarma.

di un modello che non è mero ricollocamento” oppure “ il valore aggiunto di welfarma sta nella formazione unita alla ricollocazione”.

La formazione è stata il primo dei punti critici che i lavoratori hanno riscontrato, o meglio, la mancata formazione. Nessuno ha ricevuto il voucher previsto e le parole di uno dei nostri intervistati meritano spazio a questo punto della nostra riflessione: “le cose sono state fatte male, se ci sono allo stato attuale 5mila esuberi, ma aumenteranno, 2000 euro. Sono dieci milioni di euro se tutti ne usufruissero, ma così non è perché ne usufruisce solo il 20%. Se fai un progetto come questo, devi finanziarlo, così non è stato, se facciamo due conti le cose non tornano.” (int. n. 3 Presidente DBM Roma) I dati che Farminindustria ha fornito rispecchiano la nostra osservazione rispetto alla carente o assente formazione che welfarma aveva previsto.

I lavoratori aderenti a welfarma secondo le stime di Farminindustria sono 210, di questi ricollocati 75 e i voucher richiesti 20. Sono stati quindi richiesti 9,53% di voucher sul totale di aderenti e il 36% è stato ricollocato.⁵²³ La prima osservazione sia sulla base del nostro campione empirico di riferimento sia sulla base della stima degli informatori in mobilità (quando sono stati ascoltati i soggetti, la stima era pari a circa 12mila informatori) è la carente partecipazione delle aziende a questo progetto, nonostante i numeri dell'esubero nel settore siano così elevati sarebbe più giusto affermare che questo progetto non è ha avuto in primis il sostegno dalle aziende, a differenza delle affermazioni che molti testimoni significativi fanno in merito alla mancata adesione a questo progetto, sostenendo che sono stati gli informatori a non accettarlo. Dalle interviste riportate fino ad ora, è chiaro che gli informatori non conoscevano il progetto, nonostante fossero interessati da procedure di mobilità e avevano poche informazioni e molto confuse. In merito alla ricollocazione, è bene notare che welfarma non si è impegnata ad offrire un valore aggiunto nel percorso di carriera sotto il profilo contrattuale, il reinserimento lavorativo è avvenuto sempre passando a condizioni contrattuali inferiori rispetto a quelle di partenza. L'opinione degli ideatori in merito alle ragioni per cui i lavoratori non hanno

⁵²³ Dati forniti da Farminindustria, su un'indagine di Italia Lavoro.

accettato welfarma è molto lontana da quella dei lavoratori. Coloro che non hanno sottoscritto l'accordo, perché l'hanno fatto? E come si è orientato il loro percorso?

D: da quanto tempo sei in mobilità?

R: ora da tre mesi ma quattro anni fa era già andato in mobilità, e ancora qualche anno prima, questa è la terza volta.

D: tra le proposte da parte dell'azienda c'era anche welfarma?

R: sì ma non l'ho accettato, perché io sono per una logica di conservazione del posto di lavoro, ho una famiglia e due figli e so cosa significa essere fuori e provare a ricollocarsi, mi è già successo, non è facile rientrare nel settore, per nulla. Non ho preso l'incentivo all'esodo perché nessuno mi assicurava che con questo progetto mi ricollocavano, nessuno sapeva con quali condizioni. Allora anche se ho rinunciato a una somma di denaro che c'era nell'esodo, ho fatto la scelta del lavoro oggi piuttosto che provare a ricollocarmi e ho accettato il passaggio in un'altra azienda. Alcuni forse hanno accettato qualche mensilità e hanno riposto la speranza nella possibilità di ricollocarsi accettando i soldi.

D: prima hai detto che è stato difficile rientrare, mi racconti la tua esperienza.

R: la ricerca di un lavoro è stata faticosa e avvilente, cercavo di rientrare nel settore, in tutti i modi, non ho trovato lavoro, inviavo curriculum in quel periodo bruttissimo, questa volta non ho voluto rischiare di nuovo perché accettando la mobilità nessuno ti dà qualche certezza. (int. n. 9 ISF m. 44 anni, Emilia Romagna)

Il disagio e i dubbi su welfarma di questo lavoratore sono confermati anche da altri informatori, quando abbiamo chiesto cosa ne pensavano del processo di ricollocamento, hanno risposto in questo modo:

D: cosa ne pensi della ricollocazione attraverso welfarma?

R: la ricollocazione tramite welfarma presenta un grande limite in termini di precarizzazione del lavoro, perché tramite le agenzie per il lavoro uno mettiamo che sia anche ricollocato ma senza nessuna garanzia di essere ricollocato con le stesse condizioni ma vieni assunto con qualunque tipo di contratto e non puoi nemmeno rifiutare. (int. n. 20 ISF m. 37 anni Emilia Romagna)

R: il problema principale è che non hanno considerato che non è per nulla facile ricollocarsi come informatore, e le possibilità di una garanzia contrattuale erano nulle, andare a lavorare come agente lo sanno trovare tutti il lavoro, qual è l'aiuto che forniscono allora. (int. n. 19 ISF m. 55 anni Emilia Romagna)

Welfarma non ha stabilito nessuna condizione in merito alla ricollocazione, sia in termini processuali di percorso, trascurando appunto un monitoraggio di questo, senza un progetto di ricollocamento condiviso dalle diverse agenzie per il lavoro,

sia in termini contrattuali. Osservando il percorso di ricollocamento, le agenzie per il lavoro coinvolte e aderenti a questo progetto su questo punto si sono espresse in questi termini:

D: come si è svolta la ricollocazione e quali esiti ha avuto?

R: a parte il peso che fattori come l'età e il territorio hanno avuto. È molto importante fare un discorso a parte per loro per quanto riguarda la specializzazione, dovrebbero riqualificarsi.

D: il percorso di ricollocamento invece com'è stato fatto?

R: rispetto alla regolamentazione di questo percorso non c'è scritto nulla in merito ai rapporti tra aziende e agenzie per il lavoro, sono accordi interni e noi abbiamo seguito la nostra linea. Dopo una prima parte preparatoria c'è una parte operativa, dove cerchiamo con il soggetto il mercato del lavoro entro il quale cercare e per questi lavoratori c'è molta fatica e difficoltà di ricollocarli.

D: le difficoltà da cosa nascono? Dal mercato o dal profilo degli informatori?

R: la domanda che ci siamo posti è dove vanno a ricollocarsi gli isf? E purtroppo oltre al fatto che il mercato è saturo loro hanno competenze molto specifiche quindi è difficile trovare una nuova collocazione.

D: rispetto agli isf che avete in carico quanti ne avete ricollocati?

R: per adesso nessuno.

D: quanti mesi restano?

R: 4 o 5 più o meno e stiamo facendo tutte le azioni di scouting possibili. (int. n. 8 Responsabile progetto welfarma per Adecco)

D: quali sono gli esiti della vostra ricollocazione?

R: nella maggioranza dei casi sono stati ricollocati nello stesso settore con tipologie contrattuali differenti però, hanno accettato di passare a fare l'agente, passare da dipendenti a contratti enasarco, è stato molto difficile ricollocarli in altri settori.

D: quanti ne avete ricollocati?

R: la maggioranza

D: non saprebbe dirmi una stima più precisa anche se approssimativa?

R: alta, direi alta, anche se facciamo più fatica a ricollocare quelli del sud, quelli soffrono di più, le aziende delle regioni meridionali, diciamo che il fattore territoriale ha influito molto.

D: com'è stato il percorso di ricollocamento?

R: i percorsi sono gli stessi che per altri lavoratori, senza apportare nessuna modifica, con la sola differenza che per loro è più difficile la ricerca di un nuovo lavoro.

D: a cosa è attribuibile la difficoltà maggiore rispetto ad altre categorie professionali?

R: la difficoltà sta nella loro peculiare caratteristica professionale, a volte l'alta specializzazione in un settore può essere un bene ma visto che il loro settore è molto ristretto e la loro specializzazione molto mirata è ancora

più difficile per loro la ricerca del lavoro.(int. n. 4 Responsabile progetto welfarma per DBM Roma)

L'esperienza degli informatori che abbiamo riportato e la testimonianza fornita dalle agenzie per il lavoro circa la ricollocazione è in netta contrapposizione con l'idea che i sindacati hanno espresso in merito. Al loro avviso gli informatori hanno risorse e capacità che la loro professione gli ha fornito e queste diventano elementi di forza nella ricerca del lavoro.

D: il numero d'informatori che non ha accettato welfarma è molto elevato secondo lei perché non l'hanno accettato?

R: esistono due tipologie professionali di persone, quelle che non hanno aderito perché sono forti professionalmente oppure perché hanno delle alternative personali.

D: quindi mi sembra di capire che le uniche motivazioni sono imputabili a scelte personali e non ha un deficit del modello?

R: sì perché loro hanno una professionalità spendibile sul mercato del lavoro e molti altri si sono avvicinati con diffidenza a questo strumento. Il lavoratore deve crederci alla sua ricollocazione. (int. n. 6 Segretario Nazionale Femca Cisl)

D: come spiega che un numero così elevato rispetto alla stima degli informatori in mobilità non ha accettato welfarma?

R: questo sta nella scelta personale dei lavoratori che hanno scelto di farlo in autonomia, forse hanno creduto di poterlo fare a ricollocarsi da soli ma noi abbiamo offerto uno strumento, che è vero, è molto giovane e andrà aggiustato ma noi abbiamo tentato qualcosa di innovativo

D: non crede che forse proprio perché giovane e poco studiato dalle parti settoriali coinvolte, gli informatori non hanno visto gli aspetti positivi perché non gli sono stati presentati?

R: le aziende avrebbero dovuto agire preventivamente e non l'hanno utilizzato nel modo corretto, l'informatore ha davanti a se due strade, l'autoimpiego con un incentivo economico o welfarma. Quello che non hanno capito accettando i soldi e oberati da un pensiero individualista che li fa ragionare in maniera che anche la gestione della propria ricollocazione avviene in modo individuale, senza vedere che welfarma mette a disposizione delle risorse formative e si può entrare in un network e in un circuito per cercare lavoro che offre più possibilità. (int. n. 5 Segretario Nazionale Filctem Cgil)

Una delle maggiori agenzie che si occupa della ricollocazione per conto delle aziende che hanno aderito a welfarma ha una posizione molto critica e dura nei confronti degli informatori che non hanno accettato welfarma, confermando che

l'unica ragione per la quale i soggetti non hanno aderito sta nella loro incapacità di comprendere le virtù di questo progetto.

D: secondo lei visto l'alto numero di informatori che non hanno aderito dove vanno rintracciate le cause?

R: le colpe sono le loro se si ritroveranno tra un anno o due ancora alla ricerca di un lavoro. Sono dei cretini, ti danno un benefit se non lo accetti secondo lei cosa sono?

D: quello che credo io non è rilevante, è più interessante sapere cosa pensa lei

R: sono dei cretini tutto qui. Perché c'è gente che ha la filosofia del fare da solo, dell'uomo che non deve chiedere, ma mi sa che non hanno capito e sono restati arroccati nel loro atteggiamento. D: ma a loro spettava capire dopo essere stati informati.

R: su questo sono assolutamente d'accordo, nonostante le comunicazioni che facciamo con i sindacati, con le aziende mi sa che le informazioni che hanno avuto sono tutte sbagliate.

6.3 Welfarma: un progetto di reinserimento debole. Le cause della testimoniata crisi.

Dalle interviste ai testimoni significativi e dalle storie degli informatori che hanno intrapreso un percorso di ricollocamento con welfarma è emerso con chiarezza che il progetto ha numerosi punti deboli. In sintesi, questo progetto di politica di welfare to work, nato dall'unione tra pubblico e privato ha proprio nella sinergia tra questi due attori istituzionali la prima carenza di sistema. Non è chiaro il ruolo e la specificità dell'offerta che le agenzie per il lavoro offrivano, o meglio sarebbe più giusto affermare che non è stato fatto un monitoraggio per i percorsi di ricollocamento e un comune progetto per le varie apl coinvolte.

La formazione e la ricollocazione avrebbero dovuto camminare su due binari paralleli e invece non si sono mai incontrati. La formazione rispetto ad altri progetti di outplacement doveva essere il punto di forza, invece l'innovazione di una politica di reinserimento lavorativo che mirava alla riqualificazione e non alla mera ricerca di un lavoro si è rivelata nei fatti la più grande assente. I voucher destinati alla formazione non sono mai arrivati e i lavoratori non hanno fatto nessun percorso di formazione. Gli informatori sono stati descritti come autonomi nella ricerca di un nuovo lavoro e in possesso di una ricchezza di risorse che gli

permetteva di cercare lavoro e facilmente ricollocarsi. I lavoratori oggetto del nostro campione hanno invece testimoniato la difficoltà e il disagio di non riuscire a ricollocarsi. Dalle interviste ai vari testimoni significativi è emerso che la decisione di non aderire a welfarma da parte dei lavoratori è da rintracciarsi nelle caratteristiche e nel profilo degli informatori, lavoratori con alti profili professionali e un network di conoscenze che gli consente di gestire la ricollocazione. Nelle nostre interviste abbiamo tentato uno sforzo ulteriore di analisi poiché il numero di informatori che ha aderito è di molto inferiore rispetto alla media di quelli che sono in mobilità. Per fare ciò abbiamo chiesto agli ideatori di ragionare sulle criticità del progetto, cercando i punti deboli piuttosto che aderire anche noi alla logica di un'attribuzione di colpa soggettiva imputabile ai lavoratori. A questo proposito alcuni stralci di intervista chiariranno questo punto e mostreranno le debolezze del progetto.

D: i due pilastri di questo progetto formazione e ricollocamento hanno fatto fatica a lavorare bene insieme.

R: l'errore sta nella mancanza di un passaggio culturale per quanto riguarda la formazione, poi andavano messe più risorse perché poi la formazione parte a livello regionale e locale e qualcosa lì non ha funzionato.

D: secondo lei perché?

R: siccome è stato fatto a livello nazionale poi a livello locale non è stato capito, forse abbiamo lasciato troppo spazio alla contrattazione a livello territoriale.

D: il rapporto tra pubblico e privato non ha nessuna responsabilità?

R: sì perché un altro problema importantissimo sta nelle apl che non hanno fatto davvero outplacement come l'avevamo pensato ma le solite cose, costruzione cv, job scouting invece welfarma era basato su un orientamento molto mirato e completo per un piano di sviluppo individuale tra formazione e reinserimento. (int. n. 1 Direttore area relazioni esterne di Farindustria)

D: quali sono i punti critici di questo progetto?

R: il pubblico non è in grado di essere un attore dinamico perché il ritardo è rilevante

D: a cosa si riferisce quando dice ritardo?

R: la criticità sta nel rapporto tra pubblico e privato è lì che stanno i problemi, è mancata la tempestività nelle comunicazioni e la circolazione di informazioni. (Presidente Italia Lavoro)

D: le cause di una scarsa adesione rintracciabili nel modello quali sono?

R: il nodo critico sono state le agenzie per il lavoro, dovevano essere più adattive verso questo modello non vederlo come uno strumento di mera ricollocazione

D: ma un'agenzia per il lavoro fa ricollocazione.

R: si è vero ma noi avevamo pensato di collaborare in un rapporto più dinamico

D: e non è stato così?

R: no siamo convinti che bisognava fare di più quando abbiamo scritto l'accordo su questo punto, chiarire bene le azioni delle agenzie per il lavoro e poi c'è il tasto dolente della formazione che non è partita. (int. n. 2 Segretario Territoriale Femca Cisl)

D: secondo lei perché questo progetto ha avuto una scarsa adesione?

R: bisognava investire molto di più in formazione per riqualificare gli informatori che altrimenti hanno sempre meno chance di farcela a ricollocarsi, non a caso era nato questo progetto per far fronte ad un numero elevato di esuberanti che non possono trovare nel settore farmaceutico una ricollocazione.

D: le aziende che ruolo hanno avuto?

R: le aziende sapevano che sarebbero usciti oltre 5mila isf dalle aziende, ed è un problema grave in termini di ricollocazione, hanno fatto una proposta e un accordo che sarebbe stato efficace se si investiva in formazione invece che in buona uscita, così questi soggetti si trovano senza armi per potersi reinvestire perché hanno fatto per 30anni lo stesso lavoro, invece su questo punto welfarma non ha funzionato. (int. n. 7 Responsabile progetto welfarma per Adecco)

6.4 L'informatore scientifico del farmaco.

6.4.1 Il rapporto con il sindacato. Alleato o colpevole della loro condizione?

La crisi di rappresentanza che i soggetti da noi intervistati hanno mostrato ha messo in luce uno degli aspetti più rilevanti della caratterizzazione di questa figura professionale. La debolezza o l'assenza in taluni casi di una presa di coscienza collettiva da parte di questi lavoratori è strettamente legata a ciò che fino a questo punto abbiamo descritto come la crisi di un modello di welfare to work, poiché è interessante notare come la mancanza di un'informazione corretta sul progetto welfarma sia imputabile da parte dei sindacati e anche dai lavoratori ad una distanza che intercorre tra loro e il sindacato, incapace di intercettare le loro richieste, spesso definito assente o lontano, considerato responsabile della mancanza di diffusione di informazioni circa welfarma. Ciò che è interessante

comprendere sono le ragioni di questa distanza, le cause che a loro avviso hanno creato un vuoto istituzionale, che ha contribuito ad una dispersione di informatori e ad una sfiducia nei confronti dei sindacati.

D: secondo lei perché siete poco sindacalizzati?

R: noi siamo isolati sul territorio e questo ha fatto sì che non nascesse una coscienza di categoria, è difficile che i soggetti si inscrivano al sindacato, quando ci si iscrive ci sono degli scandali o delle situazioni talmente gravi che ormai è troppo tardi, se l'avessimo fatto prima ora avremmo costruito negli anni un potere anche a livello contrattuale

D: come associazione, visto quello che lei ha appena definito come mancanza di una coscienza di categoria, come operate per gli informatori?

R: l'aiisf da sempre informa e fa un lavoro prezioso per quanto riguarda la protezione e la salvaguardia dei diritti che è bene che noi segnaliamo sempre, il nostro problema maggiore è che non siamo sindacalizzati, la nostra associazione si comporta come un ordine professionale, visto che non ce l'abbiamo, facciamo molte iniziative perché così gli informatori sappiano scegliere, avere consapevolezza di quello che sta succedendo.

D: quanti iscritti conta l'associazione?

R: adesso circa sui 3,4 mila, siamo arrivati ad averne anche 13mila.

D: perché proprio in momenti di crisi non sono aumentati gli iscritti?

R: invece di unirsi, di fare fronte comune, le sezioni si sono dimezzate, questo è un dato preoccupante perché se non è stato fatto fronte comune è perché sono licenziati, semplicemente non ci sono più.

Se manca un punto di aggregazione molti si sono dispersi. Noi abbiamo sempre provato ad ottenere un albo professionale ma non ci siamo mai riusciti perché le aziende farmaceutiche non vogliono un contro potere.

Il presidente dell'associazione degli informatori segnala un vuoto istituzionale, non solo alla luce di una mancata sindacalizzazione, quella che egli stesso ha definito coscienza di categoria ma segnala una distanza degli informatori anche rispetto all'unica categoria che li rappresenta, da anni si battono per ottenere l'iscrizione all'albo, in assenza di questo l'unica associazione che esiste da venticinque anni ed opera in assenza di altre istituzioni è in crisi. Questa situazione è stata anche confermata dalla maggioranza del nostro campione di intervistati che non ritiene di doversi inscrivere e non sente l'esigenza di far parte di un'associazione. Questa condizione che definiremo di individualismo istituzionale è stata confermata analizzando il rapporto col sindacato, come esemplificato dagli stralci di intervista che riportiamo.

“gli informatori non sono sindacalizzati per nulla. Questo fa parte un po’ della natura nostra, perché è difficile sindacalizzare un lavoratore esterno, perché non hai la fabbrica dove fare gruppo, sei isolato. Il rapporto a livello contrattuale è singolo, in altre parole c’è un rapporto diretto con l’azienda da parte del singolo. Molte aziende non hanno rappresentanza sindacale oppure quando qualcosa si muove, è perché succede qualcosa.” (int. n. 20 ISF m. 37 anni Emilia Romagna)

R: non avverto la presenza del sindacato e sento di non essere tutelata. Siamo così poco sindacalizzati perché aleggia una certa superficialità nel nostro settore nei rapporti col sindacato, si tende a creare delle persone sempre più isolate. C’è una mancanza di coesione.

D: cosa ha portato secondo te gli informatori ad isolarsi?

R: c’è sempre stato il mito dell’informatore che lavorava per le big pharma, abbiamo contribuito ammalati dalle grandi multinazionali a sviluppare un individualismo esasperato e poi quando le stesse big pharma si sono rivelate un fallimento, perché sono state le prime a mandare a casa, eravamo e siamo soli e senza forza di coesione.” (int. n. 12 ISF f. 36 anni Emilia Romagna)

“non siamo sindacalizzati perché non conosciamo come altri lavoratori l’unione e la vicinanza, lo scambio sul posto di lavoro, la capacità di creare un’alleanza, siamo sparsi e isolati e questo negli anni ha portato a non credere mai che avessimo bisogno di unirci e di iscriverci” (int. n. 27 ISF f. 45 anni Campania)

L’assenza del sindacato che è stato fino a ora descritto da questi informatori è stato ascritto a ragioni intrinseche alla loro natura di lavoratori individualisti, pertanto, secondo la maggioranza del campione che è stata rappresentata dagli stralci di intervista appena riportati, loro non hanno sviluppato una coscienza di classe che gli ha permesso di unirsi ad una qualche associazione sindacale che li tutelasse soprattutto in questa difficile situazione che ha colpito migliaia di informatori. È altresì vero che sono delle nomadi per il sindacato che non è riuscito ad intercettarli e a raccogliere consensi. Sarebbe forse più giusto parlare della necessità di ripensare la rappresentanza per alcune categorie lavorative, come nel caso degli informatori, infatti, molti di loro attribuiscono le ragioni di questa distanza che c’è tra loro e il sindacato non solo alla loro natura di lavoratori individualisti ma anche a responsabilità che sono da attribuire al sindacato stesso.

“siamo una delle categorie meno sindacalizzate in assoluto ma c’è da dire che è vero che noi non abbiamo mai avuto una motivazione forte a legarci ad una classe sindacale, una coscienza collettiva, però mi permetto di dire che anche quando c’è stato il procedimento di mobilità hanno fatto due riunioni, presero 1200 tessere e poi non fecero nulla per noi, qualcosa fu fatto due anni dopo, forse perché la nostra esperienza è servita a loro per costituire una rappresentanza sindacale interna, per quelli che sono venuti dopo. I sindacalisti più di tanto non hanno mai destato un grande interesse, se noi incrociamo le braccia non facciamo mica come quelli della Fiat” (int. n. 10 ISF 45 anni Emilia Romagna)

“siamo poco sindacalizzati, perché siamo molto individualisti, non si può certo fare il discorso è successo ad uno ma a me non succederà, la situazione oggi è complessiva e quando mandano fuori, è una ruota che tocca tutti. Poi il fatto che non ci riuniamo come gli operai in una fabbrica, non conosciamo il corporativismo. A fronte di una responsabilità nostra lascio comunque colpa ai sindacati che non si sono mai avvicinati alla nostra professione, non si sono mai interessati. Quando c’era bisogno di far rispettare le regole non si sono mai visti, ora che c’è la decimazione iniziano a farsi vedere. E ora che i 2/3 sono fuori cosa hanno fatto?

Se noi incrociamo le braccia di fronte ad una procedura di mobilità, i farmaci sono comunque venduti e l’azienda va avanti, se incrociano le braccia, gli operai si ferma la produzione. A chi da fastidio? A nessuno, non per loro non siamo un problema, come altre categorie” (int. n. 9 ISF M. 44 anni Emilia Romagna)

R: i sindacati non ci hanno mai visto di buon occhio, perché eravamo sparsi per tutta Italia e lo siamo ancora, non potevano fare un’assemblea come fanno per altre categorie di lavoratori, non sono stati capaci di rappresentarci.

D: questa secondo te è la ragione per cui voi siete poco sindacalizzati?

R: io, personalmente sono sempre stato iscritto alla cgil, sono da sempre sindacalizzato, ma in generale c’è una scarsa sindacalizzazione per noi, perché secondo me si è scarsamente uniti e un po’ perché ognuno lavora da solo, il nostro è un lavoro in completa autonomia, questo ci porta ad una certa dose di individualismo, e un po’ perché i sindacati ci hanno sempre snobbato, ci hanno sempre visto come dei privilegiati. Io ho fatto anche il rappresentante sindacale RSU, e vedevo che da parte del sindacato la visione che avevano era questa, noi siamo all’interno del contratto dei chimici ma c’è un capitolo a parte per noi, per cui chiaramente noi non lavoriamo in azienda e questo chiaramente alle Rsu che fino a poco tempo fa era praticamente formata solo da interni, anche se noi eravamo il gruppo più numeroso. I sindacati si sono iniziati ad interessare a noi quando ci sono stati tutti i casi di passaggi, di transizioni, perché su ogni transizione ovviamente anche loro prendevano la loro parte. Il sindacato ha avallato queste false cessioni di ramo d’azienda, anche nel mio caso, quando noi abbiamo chiesto, perché le avete firmate? ha detto ai lavoratori che hanno firmato perché altrimenti sareste stati tutti in mezzo alla strada. Certo, ma

non è detto, perché altre strade non sono proprio state considerate. (int. n. 22 ISF m. 46 anni Emilia Romagna)

Alcuni, anche se solo una piccola parte del nostro campione empirico nelle interviste ha dichiarato che tutte le ragioni di una mancata sindacalizzazione sono da attribuirsi al sindacato, incapace di rappresentare gli informatori, di fare forza all'interno delle aziende con la presenza delle RSU. Queste situazioni sono state così descritte:

“non c'è nessuna legge dello stato che identifica il nostro lavoro quindi non essendoci un riconoscimento giuridico del mio lavoro il sindacato fa fatica a rappresentarci e non ha mai fatto nulla per tutelare i nostri diritti per far rispettare le regole, facciamo cosa al limite della legalità ma che fai denunci e perdi il lavoro? Se non c'è un sindacato che salvaguarda il nostro lavoro, è da folli farlo da soli senza le spalle coperte.” (int. 29 ISF m. 46 anni Campania)

“siamo una delle categorie meno sindacalizzate in assoluto ma c'è da dire che non abbiamo mai avuto una motivazione forte a legarci ad una classe sindacale, una coscienza collettiva, però mi permetto di dire che anche quando c'è stato il procedimento di mobilità hanno fatto due riunioni, presero 1200 tessere e poi non fecero nulla per noi, qualcosa fu fatto due anni dopo, forse perché la nostra esperienza è servita a loro per costituire una rappresentanza sindacale interna, per quelli che sono venuti dopo. I sindacalisti più di tanto non hanno mai destato un grande interesse, se noi incrociamo le braccia non facciamo mica come quelli della Fiat” (int. n. 10 ISF m. 45 anni Emilia Romagna)

“noi siamo allo sbando, a livello di confederali siamo pochi iscritti, io sono iscritto ma abbiamo perso forza, il danno è che se non ci sono delle rsu forti in azienda questo non può fare altro che peggiorare le condizioni dei rapporti tra noi e il sindacato”(int.n. 17 ISF m. 55 anni Emilia Romagna)

Gli informatori sono privi di una coscienza sindacale, potremmo dire di una coscienza collettiva ma in sintesi le ragioni di questa crisi nei rapporti tra lavoratori e sindacato potrebbero essere descritte da un lato come la naturale conseguenza di una condizione d'individualismo che abbiamo descritto come istituzionale e non solo lavorativo, dall'altro è attribuibile anche a un'incapacità del sindacato di intercettare nuove categorie lavorative e di ripensare ad inedite forme di rappresentanza.

6.4.2 Lo spazio temporale del lavoro: vita e lavoro quale equilibrio?

Vita lavorativa e vita familiare, più spesso di quanto si possa immaginare, possono venire a trovarsi in un rapporto conflittuale, per non dire antitetico. Un rapporto tale da spingere molti informatori alla drastica decisione di anteporre una sfera all'altra, alla scelta di rinunciare ad una parte del tempo di vita per riuscire a completare il lavoro che hanno più volte sottolineato è notevolmente aumentato sia in termini di ore che in termini di carico. Gli informatori del nostro campione di riferimento hanno mostrato quanto la gestione del tempo di lavoro sia un elemento fondamentale per riuscire a non oltrepassare i limiti di un confine immaginario tra le due dimensioni. Un confine che non riescono a tracciare e che più volte è stato messo in luce rischia di sconfinare invadendo lo spazio privato. Si è rivelato essere molto difficile trovare un compromesso fra la vita professionale e quella privata e non privo di sacrifici tanto nell'uno quanto nell'altro caso.

D: mi descriveresti il tuo rapporto col tempo di lavoro?

R: se voglio ad esempio fare tutto, completare il lavoro da fare dal pc, che è aumentato sempre di più, lo devo fare la domenica, quando sono in malattia, altrimenti dovrei avere una giornata di 20 ore. Il tempo di lavoro per me non finisce mai, perché intanto che sono in macchina faccio altro mentre sono fermo, mentre aspetto tra un appuntamento e l'altro, ho il pc sul sedile, il mio ufficio è la macchina ma poi torno a casa e ho il lavoro da fare dal pc, fino alla sera e se non ci fossero i week end avrei gli arretrati. Ed è peggiorata la situazione. È anche un tempo che non è mai continuato, un tempo frammentato.

D: in che senso frammentato?

R: non riesco mai a dire ah ora ho finito e torno a casa! Perché non si spezza il mio tempo in maniera definita come fanno tanti altri miei amici che tornano dal lavoro e quello era il loro tempo da dedicare a quello che fanno e lo fanno nello stesso posto e non lo interrompono 10 volte al giorno mentre sei per strada e hai l'auricolare per rispondere alle telefonate, il pc aperto sul sedile, scendi e fai il tuo incontro e così per tante volte al giorno, senza contare che nel mezzo c'è lo stress che è la strada, le attese, le corse e le rincorse agli appuntamenti. Non ho una continuità nel mio tempo di lavoro, l'unica che ho e che so che quando torno a casa c'è ancora. Altra cosa pesante, noi dobbiamo vedere tot medici al giorno e se un giorno perché hai trovato traffico in autostrada perché tre medici non c'erano e non sei riuscito a vederli che gli dici la sera? Perché ogni sera tornato a casa, devo rapportare all'azienda ogni

singolo incontro, quello che ho detto, quello che ho presentato, il tempo, ecc...quindi se non li hai visti tutti, colpa tua e non del fatto che magari hai trovato code o altro, per loro partivi di casa ore prima o torni alle 10 perché li devi vedere tutti. Poi se torno a casa prima perché sono uscito di casa la mattina alle 6 perché devo tonare alle 4 per portare mio figlio dal pediatra o cosa, quello che devo finire di fare lo fai alle 11 quando invece dovresti stare lì e goderti la tua famiglia e non puoi. (int.n. 14 ISF m. 42 anni Emilia Romagna)

Questo stralcio di intervista è un chiaro esempio di quanto ha espresso la maggioranza del nostro campione di informatori. È resa evidente sia una situazione di peggioramento circa le condizioni e i modi in cui il tempo di lavoro è controllato e gestito dall'azienda perché le richieste in tal senso sono aumentate numericamente e sono divenute più pressanti, sia la difficoltà di stabilire un confine tra lo spazio vitale e lo spazio che il tempo di lavoro occupa.

“se impari a gestire e non farti assalire dallo stress, dal quantitativo di medici da incontrare, dalla pressione che l'azienda ti mette intorno, vedere almeno una decina di medici al giorno, significa portarti in giro da una parte all'altra e l'impostazione direbbe molte meno visite all'anno, in realtà questa non viene rispettata e non viene imposta dalle aziende, anzi il contrario. Quindi impari presto a gestire il tempo, anche se questo comporta un carico di stress notevole e non sempre riesci a mantenere un equilibrio tra la parte che finisce quando parcheggi la macchina e quella che inizia quando apri la porta di casa, ho sempre meno tempo da dedicare al mio tempo libero, la sera ricomincio quando invece il mio lavoro dovrebbe limitarsi a quello che faccio già come una trottola tutto il giorno avanti e indietro” (int. n. 24 ISF f. 41 anni Campania)

“io vedo 13 medici al giorno e faccio i salti mortali per vederli, ci sono giorni che riesci a vederli tutti ma certi altri no e non è semplice lavorare in questo modo perché l'azienda ha messo questi standard e il tempo è diventato una continua rincorsa. Il mio lavoro quando torno a casa non finisce, c'è il computer perché devo rapportare all'azienda, nono finisce mai la mia giornata di lavoro.” (int. n. 11 ISF f. 34 anni Emilia Romagna)

“la gestione del tempo è cambiata negli anni, oggi sento le pressioni dell'azienda e la mancanza di autonomia sul tempo, prima gestivo tutto in maniera molto autonoma, da quando le pressioni sono aumentate, non si riesce a gestire più il tempo perché i controlli sono aumentati. Sento il controllo dell'azienda. Il tempo con la mia famiglia è importantissimo e io riduco sempre di più lo spazio della mia vita privata, quello da dedicare ai miei figli ma la mia vita è quella! Io non vivo per lavorare lavoro per

vivere. E invece il tempo si sta riducendo sempre di più.” (int. n. 17 ISF m. 55 anni Emilia Romagna)

“il lavoro entra nella mia vita privata, perché non riesci ad incastrare tutto nelle ore che fai fuori e lo fai nell’orario in cui dovresti essere libero, questo è una cosa molto pesante perché approfittare sempre del tempo che io potrei dedicare a fare altro diventa una cosa stressante. Questo ancora peggio da quando i tempi di lavoro sono aumentati si sono ridotti quelli personali, prima avevo molto più tempo libero.” (int. n. 29 ISF m. 46 anni Campania)

Il rapporto tra vita e lavoro se sul versante lavorativo per la maggior parte degli informatori intervistati è notevolmente aumentato in termini di ore, nella sfera intima presuppone invece un annullamento di quello che è il tempo dedicato a se stessi, alle proprie famiglie, ai propri interessi e alle proprie passioni. Tranne che in qualche rara eccezione in cui la gestione dei tempi riesce a essere un vantaggio perché il tempo è vissuto come un tempo autonomo per quanto riguarda la gestione delle giornate e degli appuntamenti, ed è possibile per questo far conciliare in questo tempo anche necessità private. Questo è stato messo in luce seppur da una minoranza, da donne. Per loro la possibilità di gestire i tempi di vita e conciliare le esigenze di moglie e di madre con quelle lavorative è vissuta in tal senso come un vantaggio e non un limite. È invece vissuta con preoccupazione, dalla maggioranza dei nostri intervistati la difficoltà di non riuscire a separare il tempo del lavoro da quello personale, quest’ultimo in difetto in questo rapporto. Questi soggetti fanno esperienza del tempo di vita entro una logica che potremmo definire della rincorsa e della ricerca di un tempo liberato dal lavoro. Da alcune interviste emerge l’esigenza di “staccare la spina”, di evadere dalla routine quotidiana, di rilassarsi dalla frenesia dei molteplici impegni almeno per un’ora: una meritata giornata senza lavoro per ricaricarsi e stare lontani dal pc e dallo stress del traffico della strada. Si tratta di un bisogno che in diverse narrazioni è espresso in termini imperativi del tipo “Me lo ritaglio” o “Me lo impongo”, a dimostrazione ulteriore della stringente sensazione di insufficienza temporale.

6.5 Le dimensioni per la costruzione dell'identità lavorativa.

6.5.1 La dimensione del ruolo professionale

Le interviste ai lavoratori hanno indagato tra le differenti dimensioni il ruolo e la figura professionale dell'informatore all'interno delle aziende farmaceutiche col fine di indagare quali sono stati i principali cambiamenti che hanno influenzato la costruzione dell'identità lavorativa per questi soggetti. Il ruolo professionale si è palesato essere di grande importanza per la definizione dell'identità lavorativa soprattutto alla luce dei cambiamenti che questa professione ha subito negli ultimi dieci anni, gli informatori hanno dovuto dunque rivedere la definizione del proprio ruolo che lungo la loro carriera professionale hanno costruito e adottato delle strategie personali nella ricerca di un equilibrio tra ciò che sentono di essere e ciò che il loro ruolo li obbliga a fare.

Un compromesso seppur diverso nelle soluzioni soggettive trova nelle parole degli informatori un comune disagio che parte dalla trasformazione del loro ruolo da professionisti specializzati nell'informazione medica ad esperti commerciali. Tutti i soggetti da noi intervistati sono laureati e hanno impiegato anni di carriera a costruirsi un ruolo professionale basato sulla credibilità di ciò che fanno e sulla specializzazione della loro informazione ma hanno espresso con molta preoccupazione il cambiamento che il loro ruolo ha avuto da parte delle aziende farmaceutiche.

D: credi che il tuo ruolo sia cambiato?

R: si e di molto da quando le aziende hanno fatto entrare noi in un grande business, il nostro ruolo da un professionista che affiancava il medico ora è solo un addetto alle vendite.

D: questo cambiamento ti ha creato qualche disagio? Come la vivi?

R: io mi sento un professionista che conosce il suo lavoro e lo fa al meglio, cerco di mediare tra questa spinta aziendale e l'idea che ho del mio ruolo. In teoria dovrei essere per l'azienda un venditore, questo è svilente. L'unico modo che trovo per non sentirmi così e raggiungere grazie al mio lavoro la stima degli altri. (int. n. 14 ISF m. 42 anni Campania)

D: come definiresti il tuo ruolo all'interno delle aziende farmaceutiche?

R: il fatto che sono in realtà un professionista dell'informazione medica scientifica, ma dipendo dalla direzione commerciale dell'azienda è il

grande divario che vivo. È un ruolo misto a metà strada tra l'informatore e la vendita, potremmo dire che è una vendita indiretta.

D: come riesci a trovare un equilibrio in quello che hai definito divario?

R: cerco un buon compromesso, un equilibrio tra me e l'azienda che sa che non sono tenuta a fare la vendita ma lo faccio lo stesso e ci riesco fino a quando l'azienda ne tiene conto. Quando diventa un criterio di giudizio sulla mia professionalità e invece io non dovrei nemmeno farlo allora, non va bene per niente! L'unico modo per andare avanti è non pensarci, perché altrimenti l'angoscia sale e non mi farebbe lavorare. (int. n. 21 ISF f. 43 anni Campania)

D: come definiresti il tuo ruolo da parte delle aziende?

R: è bene prima precisare chi è l'informatore, io ho sempre vissuto a metà strada nell'ambiguità tra informatore e venditore, per me è sempre stato così. L'impostazione delle aziende è sbagliata, è puramente commerciale.

D: invece tu come definiresti il tuo ruolo?

R: io ho sempre pensato che il vero informatore scientifico non incrementa le vendite ma le fa diminuire. È un paradosso ma questo per dire che se l'informazione va fatta come va fatta non è e non deve essere una vendita. (int. n. 19 ISF m. 56 anni Emilia Romagna)

Gli informatori mettono in luce quanto è cambiato il loro ruolo all'interno delle aziende farmaceutiche, quando l'attenzione delle stesse si è spostata verso interessi puramente commerciali, la loro professionalità è stata messa in secondo piano per inseguire logiche di vendita e di marketing. Una professionalità nella quale credono e sulla quale hanno fondato il loro ruolo come informatori e non come venditori. Quest'aspetto è stato rivelato dalla maggioranza dei nostri intervistati e ha messo in luce anche un altro tema inatteso e inaspettato dalla nostra ricerca che merita di essere evidenziato. Questo cambiamento ha prodotto un notevole aumento di stress e di pressioni che hanno influenzato la qualità del lavoro di questi soggetti, le aziende hanno dapprima modificato il loro ruolo mettendo in secondo piano la qualità dell'informazione scientifica, la conseguenza di ciò è stata un aumento di richieste da parte delle aziende, i soggetti hanno reso evidente quest'aspetto e ciò che emerge è ben espresso nelle parole che di seguito riportiamo:

D: quali sono state le conseguenze di questo cambiamento?

R: quando siamo passati sotto la direzione marketing questo non ha fatto che aumentare la competitività in maniera fortissima, ogni tot ci arrivano periodicamente delle tabelle dei dati vendita, diventa una gara tra colleghi.

D: come vivi questa situazione?

R: la vivo malissimo perché è pesante vedere che il tuo lavoro e tutta la tua professionalità si riducono ad una gara e la qualità del mio ruolo si svilisce così. (int. n. 17 ISF m. 55 anni Emilia Romagna)

D: come vivi questo cambiamento?

R: quello che è diventato frustrante è il controllo da parte delle aziende, il nostro lavoro è messo dentro ad una classifica, accendo il computer e devo stare con l'ansia di vedere che se non sono valido è perché sono in basso ad una graduatoria, ma il mio ruolo non è questo, io non dovrei per loro vendere e il mio lavoro non dovrebbe essere valutato per questo, tutto il mio impegno e le mie conoscenze sull'informazione sono nulle ormai. (int. n. 28 ISF m. 42 anni Campania)

Gli informatori hanno dunque posto l'accento su quanto sia importante che il loro ruolo professionale all'interno delle aziende farmaceutiche non diventi solo il risultato di una classifica dei dati vendita entro la quale il loro lavoro è giudicato e costantemente analizzato. Questo passaggio dalla direzione medica a quella commerciale degli informatori ha modificato profondamente il loro ruolo.

D: come credi che sia cambiato il ruolo dell'ISF?

R: si è andato modificando l'interesse delle case farmaceutiche, ai medici di base le aziende si sono limitati a proporre gli stessi farmaci quindi visto che il vero ruolo dell'informatore sta nel momento in cui si lancia un nuovo farmaco, se questo non c'è, il ruolo si è andato riducendo sempre di più. La conoscenza sta lì, ma se il nostro ruolo si è limitato a proporre farmaci già esistenti il nostro ruolo si riduce ad un venditore puro. (int. n. 22 ISF m. 46 anni Emilia Romagna)

D: pensi sia cambiato il tuo ruolo?

R: oggi è completamente diverso lavorare, prima l'azienda si preoccupava che tu portavi un'informazione corretta sul farmaco ed era veramente scientifica, passando alla direzione commerciale le aziende si preoccupano solo delle vendite. Il mio ruolo non è quello del venditore, io nemmeno dovrei vederli i dati vendita, non mi riguardano. (int. n. 25 ISF m. 36 anni Campania)

D: credi che il tuo ruolo sia cambiato negli ultimi anni?

R: oggi è cambiato tantissimo il nostro ruolo, è sempre meno legato agli aspetti scientifici e terapeutici del prodotto ma a quelli commerciali, invece quegli aspetti sarebbero importantissimi se solo potessimo farlo come il mio ruolo dovrebbe essere, perché noi parliamo del farmaco e non di un prodotto come un altro. Il nostro ruolo prima era importante quando le aziende non spingevano alla comunicazione ma a quella di concetti di studi clinici e aspetti legati a scelte terapeutiche.

D: come hai vissuto questo cambiamento?

R: ho sempre cercato di mantenere la mia professionalità e di non far sì che le aziende svendessero il mio ruolo.

D: come ci sei riuscito?

R: cercando di non perdere mai di vista come io intendo il mio ruolo, lo intendo da un punto di vista scientifico altamente importante, il mio ruolo è importante per il medico e per i pazienti di quel medico, perché la mia competenza e la mia conoscenza del farmaco gli permetterà di usarlo in maniera corretta di dare informazioni che sono utili. (int. n. 9 ISF m. 44 anni Emilia Romagna)

D: come credi che sia cambiato il tuo ruolo?

R: il problema più grande, è il fatto di ricevere ogni mese la media del tuo lavoro, vedere il confronto con gli altri, noi guardiamo tre numeri, l'indice di penetrazione, cioè cosa fai tu rispetto al mercato, alla media Italiana, meno di 100 male, più di 100 bravo, 100 pari. Indice di evoluzione, come stai andando nel tempo rispetto a quello che è stato, performance è il rapporto tra i due numeri, tu capisci bene che vedere costantemente questo crea uno stato ansioso che è difficile da spiegare se non lo provi, se non lo vivi vedendo le tue ore di lavoro, il tuo impegno messe in numeri e in classifica non riesco a farti capire quanto il mio ruolo si è ridotto a così poco, ad un semplice venditore.

D: come riesci ad affrontare questo cambiamento?

R: mi chiedo sempre se il mio ruolo, il mio lavoro è utile, cioè io sono utile al medico, ai pazienti, fin quando crederò che io lo sono riuscirò a lavorare come informatore perché è quello che sono. (int. n. 32 ISF m. 42 anni Emilia Romagna)

Le strategie personali che gli informatori hanno evidenziato per far fronte a questo cambiamento hanno in comune la necessità di sentire che il loro ruolo ha un'utilità sociale. In altre parole, il marketing è riuscito a trasformare in "inutile" un lavoro che per sua natura, dovrebbe essere "socialmente molto utile". Questo è il primo dei problemi che un buon informatore dovrebbe porsi.⁵²⁴ Quest'aspetto è stato più volte sottolineato, come dagli stralci d'intervista che di seguito riportiamo.

D: come credi che sia cambiato il tuo ruolo?

R: l'informatore è un mix, l'azienda fa sentire sempre meno che il nostro ruolo è legato alla parte scientifica e più a quella commerciale, posso avere tutte le competenze e le conoscenze sul farmaco ecc... ma se fai vendere tutto questo non viene considerato, non serve.

⁵²⁴ Dal testo "Effetti indesiderati e controindicazioni" A. Manginelli. È uno dei pochi testi sull'informazione scientifica del farmaco edito da un informatore e diffuso dal sito www.informatori.it

D: questa contrapposizione come la vivi?

R: l'unico modo è non smettere di sentire che io offro un valore aggiunto con il mio lavoro, anche se la qualità del mio lavoro non è valutata dall'azienda io credo di essere utile, di essere una risorsa e di non portare solo un fatturato perché altrimenti sarebbe denigrante per il mio ruolo e per la mia persona. (int. n. 9 ISF m. 44 anni Emilia Romagna)

D: cosa pensi del tuo ruolo?

R: una volta eravamo dei professionisti che portavano la loro conoscenza sul farmaco dal medico perché eravamo dipendenti della direzione medica.

D: e ora invece?

R: io mi ritengo ancora un professionista, sono convinto che il mio lavoro sia di utilità e non è solo commerciale, altrimenti se non divulgo informazioni corrette e pensassi che il mio ruolo sia come quello di uno che vende caramelle quelle che ci rimettono, sono le persone, perché io divulgo farmaci e mi sento responsabile delle informazioni che porto. (int. n. 17 ISF m. 55 anni Emilia Romagna)

Sentire che il lavoro nel quale hanno investito anni di carriera e su cui hanno costruito un ruolo professionale fondato sulla scientificità di un'informazione corretta dei farmaci è legato all'utilità che questo ruolo ha per la collettività è in netta contrapposizione con ciò che invece d'altra parte hanno affermato a questo proposito i testimoni privilegiati.

D: mi descriverebbe il ruolo degli informatori?

R: gli ISF sono figure professionali commerciali, il loro ruolo va in quella direzione. Per ricollocarsi devono far leva su queste capacità. Il problema è che questi lavoratori hanno per lo più lavorato da tutta una vita, hanno un'età media di 50 anni, mentre un giovane che ha iniziato da poco non ha ancora un ruolo consolidato, loro vivono con forte disagio il fatto che le aziende hanno modificato il loro ruolo verso una direzione commerciale. (int. n. 8 Responsabile Progetto welfarma per Adecco)

D: che ruolo hanno gli ISF a suo avviso?

R: gli informatori si sono sempre opposti all'idea che lisi chiami venditori, invece le aziende hanno sempre insistito molto sia nella fase d'informazione sia in quella di vendita puntando sugli informatori, per questo sono andate nella direzione di una massificazione delle vendite e il loro ruolo è sempre stato quello. (int. n. 6 Segretario Nazionale Femca Cisl)

La posizione di alcuni intervistati ha messo in luce un altro aspetto centrale nell'analisi del ruolo degli ISF. La professione dell'informatore nasce con i farmaci, in un periodo storico profondamente differente da quello attuale, sul

piano della comunicazione e dell'informazione. È facile immaginare quanto sia stato importante fare comunicazione e diffondere la conoscenza ai medici da parte delle aziende sui loro farmaci in un momento in cui la sola via per la trasmissione d'informazioni era quella mediata attraverso la comunicazione verbale face to face tra il medico e l'informatore. Diversa è l'importanza che tale trasmissione di informazioni oggi può avere alla luce di una consolidata comunicazione che le aziende potrebbero stabilire grazie all'uso della rete. La questione è delicata ed è oggetto di numerose controversie e dibattiti tra gli esperti del settore. Gli stessi intervistati hanno portato alla luce questo punto.

D: mi descriverebbe il ruolo dell'informatore?

R: gli informatori prima avevano forza, e il loro ruolo era utile alle aziende. Adesso alcune aziende stanno anche sperimentando l'informazione on line quindi non so quanto può sopravvivere ancora il ruolo e la figura dell'informatore per le aziende con i nuovi sistemi informatici. (int. n. 2 Segretario Territoriale Femca Cisl)

D: secondo lei è cambiato il ruolo degli ISF?

R: bisognerebbe investire per fare un'informazione che sia qualitativa non quantitativa. Gli strumenti di informazione oggi sono tanti, un medico può aprire un sito e informarsi senza bisogno di uno che si metta in coda tra i pazienti. (int. n. 5 Segretario Nazionale Filctem Cgil)

La distanza che esiste tra le due posizioni, quella dei lavoratori e quella dei testimoni che a vario titolo rappresentano gli attori istituzionali nella nostra ricerca, conduce la nostra riflessione a un'altra dimensione fondante per la costruzione identitaria al lavoro, il riconoscimento sociale.

6.5.2 La dimensione del riconoscimento sociale

Di volta in volta veniamo chiamati commessi, dottori, informatori quando va bene, collaboratori, viaggiatori e in tanti altri modi fantasiosi, è una condizione che sperimenti subito quando entri in una sala d'attesa ed è umiliante ma

purtroppo questo scenario è patrimonio dell'immaginario collettivo.⁵²⁵ A partire dalle constatazioni fino ad ora espresse, la definizione di un ruolo lavorativo passa attraverso il riconoscimento, allo stesso tempo le testimonianze riportate mettono in evidenza come il riconoscimento sia una dimensione fondante non solo per stabilire un ruolo professionale ma risulta una delle dimensioni che concorrono alla costruzione dell'identità lavorativa.

Il riconoscimento sociale è per i soggetti intervistati uno spazio privilegiato di valutazione sul proprio valore e la mancanza di questo produce una sensazione di smarrimento e di vuoto. La costruzione dell'identità lavorativa avviene in uno stato di squilibrio tra la definizione che il soggetto ha di se stesso al lavoro e quella che sente provenire dagli altri. La maggioranza ha dichiarato di avvertire un'assenza di riconoscimento sociale, questo crea uno stato di fragilità rispetto alla propria identità, poiché il processo d'*identizzazione* è sembrato alla luce delle testimonianze raccolte un percorso mai concluso e in continua competizione tra Sé e gli altri. Un confronto che nelle parole dei nostri intervistati trova una chiara esemplificazione.

“io sono in crisi perché sono considerato come un rappresentante e la considerazione di me stesso, anni di professione, di studio dove vanno a finire? L'informazione è una professione che non ha un minimo di riconoscimento. È molto svilente perché viene meno la stima in me stesso. Se uno non è forte caratterialmente o non ha intorno a se persone che lo supportano è svilente basare la propria considerazione sulla base di quello che è l'opinione che c'è intorno.” (int. n. 20 ISF m. 37 anni Emilia Romagna)

R: La nostra professione non è riconosciuta dagli altri. Questo è il disagio maggiore che vivo.

D: mi fai un esempio di questa mancanza di riconoscimento che vivi?

R: la prima mancanza di questo riconoscimento la avverti sul lavoro, da parte dei pazienti, non sanno che sei un dottore, tu sei per loro un rappresentante dei medicinali che toglie il posto nelle sale d'attesa, sono uno che toglie il posto ai pazienti, non uno che sta andando a portare un'informazione corretta sui farmaci, un laureato. Uno che fa questo lavoro da anni e lo fa non certo per sentirsi così non apprezzato dagli altri.

⁵²⁵ Un pezzo tratto dal testo: “Effetti indesiderati e controindicazioni” A. Manginelli, diffuso sul sito informatori.it. In queste poche righe è sintetizzato il sentimento comune che gli informatori hanno espresso circa il disagio che vivono in mancanza di un riconoscimento sociale.

Non c'è assolutamente riconoscimento, mentre fino ad ora ho sempre provato a fregarmene facendo il mio lavoro, ho iniziato nel 2000 dopo varie esperienze anche di ricerca nel settore farmaceutico, laureata in chimica e biotecnologie, sapere che gli altri non riconoscono il tuo lavoro dopo anni è diventata una situazione insostenibile che mette a repentaglio la mia vita lavorativa perché manca la serenità e mi sento inutile. (int. n. 21 ISF f. 43 anni Campania)

R: la mia preparazione dal punto di vista scientifico e tutto quello che faccio nel mio lavoro non è mai preso in considerazione.

D: a chi ti riferisci?

R: penso a tutte le volte che sento che gli altri, i pazienti sono le prime persone che te lo fanno sentire, ma in generale una mancanza della mia persona in quanto professionista, faccio un lavoro che non è riconosciuto, io sono da 25 anni un informatore e le volte in cui ho dovuto spiegare che il mio lavoro va oltre la vendita e non è quello non si contano. La valutazione della mia persona, della mia professionalità si basa anche su questo ed è molto frustrante sentire che non c'è nessun riconoscimento del tuo lavoro. (int. n. 16 ISF m. 50 anni Emilia Romagna)

Dalle parole dei nostri intervistati è chiaro quanto sia determinante per la costruzione e il mantenimento dell'identità lavorativa, l'opinione degli altri. Il rapporto che intercorre tra l'identità e il riconoscimento sociale di questi soggetti è ben manifestato nelle espressioni ricorrenti “ mi sento un professionista ma non è quello che pensano gli altri” oppure “ so di essere uno che fa il suo lavoro con professionalità e tutte le volte devo farlo capire” e ancora frasi del tipo “ sulla mia professione ho basato la riconoscibilità della mia persona”. Appare dunque chiaro già dalle testimonianze sopra citate quanto sia difficile trovare un equilibrio, i soggetti hanno mostrato il loro disagio e i sentimenti che esprimono chiariscono quanto il peso del mancato riconoscimento incida profondamente sulla definizione di sé.

“mi sono sempre sentita tagliata in due, quello in cui credo, quello nel quale ho costruito e lavorato investendo anni di carriera e prima di studio, con quello che sento dagli altri. La cosa è terribile quando investi tanto nel tuo lavoro per costruirti una carriera e poi quello che pensano gli altri va nella direzione opposta e non coincide con quello che senti tu.” (int. n. 12 ISF f. 36 anni Emilia Romagna)

“io baso molto la mia stima sulla base di quello che pensano i miei interlocutori e l'idea che gli altri hanno di noi informatori è bassissima, nessuno vede in me un professionista quando si rapporta con me, così

negli ospedali, come negli ambulatori, sono un dottore anche io, non un medico certo, ma un laureato che ha speso anni a farsi una carriera e crearsi una certa stabilità, ma tutte le volte non essere considerato è frustrante. È così avvilente ogni volta quando parli con gli altri difendere la tua persona, è difficile tutte le volte non farsi prendere dallo sconforto perché è davvero una sensazione brutta non vedersi riconosciuto.” (int. n. 9 ISF m. 44 anni Emilia Romagna)

“non sento la stima verso la mia professione, sento su di me la distanza tra quello che credo di essere e quello che gli altri pensano di me. Quando dico che lavoro faccio, lo minimizzano, il fatto che io sia un professionista laureato che conosce informazioni sui farmaci, che può orientare le scelte del medico, non è assolutamente riconosciuto. È umiliante e non è facile trovare un equilibrio senza sentire troppo su di se questa mancanza di riconoscimento. (int. n. 24 ISF f. 41 anni Campania)

“sento che le persone non mi rispettano, già nelle sale d’attesa tutti i giorni ti confronti con gli sguardi e con le parole di persone che non ti riconoscono per quello che sei, non riconoscono il mio lavoro, la mia professionalità. Questa mancanza di stima e di rispetto mi costringe ogni volta a spiegargli chi sono, non è che tutte le persone che lavorano devono difendere sempre la loro persona. Io lo faccio spesso e questo non è una cosa che mi mette in crisi perché metto in dubbio tutto quello in cui ho speso anni di carriera, vedere che nessuno riconosce il tuo lavoro è deprimente” (int. n. 10 ISF m. 45 anni Emilia Romagna)

L’assenza di riconoscimento sociale del proprio lavoro espressa da tutti i nostri intervistati è un elemento di rottura e produce una crisi di rappresentazione del proprio sé. La riconoscibilità del proprio lavoro e la stima che gli altri esprimono verso la professionalità sono elementi essenziali per la costruzione dell’identità lavorativa, l’assenza produce sentimenti di sconforto e di disistima verso il proprio lavoro. I sentimenti di afflizione e frustrazione che quest’assenza produce hanno ripercussioni non solo entro la sfera lavorativa, poiché gli stessi dichiarano di sentire uno svilimento sulla propria persona che cerca nel confronto con gli altri il riconoscimento della propria identità. Ammesso che l’identità risponde alla domanda chi sono? I soggetti vivono in maniera conflittuale la risposta a questo quesito. Da un lato hanno dichiarato di sentirsi dei professionisti, dei laureati e in generale delle persone che hanno costruito la loro carriera nel campo dell’informazione, dall’altro hanno reso evidente quanto sia difficile sapere che nulla di quello in cui credono e sul quale costruiscono la definizione di sé è riconosciuto. Questo conflitto lascia gli informatori in uno stato che essi stessi

hanno definito in bilico tra ciò che ritengono di essere e ciò che devono regolarmente spiegare. Nel confronto con gli altri il mancato riconoscimento della propria identità lavorativa è stato espresso in maniera evidente e i sentimenti che i soggetti provano hanno chiarito quanto il rapporto tra riconoscimento e identità sia inscindibile per questi lavoratori.

6.5.3 La dimensione della continuità tra passato e futuro occupazionale.

La costruzione dell'identità lavorativa è stata da noi analizzata in alcune dimensioni, come quelle fino ad ora approfondite e analizzate nelle storie dei nostri intervistati. L'ultima è quella che abbiamo definito, di continuità tra passato e futuro occupazionale. Cercare di costruire una storia coerente per le persone che sono in mobilità, significa reinventarsi talvolta un percorso professionale e provare sentimenti di sconforto e d'incertezza sul proprio futuro lavorativo, eppure anche i soggetti che non sono interessati da procedure di mobilità mettono in luce un senso di indeterminatezza e insicurezza sul proprio futuro. Questo conferma quanto sia comune per gli informatori provare un senso di frammentarietà e di incertezza sulle sorti della propria carriera. Questa sensazione concorre in maniera determinante alla definizione della propria identità lavorativa, poiché per coloro che costruiscono una carriera entro lo stesso lavoro per tutta una vita, come la maggioranza del nostro campione di informatori, sentire di non avere ancoraggi sul presente e punti di approdo immaginando il proprio futuro lavorativo crea uno stato di disagio che concorre per questi soggetti, ad aumentare la difficoltà di costruirsi un'identità professionale. L'età è un fattore discriminante per quanto riguarda la sensazione di incertezza e di incapacità di immaginare un'altra identità lavorativa e d'altra parte anche le strategie e le risposte soggettive variano al variare dell'età. In un certo senso progettare quando si ha di fronte un futuro incerto e imprevedibile significa quindi anche ri-delineare, nel senso di uscire dai confini stabiliti e dati per scontati, costruendo dei percorsi alternativi, i cui rischi devono però essere affrontati in maniera individuale man mano che si disegna il tracciato e l'età in questo senso è un fattore discriminante.

È lo stesso presidente dell'AISF, associazione italiana informazione scientifica del farmaco, informatore con trentaquattro anni di carriera alle spalle, a fornire una prima immagine del senso di smarrimento che si prova pensando al proprio futuro.

R: ho sempre avuto paura di essere licenziato. Il futuro è talmente incerto e indefinito, non si sa che fine faremo noi informatori e se ci ricollocheremo nello stesso settore. Paura, questo è il sentimento che provo di più, quello più diffuso tra noi informatori. È usurante perché vivi sempre con uno stato d'ansia e non sa quanti colleghi in questi anni mi hanno raccontato di ricadute fisiche e malattie legate a questo stato di malessere.

D: come lo immagina il suo futuro pensando al suo lavoro?

R: non credo che esisterà più questo lavoro per molto tempo ancora, è il problema è che non è facile trovare una strada, dopo aver fatto questa professione come me per tutta la vita, è un dramma per me che sono ultra 50enne, professionalmente formato, mica sono più riciclabile. È molto difficile per me che ho fatto questo lavoro da più di trent'anni cambiare vita e immaginare un altro futuro lavorativo, nella mia condizione è quasi impossibile direi. (int. n. 19 Presidente AISF)

Come emerge da questa intervista, riflettendo sul futuro lavorativo, il sentimento che investe la vita, è la paura. Un sentimento che paralizza e impedisce di immaginare il futuro lavorativo. La continuità di un passato che ha dato stabilità e ha partecipato alla creazione di un'identità lavorativa è investita nel presente da una sensazione di sfiducia che descrive quanto il percorso di carriera per questi soggetti ultra 50enni sia difficile da ridisegnare. Quanto appena descritto da questo informatore si è palesato nelle storie di vita di molti lavoratori che hanno visto finire il loro percorso lavorativo, perché licenziati e/o messi in mobilità. In questi casi la rottura tra il passato e il futuro si è fatta evidente e ha assunto i caratteri della fine di un rapporto di lavoro e di un'identità che lungo anni di carriera si è andata disegnando. Ne sono il chiaro e triste esempio i lavoratori della Marvecs, un'azienda che con la sua complicata vicenda ha aperto un caso sulla questione degli informatori scientifici del farmaco senza lavoro, che non ha ancora visto la fine, tra sentenze e interrogazioni parlamentari. La vicenda di questi informatori è molto complicata e meriterebbe uno spazio a sé stante, noi abbiamo ascoltato alcuni di questi ex informatori per comprendere appunto in che modo le strade si ri-orientano e quali sono le azioni che dopo la brusca rottura di

un rapporto di lavoro questi informatori sono riusciti a creare per il loro futuro occupazionale.

“io ho lavorato per 27 anni nel mondo dell’informazione scientifica del farmaco, ho sempre amato il mio lavoro anche se al compimento del mio 50 esimo anno di età, mi hanno chiamato per comunicarmi che ero fuori dall’azienda, mi hanno messo però in una linea ad hoc di sofferenza creata perché da lì a poco dovesse morire, il rammarico saliva ma pensando agli anni di carriera che avevo e alla fatica fatta per conquistarmi un’immagine di me come informatore, dopo due anni in questa linea, sempre lavorando al massimo, ricevendo complimenti e incarichi di fare corsi. Mi propongono di fare l’informatore in Marvecs e mi sbattono con altri colleghi in questa azienda, creata dalla coopromotion di altre aziende. Nel gennaio del 2011 dopo una serie di CISG, dopo esperienze indicibili, alla fine insieme con altri 124 colleghi siamo fuori perché l’azienda viene dichiarata fallita. Ancora non mi arrendo e faccio insieme con altri una campagna stampa, video su youtube e apro il sito perdolavoro per far conoscere la nostra vicenda. Non basta tutto questo calvario, poi sono diventato anche esodato. Ora vivo sulle spalle della mia compagnia perché mando tutta o quasi la mobilità alla mia ex moglie.”(int. n. 23 ISF m. 52 anni, Campania)

“faccio l’informatore dal 1990 e oggi non so, non capisco il mio destino, come quello di altre centinaia di ISF che come me aspettano di sapere e capire cosa ne sarà del loro futuro. La Marvecs ha fatto dei licenziamenti senza passare dal via, sono stato trattato come nel monopoli. Siamo diventati circa 600 gli informatori in questa situazione. Nel 2008 si è aperta la cassa integrazione, poi sono tornato a lavorare nel 2009, poi ad Aprile 2010 ad oggi sono senza stipendio e senza lavoro perché c’è una lotta col curatore fallimentare e intanto io sono senza nulla! Sono molto deluso e demoralizzato per essere capitato in questa situazione, a livello lavorativo non me lo meritavo guardando tutto quello che ho fatto per 20 anni e ora non so proprio come andare avanti.” (int. n. 22 ISF m. 46 anni Emilia Romagna)

Queste storie di ex informatori del caso Marvecs sono il chiaro esempio di una rottura tra passato e futuro che ha lacerato l’identità lavorativa di questi soggetti, dividendo la loro storia occupazionale in un prima costruito da anni di carriera e in un dopo che ha i contorni incerti. Appare chiaro che riuscire a costruire una continuità e tracciare un percorso lavorativo per questi soggetti è crollato sotto il peso della perdita del lavoro. È altresì vero che i sentimenti, che questi lavoratori hanno espresso sono stati messi in luce anche da altri informatori che nonostante stiano ancora lavorando esprimono la stessa insicurezza e incertezza circa il loro

futuro occupazionale. I primi, quelli sopra citati hanno chiarito quanto sia avvilente osservare il proprio percorso e non sapere in quale direzione questo si orienterà, i secondi, pur non condividendo le stesse sorti, hanno in comune con questi, alcune sotto dimensioni come l'età e l'intenzione di continuare a fare l'informatore. Segno che questi soggetti hanno costruito un'identità lavorativa che li fa sentire protagonisti di un percorso del quale ora non conoscono i sentieri.

“lavoro come informatore dall'86, è stato il mio primo lavoro, ho un'anzianità di carriera di quasi 22 anni. Ma quando penso al fatto che ho ancora 10, 12 anni da lavorare e visto che non ho nessuna certezza, anzi mi sono salvato due volte nel corso della mia strada dal rischio di licenziamento, ed è stata solo fortuna. Sono preoccupato e ho paura perché se mi capita ora mi dico se non mi salvo a 55 anni che faccio? Il primo pensiero che fai, è voglio ritornare a fare l'informatore, l'ho fatto da tutta una vita e mi piace quello che ho fatto. Ma se vorrò vivere so che non potrò farlo e dovrò abituarmi all'idea di cambiare vedendo quello che succede a tanti miei colleghi ci penso sempre. Se avessi perso il lavoro 10 anni fa sarebbe stato diverso, potevo reinventarmi, ma ora?” (int. n. 17 ISF m. 55 anni Emilia Romagna)

“il mio futuro mi fa paura, cioè la mia condizione e la mia carriera come informatore oggi mi hanno rovinato le prospettive future che mi ero fatto, io ho 46 anni e sapere che non ho il controllo sulla mia vita e non farò più quello che sono mi fa sentire molto inadeguata.” (int. n. 29 ISF f. 46 anni Campania)

Non c'è continuità, la carriera si riscrive nonostante i vari tentativi e le ferme intenzioni che i soggetti hanno posto in evidenza di restare a fare l'informatore. Il fattore età è discriminante e concorre ad alimentare un senso d'inadeguatezza sul proprio presente, accresce il senso di smarrimento circa la capacità di immaginarsi fuori da un'identità consolidata e costruita negli anni. Come avevamo affermato in precedenza il fatto di essere interessati da procedure di mobilità o di licenziamento non è la discriminante o il fattore che determina la rottura tra passato e futuro, poiché il senso di scoramento e lo smarrimento sul proprio futuro sono sentimenti condivisi tra gli informatori. La difficoltà di costruire una continuità nella propria biografia occupazionale dipende da una serie di fattori tra cui la fine di un rapporto di lavoro, ma non solo, questo è stata evidenziata dai nostri intervistati come un momento saliente nella propria storia occupazionale, un punto di svolta senz'altro decisivo da cui ripartire. Che si tratti di soggetti in mobilità o meno, tutti quelli che fanno parte del nostro campione si sono

confrontati con l'idea di ricomporre la propria identità sotto il peso di un comune disagio che ha i tratti condivisi dell'incertezza circa il futuro. Lo scenario entro il quale i soggetti si muovono rappresenta una sorte di grande ponte sul quale sono chiamati a transitare senza riuscire ad osservare i passi successivi, restare fermi in un presente senza prospettive. Questa dimensione travolge non solo l'esperienza passata ma la propria identità, la quale perde così sotto il peso di un futuro incerto ogni tentativo di prevedibilità e di progettualità.

“se penso di stare ancora 20 anni così, non ci arrivo. Perché se a 40 siamo fuori, figuriamoci a 50, allora aver fatto per tutta la vita questo lavoro e pensare che potrei smettere di farlo anche domani e non avere la possibilità di rientrare, è terribile, perché io sono un informatore e sono sempre stato questo. Mi chiedo cosa farò quotidianamente, questo è un lavoro che ti frega perché se ci resti dentro, come ho fatto io, perché 10 anni fa mica me lo immaginavo così il mio futuro, se no me ne sarei andato ma ora ho perso la possibilità di rifarmi una carriera. Mi domando sempre cosa farò? Perché se tutto va bene sono a metà strada per la pensione, devo lavorare altri 20 anni e più, cosa faccio a 45 anni, come farò? Dove vado a lavorare che prendono giovani che gli fanno contrattini così e accettano e gli danno la metà di quanto darebbero a me. Non riesco a pensare come potrei essere se non sono un informatore” (int. n. 10 ISF m. 45 anni Emilia Romagna)

“sono un informatore da quando ho vent'anni, ho sempre fatto bene questo lavoro per essere soddisfatto di me stesso e guardando indietro la mia carriera mi è piaciuta e il mio lavoro anche. Quello che mi terrorizza è l'idea che ora tutto quanto potrebbe finire, vivo con questa sensazione ed è terribile non avere più nessuna idea di chi e cosa farai. Oggi sono un informatore e poi visto questi chiari di luna e quello che succede a molti miei colleghi non so come faro. Perché se hai lavorato per tanti anni e sei quel lavoro e adesso non ci sono più le possibilità di rientrare e di continuare a fare quello che ho sempre fatto è una situazione angosciante” (int. n. 27 ISF. f. 45 anni Campania)

“ è molto difficile cambiare la propria natura, sono 25 anni che faccio l'informatore, è la mia forza sentirmi rappresentato nel mio lavoro, sentire che ho costruito qualcosa, che ho messo anni dopo anni in piedi una carriera. Ora aspetto con ansia che da un momento all'altro mi arrivi la comunicazione o la mal in cui mi dice sei fuori. E io sarò fuori in tutti i sensi. Si vive nella paura che se vieni fatto fuori inizi a chiederti cosa potrei fare?” (int. n. 16 ISF m. 50 anni Emilia Romagna)

Questi stralci d'intervista raccontano il senso di smarrimento che i soggetti vivono immaginando il loro futuro occupazionale, i sentimenti che la maggioranza del campione ha espresso sono tra loro molto simili, ansia, paura e

incertezza del futuro. Sensazioni trasversali alla provenienza geografica, nessuna differenza è stata riscontrata nel nostro campione sulla base dell'appartenenza a una regione del Nord o del Sud, come nel nostro caso si trattava di Emilia Romagna e Campania. I lavoratori di entrambe le regioni hanno espresso nelle loro storie il disagio di perdere la possibilità di raccontare la loro storia lavorativa entro un percorso lineare che fino a quel momento li aveva protetti entro un'identità certa e stabile. Sentirsi il lavoro che si fa, dà il senso di quanto sia radicata l'identità per questi lavoratori, quanto sia faticoso immaginarsi in un altro da sé.

Raccontano quanto sia consolidata la loro identità lavorativa, costruita lungo un continuum che era la loro carriera. Quando il lavoro si fa instabile e incerte diventano le prospettive, la dimensione di percorso che dava un senso di unitarietà all'identità lavorativa viene meno per lasciar spazio ad una situazione in cui i soggetti sono costretti a sperimentare strategie che consentono di orientare la propria traiettoria all'interno di uno scenario che si è fatto indefinito e imprevedibile. In questa fase di sperimentazione e progettazione di un possibile altro futuro, i soggetti intervistati hanno mostrato attraverso i loro racconti carichi di rammarico le differenti strategie soggettive che hanno messo in gioco e le sensazioni che hanno accompagnato questo nuovo percorso.

“quando le persone lavorano per trent'anni e fanno uno stesso lavoro, si rappresentano in quel lavoro, sono riusciti e crearsi una certa stabilità nella visione del proprio futuro, per me sarebbe impossibile. Ora non puoi sperare nemmeno di restarci per qualche anno se ti va bene, non puoi nemmeno pensare ad un futuro. L'unica cosa che spero è che farò altro appena anche a me capiterà la stessa sorte di quelli che già ci sono passati e vedendo le cose come stanno andando ci penso spesso e sono sempre stata consapevole che non avrei fatto l'informatore per tutta la vita. Ho iniziato nel 2004, cambiando diversi contratti e prima già avevo cambiato altri lavori, credo che farò la stessa cosa” (int. n. 13 ISF f. 34 anni Emilia Romagna)

“cerco di non pensarci al mio futuro e spero di tirare avanti il più possibile, anche se non credo certo di andare in pensione con questo lavoro. Cerco di non pensarci perché so che può succedere che resto senza lavoro ma non devo pensarci perché altrimenti non riesco ad andare avanti. Diventa drammatico svegliarsi e dire ah io ho questo lavoro questo mese e il mese prossimo potrei non averlo più, devi per forza non pensarci. Potrebbe

succedere, ne ho la consapevolezza. Sono in balia degli eventi, oggi c'è questo lavoro chissà domani.” (int. n. 12 ISF f. 36 anni Emilia Romagna)

“io non mi vedo a fare questo lavoro per sempre perché ci sono troppe incognite quando penso alla mia vita come informatore. Io vivo alla giornata. Vedendo che ci stanno decimando ho paura, tanta paura di restare a casa da un momento all'altro, ogni volta che apro la mail non devo farmi prendere dal panico che la notizia potrebbe arrivarmi come è arrivata ad un altro tuo collega, che un giorno prima l'hai vista e l'altro è stato fatto fuori. Non c'è nulla di certo nel mio futuro, tutto lo vedo in pericolo, tutto può finire e non c'è niente che mi fa sentire legato a questo lavoro” (int. n. 26 ISF m. 34 anni Campania)

Gli stralci di interviste appena riportati si riferiscono a storie di soggetti che non hanno, vista la giovane età e il numero di anni di carriera come informatore, acquisito un'identità lavorativa consolidata. L'esperienza che fanno del presente è talmente radicata entro una dimensione precaria, che ogni proiezione futura della propria carriera è rappresentata da contorni incerti, la frammentarietà delle loro esperienze di lavoro e la sensazione di insicurezza sul futuro consente loro di immaginarsi solo entro un presente instabile. Le strategie che mettono in atto sono costruite entro una logica del qui e ora, non hanno sviluppato nonostante sentimenti come la paura e l'ansia, il desiderio, così come espresso dagli over quaranta e cinquanta di rientrare in questo settore, non hanno dichiarato di sentirsi parte di una categoria lavorativa che gli ha conferito una dimensione processuale della propria carriera, bensì hanno costruito la loro vita lavorativa entro una logica della imprevedibilità del futuro. A differenza di quegli informatori con più anni di carriera, di seguito ne riportiamo la testimonianza, che invece hanno provato a rientrare poiché non avevano considerato la possibilità di trovarsi a reinventare la loro vita, in alcuni casi hanno anche accettato tipologie contrattuali inferiori pur di non uscire dalla loro vita come informatore.

“sono molto amareggiato, ho provato a rientrare e anche se ci sono riuscito, mi sono adattato a un contratto minore senza garanzie e certezze, perché ho provato a fare altro ma da quando da tutta una vita fai un lavoro è difficile fare altro.” (int. n. 17 m. 55 anni Emilia Romagna)

“il settore è ormai saturo e quando vai a cercare lavoro per rientrare, posso sperare in qualche contratto a provvigione o enasarco, se ti restano pochi anni dalla pensione puoi anche stringere i denti, ma altrimenti come me devo pensare di cercare qualcosa in qualche settore affine alla

farmaceutica, magari come informatore in qualche settore altro settore simile, come i parafarmaci, ho sempre fatto l'informatore e fin quando posso proverò a rientrare" (int. n. 9 ISF m. 46 anni Emilia Romagna)

In altri casi alcuni lavoratori over quaranta hanno mostrato delle strategie che potremmo definire paracadute, hanno messo in moto le loro capacità e hanno attivato percorsi di lavoro autonomo mostrando capacità adattive nei confronti dell'incertezza futura.

"certo non avevo immaginato che sarei arrivato a cinquant'anni quasi a dovermi ripresentare sul mercato, ma mi sono dovuto reinventare, mi sono messo a fare tutt'altro, anche se era un'azienda che faceva qualcosa di simile, apparecchiature in campo medico ma non avevo altra scelta, ho sempre continuato a cercare come ISF ma senza successo quindi mio malgrado ho buttato anni di carriera provando a fare altro" (int. n. 29 ISF m. 46 anni Campania)

"dopo quindici anni di brillante carriera alle spalle, ecco arrivata la lettera raccomandata dell'azienda, in un silenzio vigliacco così si sono liberati di me. Ma la vita è troppo breve per il lavoro sbagliato e il vuoto di senso su ciò che eri e che non sei più. Così ho attivato le mie risorse economiche e ho messo su una piccola azienda innovativa che crede nelle proprie competenze e va incontro alle necessità di un'utenza ricettiva alle nuove proposte. È una sfida che mi fa sentire viva e di nuovo attiva. Certo guardo con un po di tristezza la mia vita come informatore ma sono convinta che quando si chiude un'epoca e usando qualcosa finisce devi progettare qualcos'altro per non farti schiacciare" (int. n. 30 ISF f. 43 anni Emilia Romagna)

"ho già in mente un'idea alternativa al mio futuro, sono certa che non potrò fare l'informatore ancora a lungo così mi sono fatta un master nel frattempo, non si sa mai. Sono sicura che non continuerò tutta la vita a fare questo lavoro, diciamo che ho creato una strada alternativa" (int. n. 27 ISF f. 45 anni Campania)

Crediamo, da questi stralci esemplificativi di interviste che il percorso di costruzione dell'identità lavorativa si costruisce per gli informatori entro una carriera dai contorni incerti, riteniamo che la capacità di inscrivere la storia lavorativa lungo un percorso che leghi il passato e il futuro occupazionale sia inficiato dalla sensazione di incertezza e di frammentarietà. L'elemento discriminante è l'età, i più giovani vivono in un grande presente in cui il senso d'insicurezza è radicato ed emerge ogni volta che raccontano la loro vicenda occupazionale e pensano al proprio futuro. L'identificazione con il ruolo

professionale d'informatori per questi soggetti non è emersa con forza come nel caso degli over quaranta e cinquanta che hanno dimostrato di sentirsi rappresentati dal loro lavoro; è evidente dai loro racconti come l'identità sia un porto sicuro e la sensazione di doversi rimettere in gioco e di riorientare il proprio percorso è sembrato essere per loro motivo di forte disagio.

Capitolo sette

Le risultanze del questionario: la classificazione tipologica degli informatori

7.1. Nota introduttiva

Prima di presentare i risultati della ricerca svolta mediante l'uso di un questionario on line, è bene riprendere alcune precisazioni di natura metodologica che riguardano, l'unità di analisi, l'ambito spazio temporale e le aree tematiche indagate.

Per quanto riguarda il primo punto, la nostra unità d'analisi è rappresentata dagli informatori scientifici del farmaco. Rispetto alla popolazione di riferimento della nostra unità di analisi non è facile stabilirne con esattezza il numero, la variabilità di questo dato dipende dal fatto che per natura nelle scienze umane quando l'unità d'analisi è l'individuo, il lavoratore come nel nostro caso, per natura è soggetto all'indefinitezza. Da non confondere con l'infinita, questo fraintendimento terminologico è spesso diffuso e riguarda l'errore di non delimitare la popolazione cui si riferisce il campione, erroneamente supponendo che questa non ha un numero finito di oggetti. In altre parole intendiamo chiarire che nel nostro caso non è possibile conoscere di quante unità è composta la nostra popolazione di riferimento solo perché gli informatori presenti in Italia, potrebbero essere, come tutte le altre categorie lavorative oggi 13mila e domani 13100. Non c'è un elenco da quale estrarre il campione, per tale ragione dobbiamo solo riferirci al numero approssimativo di lavoratori al momento della nostra ricerca. Secondo i dati forniti da Farmindustria a fine 2012, si contavano circa 12 mila informatori. Il nostro questionario è stato inviato via mail a circa 8 mila informatori.

Il secondo punto è la definizione dell'ambito spazio temporale. Per quanto riguarda il primo, l'unità spaziale alla quale facciamo riferimento è l'Italia. Il questionario ha avuto una diffusione capillare su tutto il territorio nazionale vista la scelta delle modalità di somministrazione. La diffusione è stata capillare in tutte

le regioni del Paese. Per la distribuzione abbiamo fatto ricorso a mailing list specialistiche, ottenute mediante la collaborazione con alcuni testimoni qualificati (la mail è stata inviata a tutte le Segreterie nazionali e regionali di tutte le sigle sindacali di categoria), è stata inviata a tutti gli iscritti alla mailing list di Informatori.info, il sito di riferimento della categoria, nonché grazie alla collaborazione del Presidente dell'AIISF (associazione informatori scientifici del farmaco) alla pubblicazione del questionario sulla home page del sito dell'associazione; è stato inoltre pubblicato all'interno di siti rivolti alla figura dell'informatore scientifico del farmaco, sulle bacheche delle pagine dei social network a loro destinati e su quelle dei blog creati dagli stessi informatori. Il secondo aspetto riguarda l'ambito temporale, il questionario è stato somministrato dal gennaio 2012 al febbraio 2013, nel caso del collegamento ipertestuale, questo è stato sempre reso visibile nei vari siti per tutto il periodo di tempo; per quanto riguarda l'invio delle mail, i tempi di somministrazione sono stati diversi ma tutti rientrano entro l'arco temporale appena descritto.

7.2. L'analisi dei dati: le aree tematiche (Questionario ISF allegato n.4)

Per cominciare un'analisi sistematica dei risultati emersi dal questionario somministrato agli informatori e per poter adeguatamente commentare i dati, è bene precisare che il questionario è stato suddiviso in aree tematiche. Premesso che il questionario è composto da 56 domande.

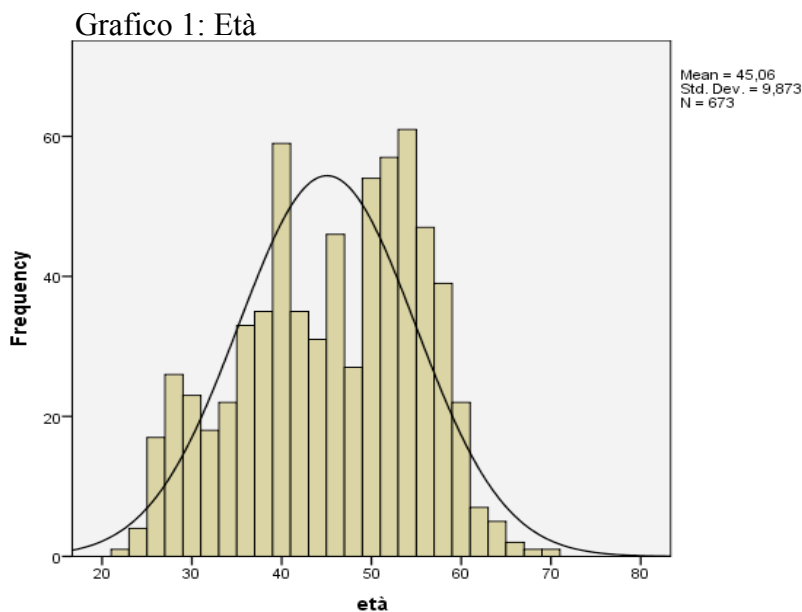
è possibile dividere l'elaborazione del nostro strumento di rilevazione nelle seguenti quattro aree tematiche:

- 1) Descrizione: descrizione del campione, analisi delle caratteristiche socio anagrafiche degli informatori scientifici del farmaco
- 2) Profilo occupazionale e di carriera
- 3) Analisi del progetto welfarma
- 4) Verifica dell'ipotesi di ricerca
- 5) Classificazione tipologica degli informatori

7.1. L'aspetto definitorio. Chi è l'informatore scientifico del farmaco

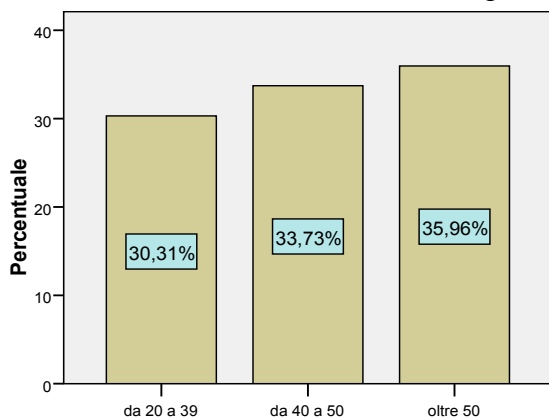
Descrizione delle caratteristiche socio anagrafiche del campione

Il nostro campione è formato da 673 informatori scientifici del farmaco. I nostri intervistati sono per il 71,4% uomini e 28,6% donne, con una frequenza rispettivamente di 481 e 193 casi.



L'età media come mostra il grafico è di quarantasei anni. Gli informatori in Italia, infatti, come abbiamo esposto nel precedente capitolo sono per la maggioranza dei lavoratori che fanno questo mestiere da tutta la vita. Si è proceduto in seguito all'accorpamento di questo dato anagrafico, per verificare come sono distribuite le classi d'età. Qual è lo scarto minimo e massimo di questo valore e da ciò è stato possibile distinguere in tre classi, come mostra il grafico che segue: l'età dei nostri soggetti è equamente distribuita, ci sono 204 casi fino ai 39 anni, c'è una classe intermedia, dai 40 ai 50 anni di 227 casi e infine gli over 50 sono la classe più numerosa e conta 242 casi. La distribuzione su tutte e tre le classi è stabile, abbiamo quindi un campione per età ben rappresentato.

Grafico 2: Distribuzione dell'età per classi



Il questionario, come mostra il grafico seguente, è stato diffuso in tutte le regioni, da Nord a Sud, e gli informatori di tutte le regioni l'hanno compilato.

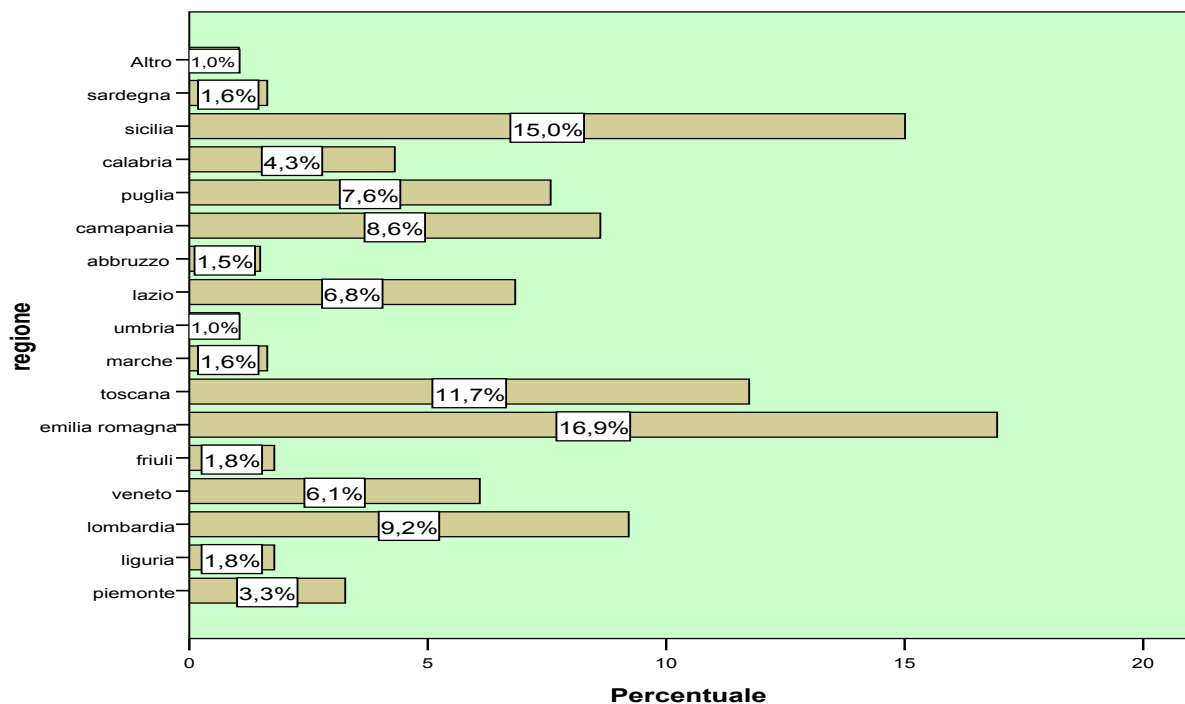


Grafico 3: distribuzione per regione

Si è preferito accorpare le regioni che non avevano una percentuale significativa rispetto al totale, quelle che avevano una percentuale inferiore all'1% rientrano in "altro", per questa ragione il grafico presenta 17 regioni.

In particolare per il 16,9% sono Emiliani Romagnoli, per l'11,7% sono Toscani. Queste sono le percentuali più alte, seguono solo due regioni del Sud,

con le percentuali più alte rispetto al campione, Sicilia il 15% e Campania conta l'8,6% d'informatori. La distribuzione di frequenza per tutte le altre regioni, tranne che in questi casi, è rappresentata in maniera uniforme su tutto il territorio, seppur con percentuali più basse rispetto a quelle appena citate.

Per quanto riguarda il titolo di studio, i soggetti sono per il 73,3% laureati, cioè 494 casi, solo il 18,5% possiede un diploma di scuola media superiore e confrontando questo dato con l'età, i soggetti che non hanno una laurea sono compresi tra i 43 anni e gli over 50. Questo in virtù di una legge che regola dal 1996 gli informatori scientifici al possesso di una laurea.

7.2. Profilo occupazionale degli informatori

In questa parte di analisi l'attenzione è dedicata alla descrizione di quello che è il profilo lavorativo degli informatori, il percorso di carriera e i punti di svolta salienti.

Al momento dell'indagine, il nostro campione era occupato come informatore scientifico del farmaco per il 78,3% dei casi ovvero 528, il restante 21,7%, cioè 145 soggetti ha dichiarato di non lavorare come informatore al momento dell'indagine. Il nostro primo interesse è capire, questi ultimi se sono fuori usciti dal mercato e per quali ragioni. La prima operazione è verificare se questo dato corrispondeva con un'età pensionabile, ma solo sette casi hanno un'età dai sessanta in su, quindi i restanti 138 per comprendere se sono o meno usciti dall'informazione scientifica del farmaco abbiamo verificato se sono stati o meno licenziati o sono in mobilità. Proseguendo nell'analisi sui nostri outsider, hanno dichiarato di essere stati licenziati su 145 informatori non occupati 68 di questi. Quindi escludendo gli informatori in pensione e quelli che sono stati licenziati, il restante dei settantasette casi che è fuori uscito dal settore sono interessati da procedure di mobilità 62 soggetti. È interessante notare che nonostante la condizione di non occupati hanno compilato il questionario dimostrando un vivo interesse alle questioni che riguardano gli informatori pur non lavorando nel settore al momento della nostra indagine. Infatti, osservando la relazione che intercorre tra questi e il tempo che dedicano alla categoria la nostra ipotesi trova

conferma, poiché come si evince dalla tabella che segue, anche quelli che non sono occupati dedicano del tempo per le cause comuni che riguardano gli informatori.

	tempo per la categoria					Totale non lo dedico
	non lo dedico	molto poco	poco	abbastanza	molto	
occupato si in/out	62	81	152	107	37	439
no	22	11	27	44	15	119
Totale	84	92	179	151	52	558

Tabella 1: stato occupazionale/tempo per la categoria

Il profilo di questi soggetti si delinea come segue: la tabella n.2 ci mostra l'età media, sempre usando una classificazione per classi notiamo che non sono occupati i soggetti fino ai 39 anni e gli over 50, anche la tabella n.3 ci conferma che sono fuori dal settore coloro che hanno più di 10 anni di carriera e quelli che invece lavorano come informatore da uno a cinque anni.

Tabella 2: stato occupazionale/età in classi

	età in classi			Totale da 20 a 39
	da 20 a 39	da 40 a 50	oltre 50	
occupato si in/out	151	194	183	528
no	53	33	59	145
Totale	204	227	242	673

	anni di carriera per classi			Totale da meno di 1 a 5
	da meno di 1 a 5	da 5 a 10	da 10 in su	
occupato si in/out	21	52	244	317
no	29	15	49	93
Totale	50	67	293	410

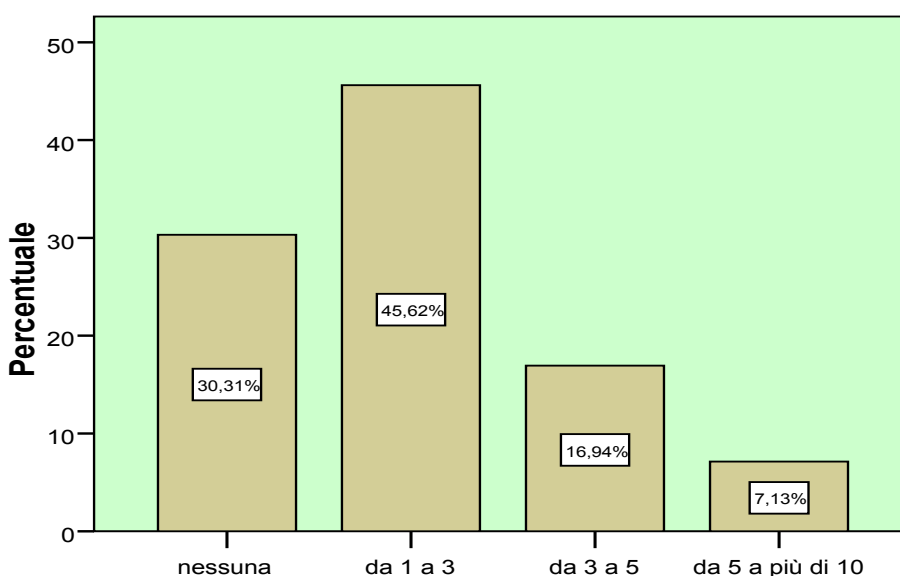
Tabella 3: relazione anni di carriera/condizione occupazionale

Tornando invece all'analisi delle caratteristiche del profilo occupazionale.

Il nostro campione lavora con un contratto a tempo indeterminato per il 68,1% dei casi, il 17,8% lavora come agente o con partita iva, il restante delle tipologie contrattuali non ha riscontrato nessuna significatività che merita di essere segnalata.

Alcuni dati invece ci aiutano a leggere la traiettoria di carriera di questi soggetti. Il primo si riferisce agli anni di carriera. La maggioranza ha più di 20 anni di carriera, lavorano da meno di un anno solo il 7,4%; da 1 a 3 anni il 6,5%; da 3 a 5 il 3,4 ; da 5 a 7 il 3,0; da 7 a 10 anni l' 8,6%; da 10 a 20 il 30,7% e il 39% lavora da più di 20 anni come informatore. Per il 69,7% gli informatori hanno una lunga storia occupazionale e le loro risposte al nostro questionario sulla base di questo dato sono significative per leggere le dinamiche occupazionali di una professione che vivono e osservano da molti anni. Il secondo dato, riportato graficamente, si riferisce al numero di aziende cambiate.

Grafico 4: numero di aziende cambiate



Fa riferimento a quella che definiamo continuità nei rapporti di lavoro. I cambiamenti in tal senso non sono rilevanti e mostrano una certa stabilità, poiché solo il 7,13% lungo la sua carriera ha cambiato da cinque a più di dieci aziende, la maggioranza, il 45,62% invece ha cambiato da una a tre aziende. Incrociando

questo dato con gli anni di carriera ci interessava notare se la continuità era caratteristica comune a tutte le classi che costituiscono il nostro campione oppure se i giovani hanno sperimentato una maggiore instabilità. Dall'analisi delle due variabili risulta che fino a dieci anni di carriera gli episodi di transizione non sono numericamente rilevanti come quelli che interessano i soggetti che lavorano in questo settore da più di dieci anni.

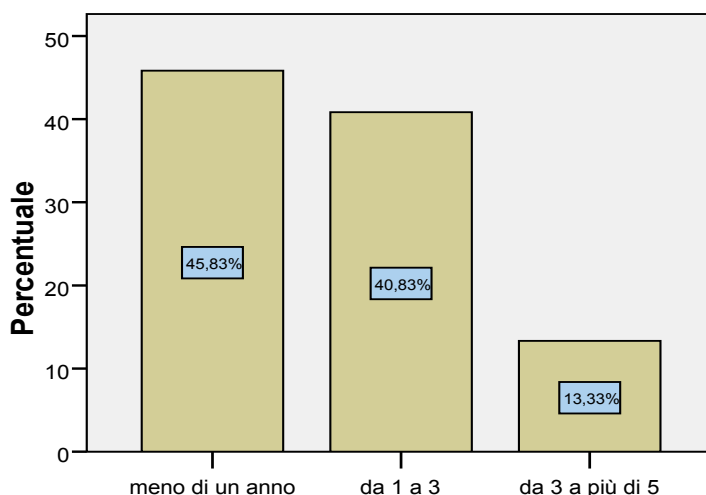
Anche il profilo contrattuale ci mostra che per il 63,6% non hanno cambiato nessuna tipologia contrattuale, solo l'1% ha cambiato da 5 a più di 10 contratti, il restante 32,5% ne ha cambiato da uno a tre, il 2,8% da 3 a 5.

La carriera degli informatori del nostro campione sulla base della continuità contrattuale e del numero di aziende che hanno cambiato nel corso della loro carriera potremmo definirla senza ragione di essere smentiti stabile, come abbiamo mostrato fino a questo punto.

Altro dato che conferma questa stabilità sono gli episodi di licenziamento e di messa in mobilità che in un arco temporale che abbiamo stabilito essere gli ultimi 10 anni di carriera, i soggetti hanno dichiarato per l'83,2% dei casi di non essere stati interessati da procedure di mobilità; e il 77,3% dei casi di non sono stati licenziati.

Nonostante questi dati un segnale di criticità sta nella durata della mobilità, chi ha dichiarato di essere andato in mobilità, alla domanda: quanto tempo sei stato in mobilità? Hanno risposto come mostra il grafico:

Grafico 5: tempo di permanenza in mobilità



Alla luce di questo dato, nonostante la percentuale di casi che sono andati in mobilità non sia alta rispetto al totale, poiché è del 16,8% cioè 113 casi. È alta invece la percentuale di anni in cui sono rimasti in mobilità. Il 51,6% ha dichiarato di essere stato in mobilità da uno a cinque anni: nello specifico da uno a tre il 40,8% e il 10,8% da tre a cinque. Da un lato abbiamo mostrato che il nostro campione presenta una continuità contrattuale e una stabilità nei rapporti di lavoro, tenendo presente che l'arco temporale è quello degli ultimi dieci anni, dall'altro gli informatori quando sono interessati da procedure di mobilità sperimentano per un periodo molto lungo la condizione di outsider della professione. Un punto di rottura significativo se osserviamo un altro dato che indaga le traiettorie occupazionali di coloro che sono stati licenziati. Abbiamo verificato se dopo essere stati licenziati, hanno trovato di nuovo lavoro come informatore oppure le loro carriere si sono orientate in altri percorsi occupazionali?

Analizzando la modalità di risposta che in ogni quesito abbiamo lasciato come "altro", lasciando i soggetti quindi liberi di rispondere e di esprimere una scelta che non fosse quella nella lista di risposte stabilite, i soggetti hanno detto che la ricerca del lavoro come isf si è mostrata molto difficile. Hanno provato senza successo a ricollocarsi come informatori il 33% e un altro 30% ha compilato la risposta aperta e come mostrano alcune esemplificative risposte che di seguito riportiamo rafforzano l'idea che il reinserimento lavorativo nel mercato come informatori è stato fallimentare:

“non ho trovato più lavoro come isf pur impegnandomi a cercarlo”

“ho trovato un'altra tipologia di lavoro”

“ho gettato la spugna dopo aver cercato lavoro come informatore ma senza successo e ho dovuto fare l'operaio metalmeccanico. A saperlo avrei risparmiato fatica e soldi”

“ho provato ma sono stata contattata una sola volta a Bologna e non sono stata poi assunta”

“non ho mai più lavorato come isf e ho fatto più colloqui senza successo”

La ricollocazione come informatori scientifici non è avvenuta per la maggioranza del campione. Il mercato è saturo e la situazione che ha colpito gli informatori negli ultimi cinque anni è molto critica. Per queste ragioni la stabilità di cui abbiamo espresso in precedenza una positività rispetto alla carriera, deve

tener conto che attiene a una proiezione passata della propria carriera, di un percorso che per la maggior parte dei nostri intervistati va dai dieci ai venti anni di carriera.

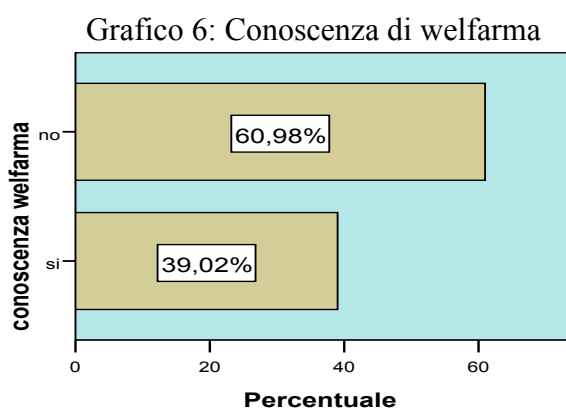
Nonostante i dati positivi, che dimostrano una continuità nella storia occupazionale sotto il profilo contrattuale e dei rapporti di lavoro che farebbero immaginare un atteggiamento positivo nei confronti della propria carriera e del lavoro d'informatore, i soggetti hanno invece dimostrato un'insoddisfazione radicata e il desiderio di voler cambiare lavoro. Solo il 31,3% non vorrebbe cambiare lavoro, mentre il 68,8% ha dichiarato il contrario.

Il passo successivo è comprendere le ragioni che si celano dietro questa risposta, la maggioranza (il 68,8%) ha dichiarato di voler cambiare lavoro perché "le prospettive future sono poche", il 9,9% vuole cambiare lavoro perché soffre la mancanza di un riconoscimento sociale e solo, il 3,9 attribuisce questa scelta a ragioni strutturali, dichiarando che vorrebbero farlo perché l'azienda è in crisi. Quest'ultimo punto ci aiuta a capire che l'insoddisfazione nasce da una percezione soggettiva d'instabilità circa il futuro, nonostante il profilo occupazionale li ha descritti fino a questo punto dell'analisi come dei soggetti che non hanno sperimentato la frammentarietà dell'esperienza lavorativa, la loro voglia di cambiare lavoro non è il frutto di un passato lavorativo instabile ma bensì nasce dalla difficoltà di immaginare un futuro lavorativo come informatore. Infatti, questo è confermato anche da un altro dato che è indicativo del passato occupazionale dei nostri soggetti. Quando abbiamo chiesto agli intervistati di guardare la loro carriera e nell'ipotesi che avessero potuto scegliere, rifarebbero o no l'informatore. Si sono così espressi: il 58,2% rifarebbe di nuovo lo stesso lavoro. Indagando l'altro estremo di un immaginario percorso che lega passato e futuro la loro percezione d'incertezza si è palesata e ha trovato conferma in un'altra risposta, dove il grado di preoccupazione circa le sorti della loro carriera ha trovato conferma. Quando abbiamo chiesto, infatti, quante volte pensano al loro futuro occupazionale, il 65,62% del nostro campione ha dichiarato di pensarci tutti i giorni, solo il 29,34% ci pensa qualche volta in una settimana, solo il 5,03% dei casi non ha nessuna preoccupazione pensando al futuro lavorativo.

7.3. Valutazione del progetto welfarma

Com'è stato in precedenza esposto il progetto di welfare to work è nato dall'accordo tra Farindustria, aziende, sindacati ed agenzie per il lavoro per ricollocare gli informatori interessati da procedure di mobilità. Progetto partito nel 2008.

La prima parte di quest'analisi è dedicata alla conoscenza di questo progetto, alla circolazione d'informazioni quindi che ha avuto tra gli informatori.



La maggioranza come mostrato nel grafico non conosce il progetto. In secondo luogo abbiamo chiesto a coloro che lo conoscono, se ritengono che si stato utile per la ricollocazione. Il 71,6% ha dichiarato di non riconoscere un'utilità ai fini della ricollocazione. Questi sono dati che si riferiscono all'intero campione e indagavano in generale la diffusione che questo progetto ha avuto tra gli informatori. Intento della nostra analisi è capire quanti informatori nel nostro campione rientrano in questo progetto e verificare se e con quali tempi e modalità è avvenuta la ricollocazione. Comprendere gli eventuali punti di forza di questo modello di welfare to work e le criticità che hanno incontrato i soggetti che ne fanno parte.

Come prima operazione conoscitiva abbiamo indagato a quanti dei nostri soggetti in mobilità è stato proposto welfarma. La relazione tra le due variabili mostra che su 78 casi in mobilità solo 25 informatori hanno avuto la proposta di ricollocarsi grazie a welfarma e di far parte di questo progetto, una percentuale molto bassa rispetto al totale.

Tabella 1: ISF in mobilità/proposta di welfarma

		proposta di welfarma		Totale
		si	no	
ISF in	si	25	53	78
mobilità	no	24	501	525
Totale		49	554	603

Questo è un primo dato su quale riflettere e conferma quanto detto dai nostri intervistati, di cui abbiamo riportato nel precedente capitolo le storie, questi soggetti interessati da procedure di mobilità per la maggioranza dei casi non conoscevano il progetto.

Questi soggetti ai quali è stato proposto welfarma, l'hanno accettato? Il 65,3% di casi non ha accettato di farne parte.

A questo punto la nostra analisi tenterà di analizzare i percorsi di reinserimento lavorativo e le traiettorie occupazionali di entrambi i gruppi. La prima e importante osservazione, riguarda il 34,7%, cioè 26 casi che hanno accettato welfarma poiché solo uno di questi si è ricollocato. Partendo da questo dato che di per sé è già significativo ed esprime da solo la mancata ricollocazione, la nostra analisi continuerà indagando le ragioni che hanno portato i soggetti a non accettare il progetto e d'altro canto quali sono stati i punti critici che hanno messo in evidenza coloro che invece lo hanno accettato.

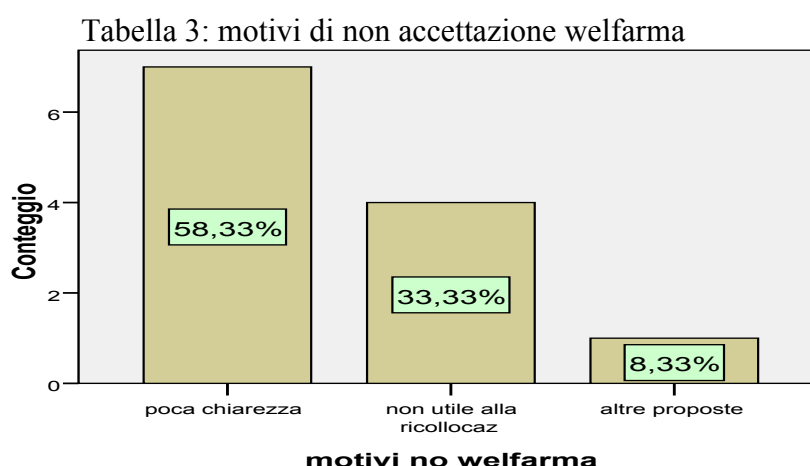
Il gruppo di informatori che non ha accettato welfarma, quindi ha scelto di ricollocarsi senza l'aiuto di una politica di welfare, si è reinserito?

Tabella 2: reinserimento lavorativo in e out welfarma

		proposta di welfarma		Totale
		si	no	
ricollocarsi	si	13	12	25
senza welfarma	no	18	44	62
Totale		31	56	87

Come mostra la tabella, i soggetti ai quali è stato proposto welfarma e non l'hanno accettato si sono ricollocati in percentuale maggiore rispetto a chi è entrato a farne parte, 13 informatori si sono ricollocati e l'hanno fatto per il 42,4% attraverso una rete di conoscenze e per il 45,5% inviando curriculum. Queste sono le modalità attraverso le quali i soggetti si sono ricollocati. È interessante notare le ragioni che invece hanno portato i lavoratori a non accettare il progetto.

Il grafico che segue ci mostra che il motivo principale per il quale non hanno accettato welfarma è stata la poca chiarezza che hanno riscontrato. Questo aspetto è stato ampiamente descritto nel precedente capitolo, dove abbiamo evidenziato che tra le cause di mancata ricollocazione del progetto e quindi di fallimento per una politica di welfare to work è stata l'assenza di informazioni sia tra gli attori istituzionali che avrebbero dovuto diffondere il progetto sia tra gli informatori che per questa ragione non sono venuti a conoscenza dello stesso.



Per il 58,3% dei casi i soggetti, infatti, hanno dichiarato di non aver avuto informazioni sufficienti, il progetto era dunque poco chiaro, il 33,3% nonostante avesse informazioni in merito non lo riteneva utile alla ricollocazione.

Il dato che conferma questo è evidente dalla tabella che segue, in cui questo dato è stato messo in relazione con l'opinione di coloro che hanno accettato il progetto:

Tabella 4: relazione no welfarma/difetti welfarma

		difetti welfarma	Totale
		Mancata inf.	mancatainf
motivi no welfarma	poca chiarezza	58,3%	58,3%
	non utile alla ricollocaz	33,3%	33,3%
	altre proposte	8,3%	8,3%
Totale		100,0%	100,0%

Come si può facilmente leggere, entrambi i gruppi di ISF, quelli che non l'hanno accettato e quelli che invece l'hanno fatto, sono d'accordo sul dato di una carente informazione e inefficiente diffusione di queste circa il progetto.

Abbiamo analizzato se in qualche misura altre variabili potevano avere un peso sulla scelta di non aderire a welfarma come l'età e/o gli anni di carriera, la regione in cui l'informatore lavora e l'iscrizione al sindacato.

In merito a quest'ultima variabile, si poteva ipotizzare che coloro che l'hanno accettato sono soggetti sindacalizzati e quindi in possesso di maggiori informazioni. Invece di chi è iscritto ad un sindacato solo 9 hanno sottoscritto l'accordo welfarma. In quanto all'età, dai 20 ai 39 anni l'hanno accettato in 4, fino ai 40 in 8 e la classe che ha accettato di far parte di questo progetto è la più numerosa, conta 14 casi.

Per quanto riguarda la diffusione per regioni, il progetto è stato proposto in maniera uniforme su tutto il territorio, in tutte le regioni ci sono soggetti che hanno ricevuto la proposta di aderire, quindi la scarsa diffusione di informazioni è trasversale e non riguarda la provenienza geografica. Piuttosto la riflessione che possiamo fare da questi dati riguarda la conferma che il progetto welfarma ha disatteso i suoi obiettivi, riqualificare e ricollocare gli informatori. Un progetto di reinserimento lavorativo che sulla base del nostro campione ricolloca un solo lavoratore è senza dubbio un fallimento, sul quale sarebbe necessario fare una critica che interessa diversi punti deboli. Uno degli elementi che gli attori istituzionali ascoltati, di cui abbiamo riportato la testimonianza nel precedente capitolo hanno messo in evidenza sta nel forte valore congiunto di un flusso di

informazioni tra attori pubblici e privati. Se nella fase di progettazione questo rimandava ad una reale azione di sistema, dove la sinergia pubblico e privato avrebbe promosso e sostenuto il progetto, nella fase di realizzazione questo sistema ha perso la coordinazione necessaria affinché le informazioni giungessero agli informatori. Si evidenzia quindi una totale assenza di informazioni e gli attori che in prima persona avrebbero dovuto utilizzare i servizi di qualità, così come sono stati descritti dagli ideatori del progetto, cioè un accompagnamento e un sostegno alla costruzione di una nuova identità professionale hanno mostrato come questi obiettivi sono rimasti solo linee guida di un progetto.

7.4. Verifica dell'ipotesi di ricerca

Nella prima parte teorica di questo lavoro abbiamo studiato alcuni cambiamenti che sono intervenuti nella sfera spazio temporale del lavoro e hanno modificato per alcune categorie, come nel caso degli informatori, il loro rapporto tra vita privata e vita lavorativa. Questo rapporto entro quella che è stata descritta come società della fretta, ha perso la sua naturale separazione. La sovrapposizione tra i due spazi è diventata una soluzione di continuità nelle vite dei soggetti, un fatto connaturale al loro status. Questa condizione è stata descritta e le sue conseguenze sulla vita dei soggetti ricercate nei racconti che i nostri intervistati hanno fatto del loro rapporto tra lo spazio del lavoro e tempo che dedicano alla loro vita privata.

Altra dimensione che a nostro avviso congiuntamente a quella spazio temporale incide sulla costruzione dell'identità lavorativa e sulla capacità di costruire un racconto lineare della propria carriera è la mancanza di un supporto da parte delle politiche di welfare, incapaci di sostenere il reinserimento lavorativo con adeguati progetti di ricollocazione. Non intervenendo quindi in quella rottura del percorso lavorativo che segna profondamente la storia di vita dei soggetti e inoltre produce così un vuoto istituzionale, che abbiamo definito come individualismo istituzionale.

In merito all'analisi della dimensione spazio temporale abbiamo costruito nel nostro questionario degli indicatori che fossero a nostro avviso indicativi e di seguito saranno presentati i risultati. Il primo punto riguarda il rapporto tra vita e

lavoro, un rapporto che anche i nostri intervistati avevano descritto come continuo, un unico spazio entro il quale la persona cerca un equilibrio e costruisce un'immagine di sé che sia coerente non solo come lavoratore ma come spesso hanno messo in evidenza, soprattutto come genitore o marito che cerca a fatica il tempo da dedicare agli affetti e alla sua vita privata.

In questa parte analizzeremo se e in che modo il tempo da dedicare al lavoro è cambiato e quale rapporto si crea tra lo spazio di vita e quello lavorativo. È bene prima di iniziare questa descrizione chiarire che gli informatori sono dipendenti delle aziende farmaceutiche e nel caso lavorano con il contratto dei chimici devono lavorare otto ore al giorno, nel caso sono assunti con contratti da agente o a partita iva le ore sono stabilite entro un accordo privato tra le parti, ma nel nostro campione questa differenza sulla base contrattuale non è emersa, hanno dichiarato lo stesso numero di ore. Di seguito la tabella ci mostra come in realtà solo pochi soggetti hanno dichiarato di lavorare otto ore.

Tabella 5: ore di lavoro

		Frequenza	Percentuale	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	meno di 8	29	4,3	5,0	5,0
	8	120	17,8	20,8	25,9
	9	124	18,4	21,5	47,4
	10	186	27,6	32,3	79,7
	11	36	5,3	6,3	85,9
	12	56	8,3	9,7	95,7
	13	11	1,6	1,9	97,6
	14	7	1,0	1,2	98,8
	più di 14	7	1,0	1,2	100,0
	Totale	576	85,6	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	97	14,4		
	Totale	673	100,0		

Il 14% ha dichiarato di lavorare dalle dodici alle quattordici ore al giorno, solo il 20,8% lavora otto ore, mentre la media è di dieci, undici ore di lavoro.

Bisogna però comprendere se queste ore sono ore di lavoro oppure i soggetti del nostro campione lavorano a casa una volta finita la giornata di lavoro? In un'altra domanda del nostro questionario abbiamo chiesto quante volte lavorano a casa e per il 70,31% hanno risposto che lavorano tutti i giorni a casa con una media di tre ore ogni giorno. Questi dati confermano quanto emerso dalle nostre interviste, poiché i soggetti avevano definito il loro rapporto tra il tempo di vita e quello di lavoro come un tempo unico. L'hanno definito in questi termini: “non riesco mai a dire ah ora ho finito e torno a casa! Perché non si spezza il mio tempo in maniera definita come fanno tanti altri miei amici che tornano dal lavoro e quello era il loro tempo da dedicare”, “non ho una continuità nel mio tempo di lavoro, l'unica che ho e che so che quando torno a casa c'è ancora” e ancora “il lavoro entra nella mia vita privata, perché non riesci ad incastrare tutto nelle ore che fai fuori e lo fai nell'orario in cui dovresti essere libero, questo è una cosa molto pesante perché approfittare sempre del tempo che io potrei dedicare a fare altro diventa una cosa stressante. Questo ancora peggio da quando i tempi di lavoro sono aumentati, si sono ridotti quelli personali, prima avevo molto più tempo libero”.

Alla luce degli stralci di intervista ripresentati l'analisi della tabella che segue ci conferma quanto abbiamo rilevato nella parte di analisi qualitativa dei dati. Abbiamo chiesto al nostro campione di definire il loro rapporto tra vita e lavoro e le risposte dei nostri intervistati sono rappresentate nella tabella che segue:

Tabella 6: rapporto tempo di lavoro/vita

		Frequenz a	Percentual e	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Validi	in affanno	203	30,2	36,7	36,7
	buon equilibrio	164	24,4	29,7	66,4
	in difetto	148	22,0	26,8	93,1
	in armonia	38	5,6	6,9	100,0
	Totale	553	82,2	100,0	
Mancanti	Mancante di sistema	120	17,8		
Totale		673	100,0		

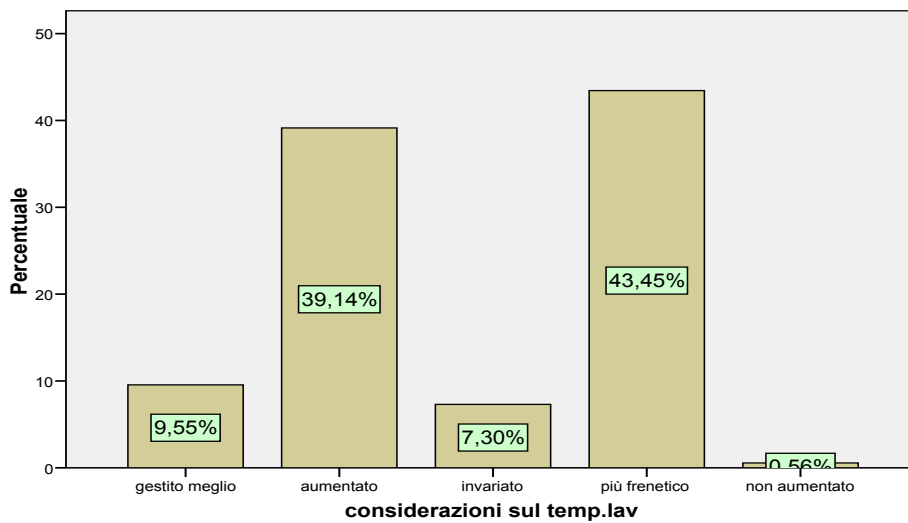
Le risposte che avevamo elencato come indicatori positivi (in armonia e in equilibrio) hanno ottenuto solo il 36,6%, invece le modalità di risposta che hanno ottenuto la maggioranza indicano che è molto difficile trovare un equilibrio, il 36,7% dei casi definisce questo rapporto in affanno. Il termine affanno segnala il disagio che vivono questi lavoratori poiché il peso del tempo di lavoro li costringe a rincorrere il tempo di vita; un altro 26,8% invece sente che il tempo di vita è in difetto con quello di lavoro.

Il tempo di lavoro invade sempre di più lo spazio di vita tanto sottraendo un numero di ore sempre maggiore, l'altra domanda che conferma quanto appena descritto, riguarda il tempo di lavoro che i soggetti dedicano da casa. Il 70,3% dichiara di lavorare a casa tutti i giorni con una media di tre ore. L'aspetto che hanno mostrato con più evidenza i nostri intervistati attiene alla mancanza di riconoscimento da parte delle aziende delle ore che dedicano al lavoro da casa, infatti, l'88,2% del campione dichiara che le aziende non hanno nessuna considerazione delle ore svolte fuori dall'orario di lavoro e continuano ad aumentare il carico di lavoro.

Il tempo di lavoro che dedicano a casa solo il 22,3% lo ritiene un tempo utile per il lavoro, nonostante siano ore in più che non sono considerate dall'azienda e non sono regolarmente previste nel contratto di lavoro, ma d'altra parte c'è la maggioranza, il 77,5% dei casi che considera il fatto di lavorare a casa dopo il lavoro come l'aspetto che incide in maniera negativa sul suo rapporto con la famiglia e la sua vita privata in genere.

Il grafico che segue ci mostra cosa pensano del tempo di lavoro entro una scala di valutazione dove le possibili scelte sono: gestito meglio grazie alla tecnologia che aiuta grazie all'ausilio dei pc quando lavorano ad ottimizzare i tempi, aumentato in termini di ore, rimasto pressoché invariato, diventato più frenetico e infine non aumentato.

Grafico 7: percezione del tempo di lavoro



Come si legge dal grafico, quello che nella prima parte del nostro lavoro abbiamo descritto come sindrome della fretta trova nel nostro campione una rappresentazione del 43,45% poiché i soggetti hanno risposto che la gestione del tempo di lavoro è divenuta più frenetica e in più per il 39,14% è aumentato.

Quella che abbiamo descritto fino a questo punto è la dimensione spazio temporale del lavoro che conferma quello che i nostri intervistati hanno dichiarato, non riescono a dedicare tempo ai propri affetti, eliminano tempo per sé e per i propri interessi dopo il lavoro vivendo con disagio la difficoltà di conciliare i due spazi.

L'altra dimensione che abbiamo considerato è quella istituzionale. Per farlo iniziamo con l'analisi del rapporto e della forza di rappresentanza che il sindacato ha per la categoria degli informatori.

Il nostro campione per il 59,93% non è iscritto ad un sindacato, il grafico che segue ci mostra le ragioni di questa distanza tra i lavoratori e i sindacati:

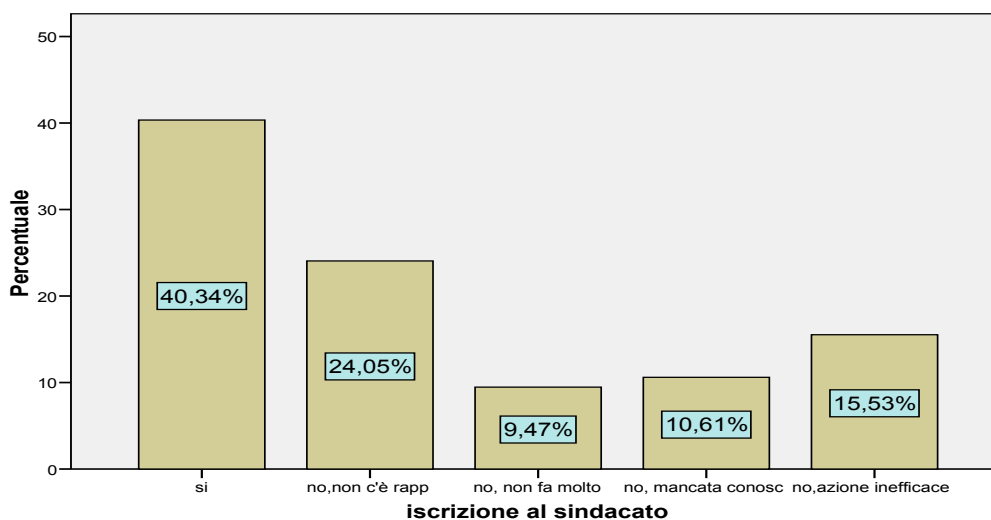


Grafico 8: iscrizione al sindacato

Nel grafico è stata inserita anche la percentuale dei soggetti che sono iscritti, così da avere un'immagine completa, dove osservando le risposte negative, che indicano i motivi della mancata iscrizione ad un sindacato, notiamo che il 24,05% non si sente rappresentato, unito al 15,53% dei rispondenti conferma che c'è l'esigenza e l'urgenza di ripensare alla rappresentanza per alcune categorie di lavoratori che si allontanano sempre di più dai sindacati. L'età è un fattore discriminante e come si può notare dalla tabella che segue:

Tabella 7: relazione età/iscrizione al sindacato

		età in classi			Totale
		da 20 a 39	da 40 a 50	oltre 50	
iscrizione al sindacato	si	23	91	99	213
	no, non c'è rapp	49	43	35	127
	no, non fa molto	14	15	21	50
	no, mancata conosc	38	15	3	56
	no, azione inefficace	32	24	26	82
Totale		156	188	184	528

Chi ha meno anni di carriera e un'età compresa tra i 24 e i 39 anni, ha dichiarato in percentuale maggiore rispetto alle altre classi d'età di non conoscere abbastanza i sindacati. La percentuale più alta di iscrizione conferma la distanza tra i giovani e il sindacato perché 99 casi che sono iscritti hanno più di 50 anni. Invece si distribuisce in maniera uniforme alle classi d'età la risposta non mi sento rappresentato e la sua azione è inefficace. Dati che confermano quanto abbiamo in precedenza descritto. Questo trova conferma anche in un'altra percentuale molto alta, l'81,3% dei soggetti ha dichiarato che il sindacato non ha salvaguardato i diritti degli informatori.

Quando abbiamo indagato invece il ruolo che il sindacato ha per la loro categoria hanno definito che il sindacato è inesistente nel 36,8% di casi e il 56,7% lo ritiene debole.

Tutti i dati che abbiamo fino a questo punto presentato confermano che la distanza che gli informatori hanno nei confronti del sindacato è legata ad una debolezza dello stesso che è incapace di intercettare questa categoria di lavoratori, di difendere nei momenti di crisi i loro interessi e di costruire inedite forme di rappresentanza. Questa grave mancanza si unisce a un'altra debolezza istituzionale che i soggetti del nostro campione hanno portato alla luce. L'unica associazione che dovrebbe rappresentare i loro interessi e informarli su ciò che accade, fare da trade union tra i lavoratori, la sua azione è stata definita in una scala di preferenze per la maggioranza del campione, il 57,13% poco efficace.

Un altro indicatore che abbiamo scelto per verificare quello che abbiamo definito come individualismo istituzionale attiene alla dimensione delle politiche di welfare. La maggioranza rappresentata da 494 casi ha dichiarato che le politiche di welfare non sono state efficaci, la loro azione è stata indicata come debole. Abbiamo inoltre chiesto se le aziende avessero usato in momenti di crisi in maniera efficace tali politiche, il 93,4% ha espresso il suo dissenso.

L'intento della nostra analisi ora è quello di verificare in che misura queste due dimensioni contribuiscono alla costruzione dell'identità lavorativa.

Attraverso un'analisi multivariata delle dimensioni spazio temporali e dalla relazione di differenti variabili che in precedenza abbiamo descritto come la distanza delle istituzioni, la mancanza di politiche di welfare e la crisi della

rappresentanza sindacale, i soggetti del nostro campione sono stati classificati come instabili, mediamente instabili e stabili. Questa classificazione tipologica che abbiamo fatto dei soggetti del nostro campione si riferisce ad un'altra analisi multivariata creata dalla relazione di alcune sottodimensioni che avevamo individuato per definire il percorso di costruzione identitaria.

Queste dimensioni sono il riconoscimento sociale e la narrazione lineare del proprio percorso lavorativo.

La prima sottodimensione si riferisce alla percezione del riconoscimento sociale, la quasi totalità del nostro campione ritiene per il 94,3% di non sentire riconosciuto il suo ruolo occupazionale. Il grafico che segue conferma questo dato, poiché alla domanda quante volte ti capita di dover spiegare il tuo lavoro agli altri, i nostri intervistati hanno così risposto:

Tabella 8: riconoscimento sociale/tipologia identitaria

		stabilità			Totale
		stabilità	media instabilità	instabilità	
riconoscimento lavoro	mai	0	2	1	3
	poche volte	8	30	49	87
	abbastanza freq	17	82	112	211
	quasi sempre	9	107	132	248
Totale		35	221	294	550

Come si può notare dover costantemente spiegare il proprio lavoro produce un'instabilità nella definizione della propria identità lavorativa che tutte le volte è messa in discussione. La percezione che gli altri hanno di sé e del proprio lavoro è un tassello fondamentale per la costruzione del proprio profilo occupazionale.

I grafici che seguono ci consentono di osservare quanto abbiamo finora esposto.

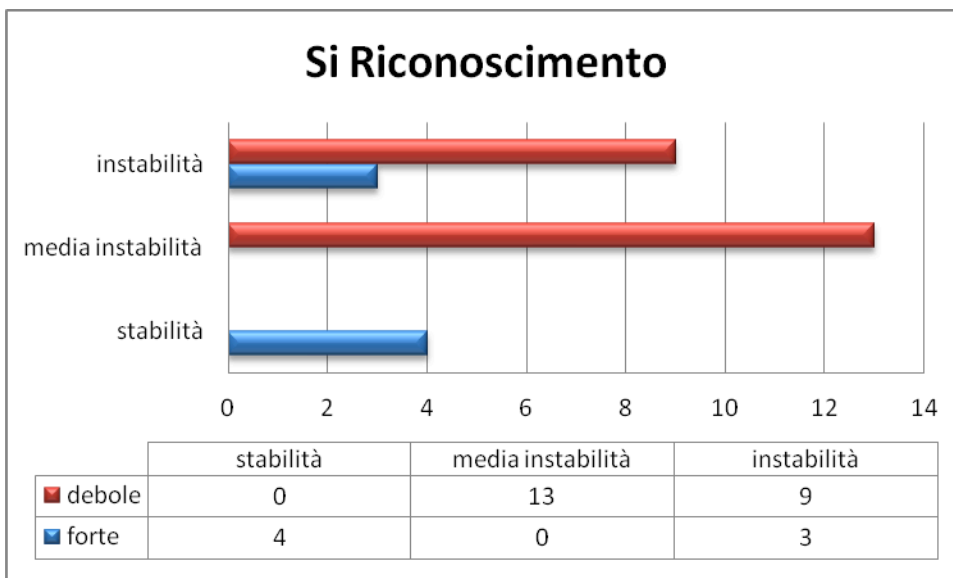


Grafico 9: riconoscimento sociale/identità

Il riconoscimento sociale quando è forte e percepito dai soggetti come tale produce un'identità stabile e nel nostro campione come mostra il grafico questi soggetti sono poco rappresentati. Infatti, come mostra il grafico seguente, il mancato riconoscimento che i soggetti sentono mostra come il processo di identizzazione è fortemente a rischio e instabile.

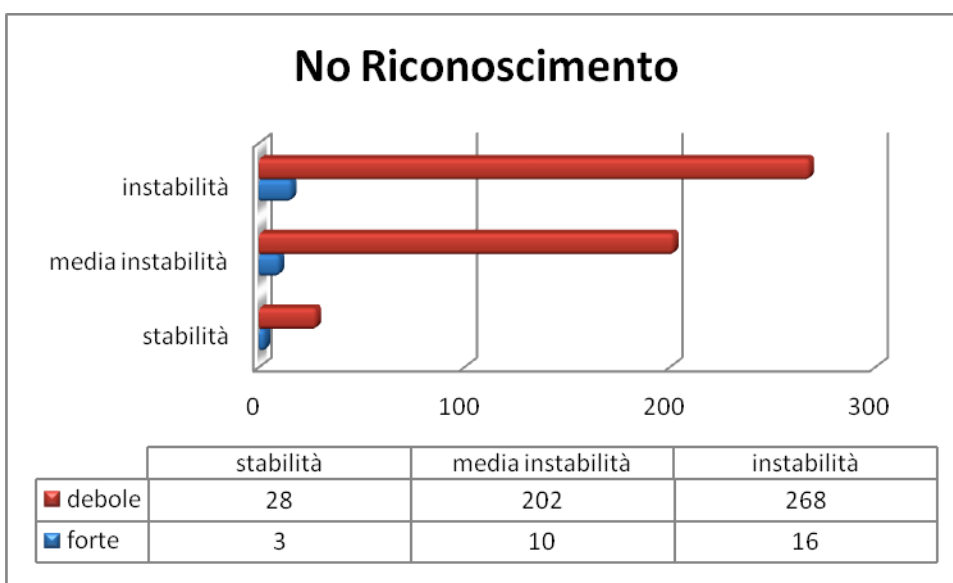


Grafico 10: riconoscimento sociale/identità

Fino a questo punto le due dimensioni da noi individuate com'è emerso hanno subito un peggioramento e nel caso delle politiche di welfare addirittura una

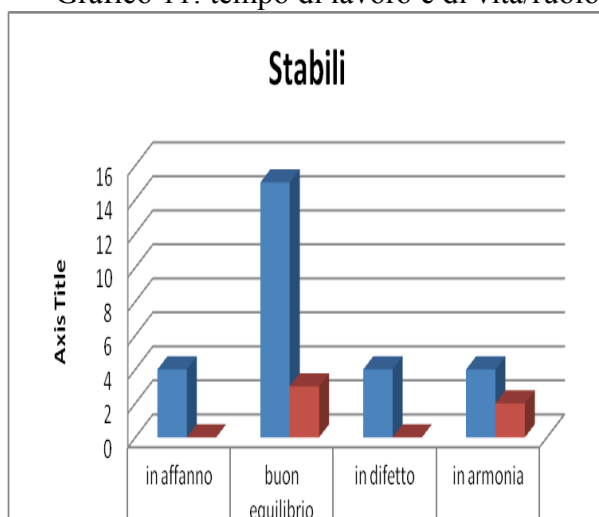
manca. La verifica della nostra ipotesi consiste ora nell'analisi dell'esistenza di una relazione negativa tra l'individualismo istituzionale e la compressione spazio temporale del lavoro con il percorso di costruzione identitario. Per quanto riguarda la dimensione istituzionale, il grafico che segue presenta la relazione tra la percezione della propria identità che abbiamo appunto classificato in stabile, mediamente stabile e instabile con il ruolo delle istituzioni per gli informatori.

Tabella 9: ruolo delle istituzioni/identità

				stabilità			Totale
				stabilità	media instabilità	instabilità	
si	ruolo	debole		0	13	9	22
	istituzioni	forte		4	0	3	7
	Totale			4	13	12	29
no	ruolo	debole		28	202	268	498
	istituzioni	forte		3	10	16	29
	Totale			31	212	284	527

Ad un ruolo debole delle istituzioni corrisponde una percentuale molto alta di soggetti che abbiamo definito instabili, sono 268 i casi che corrispondono a questo tipo. L'altra dimensione che va analizzata è quella spazio temporale, anche questa è stata analizzata in precedenza e sulla base di una variabile che abbiamo ritenuto significativa dall'analisi, cioè il rapporto tra i tempi di vita e quelli di lavoro, abbiamo verificato se esiste dapprima una relazione con la dimensione istituzionale. Dall'osservazione dei grafici seguenti è chiaro che questa relazione è indicativa.

Grafico 11: tempo di lavoro e di vita/ruolo delle istituzioni



Questi grafici si riferiscono alla relazione tra ruolo delle istituzioni e rapporto tra i tempi di vita e di lavoro, a un debole ruolo delle istituzioni corrisponde in percentuali

maggiori un rapporto tra vita elavoro definito in affanno o in difetto.

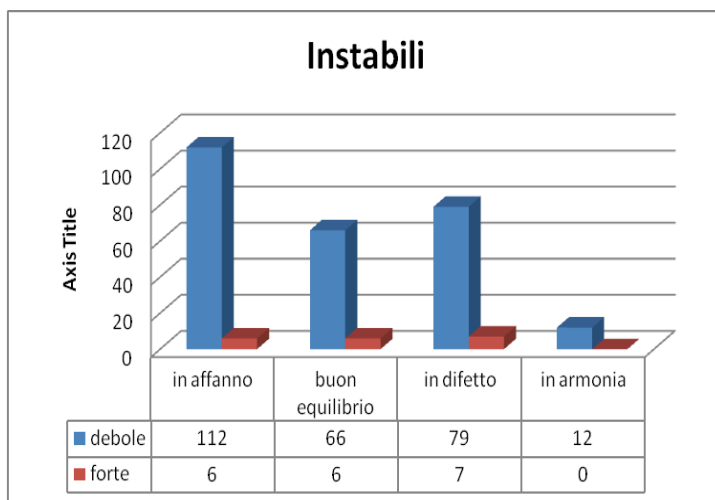


Grafico 12: ruolo delle istituzioni/tempo di lavoro e di vita

Una volta definita la relazione che intercorre tra le due dimensioni che abbiamo individuato la nostra analisi ha come scopo la verifica dell'ipotesi di ricerca attraverso un'ulteriore analisi multivariata. Questa volta la relazione che intendiamo verificare è tra le due dimensioni scelte e il percorso di costruzione dell'identità.

Tabella 10: ruolo delle istituzioni/rapp tempo di lav e vita/identità

Identità			rapporto temp.lav/vita				Totale
			in affanno	buon equilibrio	in difetto	in armonia	
stabilità	ruolo	debole	4	15	4	4	27
	istituzioni	forte	0	3	0	2	5
	Totale			4	18	4	6
media instabilità	ruolo	debole	72	66	53	15	206
	istituzioni	forte	3	3	2	1	9
	Totale			75	69	55	16
instabilità	ruolo	debole	112	66	79	12	269
	istituzioni	forte	6	6	7	0	19
	Totale			118	72	86	12

Nella tabella appena presentata, abbiamo evidenziato una relazione negativa significativa ai fini della nostra ipotesi di ricerca tra le dimensioni che avevamo indicato. Dall'osservazione dei dati l'identità lavorativa è influenzata

negativamente sia dalla debolezza delle politiche (ruolo delle istituzioni debole) sia da una compressione dei ritmi di vita a seguito di un'accelerazione dei tempi di lavoro e di una contrapposizione tra questi che non lascia il soggetto libero di sperimentare il proprio sé. Il percorso identitario per il nostro campione d'informatori, alla luce di quanto abbiamo fino ora esposto è stato definito instabile.

7.5. Tipizzazione del campione e analisi delle corrispondenze lessicali.

Nel questionario erano presenti domande aperte, poiché si tratta di un campione quantitativo piuttosto che procedere con un'analisi esplorativa e poi commentare le risposte dei soggetti e trattarle come fosse materiale qualitativo, abbiamo eseguito un'analisi delle corrispondenze lessicali, la cosiddetta (ACL).⁵²⁶ La tecnica consiste, nell'analizzare il modo in cui i vari elementi testuali si combinano tra loro, evidenziando così la struttura delle associazioni e cercando di analizzare il modo in cui l'intero dizionario si distribuisce tra i vari testi che compongono il *corpus* in esame. Attraverso l'ACL è possibile rappresentare graficamente le associazioni di righe e colonne della tabella su un piano delimitato da due assi fattoriali, in cui gli elementi vicini rappresentano associazioni significative tra di essi. Affinché la procedura d'analisi descritta possa essere sviluppata nel modo più corretto possibile, è stato prima necessario,

⁵²⁶ Tra le tecniche di analisi multidimensionale applicabili a dati testuali, la prima e più applicata è l'*Analisi delle Corrispondenze Lessicali*, la cosiddetta (ACL). L'obiettivo principale dell'applicazione di tale tecnica è una prima sintesi dell'informazione contenuta nei dati senza dover effettuare a priori interventi di codifica o di selezione dei testi analizzati. Attraverso tale tecnica multidimensionale è possibile rappresentare graficamente le associazioni tra righe e colonne di una tabella a doppia entrata. Tali forme lessicali sono prese in considerazione in quanto modalità della variabile *lessico* che viene incrociata con la variabile *testo* che presenta tante modalità quanti sono i testi presi in considerazione.

Si rimanda a: Losito, G., *L'analisi del contenuto nella ricerca sociale*, Milano, Franco Angeli, 1993; Amaturò E., Punziano G. (a cura di) *Content Analysis*, Diogene Ed. Napoli, 2013.

un lungo lavoro preparatorio di pretrattamento dei dati testuali con vari accorpamenti di sinonimi e procedendo ad una scrematura dei termini meno significativi, aventi frequenza totale più bassa o afferenti al gruppo di parole definite vuote come gli articoli, gli ausiliari le congiunzioni ecc.. Alla fine di questo lavoro preparatorio, le parole, come anticipato, vengono proiettate su un piano definito da due assi fattoriali in cui parole che si distribuiscono tra i testi in modo molto diverso tra loro e, contemporaneamente testi che includono parole molto diverse, tenderanno a trovarsi agli estremi opposti degli assi. In altri termini, la procedura lavora sulla struttura delle opposizioni: le parole che non appaiono negli stessi testi, e i testi in cui compaiono lessici diversi, si trovano ai lati opposti del grafico.

Procedendo dunque attraverso vari accorpamenti, producendo quindi diverse ACL dei nostri testi, il grafico che presenteremo è quello definitivo. I testi che abbiamo utilizzato in maniera congiunta si rifanno a tre domande del nostro questionario, nelle prime due si chiedeva ai nostri intervistati qual è il problema principale nel loro lavoro e quale disagio maggiore vivono a causa di questo problema, la terza questione era molto specifica ed attiene alla sfera dell'identità. Abbiamo chiesto in maniera sintetica di definire se stessi pensando al lavoro attraverso una parola che li identificasse.

Il grafico seguente è l'elaborazione statistica dei dati di contenuto di queste tre domande che hanno formato il nostro testo.

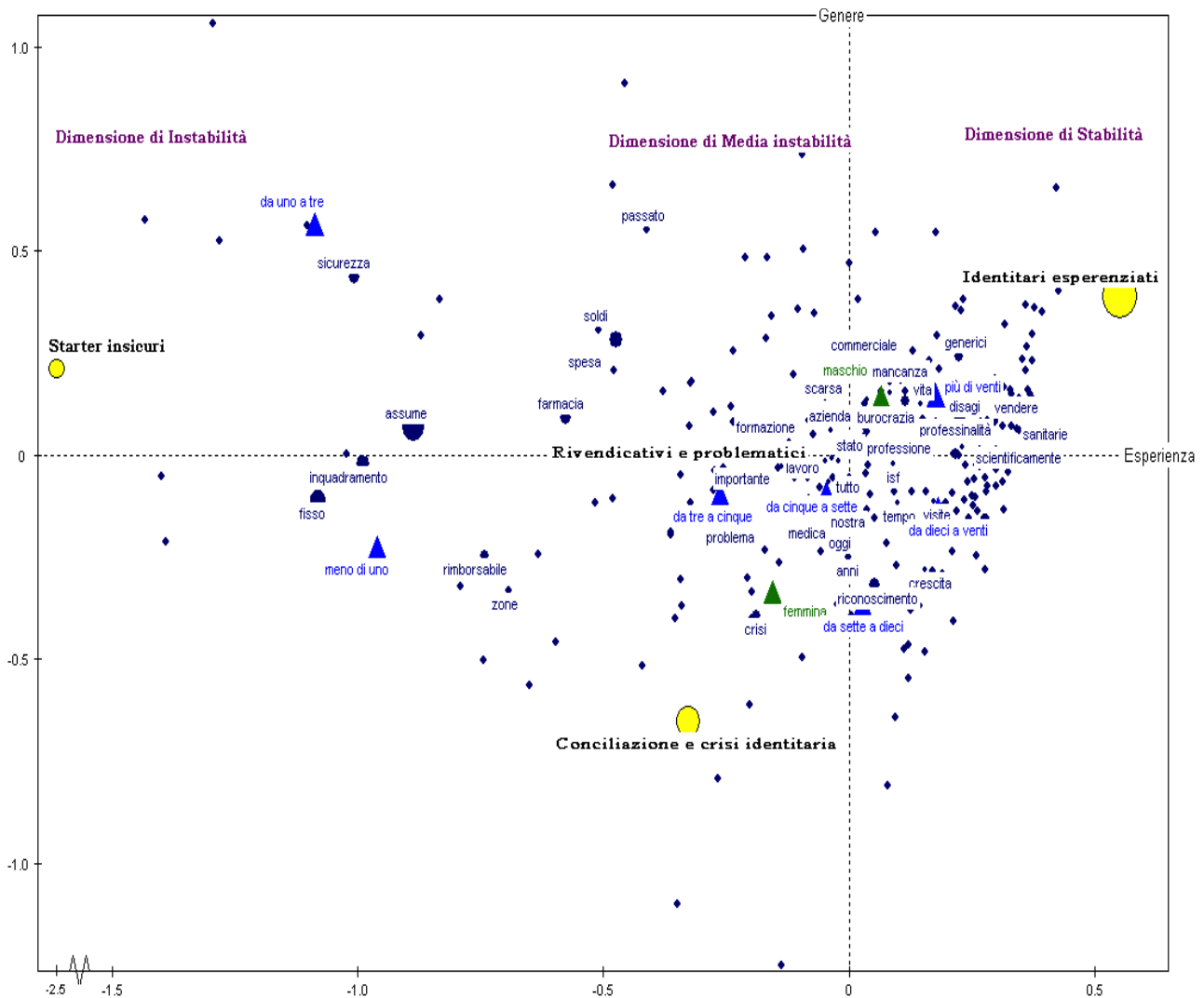


Grafico 13: Distribuzione dei tipi di informatore e della dimensione identitaria lungo gli assi fattoriali

Dall'analisi delle corrispondenze lessicali delle nostre variabili categoriali è possibile rilevare l'esistenza di quattro classi di informatori nel nostro campione. Per la lettura degli assi è bene tener presente che la dispersione dei punti intorno all'origine mostra la forza dell'associazione nella tabella lessicale, quanto più due punti sono vicini, tanto più due termini sono stati utilizzati insieme o come nel nostro caso sono stati utilizzati dagli stessi soggetti che hanno utilizzato un termine in una risposta e l'altro compare in un altro testo di risposta. La cosa importante è osservare l'andamento dell'intera nuba e soprattutto la posizione

degli outsiders. Lungo l'asse delle ascisse si muove la dimensione esperienza e lungo quella delle ordinate il genere.

Per ottenere una classificazione tipologica dei soggetti che compongono il nostro campione abbiamo anche inserito due variabili di controllo, che sono il sesso e gli anni di carriera.

Dall'associazione dei termini che compaiono con più frequenza, abbiamo definito le quattro classi d'informatori come:

- I. Identitari esperenziati QSD: sono uomini, che lavorano da più di venti anni. Il termine identitario sta ad indicare la forte associazione che i termini professionisti, professione compaiono accanto alle parole lavoro e vita. Sono soggetti quindi che hanno in virtù della loro anzianità di carriera costruito un'identità solida. Il disagio maggiore che lamentano rispetto ad altre classi è frutto dell'esperienza poiché vedono problemi differenti che sono ad un livello di conoscenza di questa professione elevato. Problemi che riguardano ad esempio la genericità dei farmaci e il tasso delle vendite. E il disagio che vivono invece con maggior preoccupazione e allarme sulla loro vita riguarda lo svilimento delle loro carriera e della loro professionalità a seguito di una mercificazione di questa professione a mera vendita, mettendo a rischio la professionalità acquisita in anni di carriera e la definizione che essi stessi hanno fornito parlando di sé come dei professionisti dell'informazione farmaceutica.
- II. Conciliazione e crisi QDD E QDS: questo tipo di informatore è donna, che lavora da dieci a venti anni. Il termine conciliazione ci riporta immediatamente al problema maggiore che hanno espresso nelle loro risposte, lamentano la difficoltà di conciliare l'aumento dei tempi di lavoro con la vita privata. Inoltre i termini crisi, riconoscimento e crescita sono indicativi della difficoltà di vedere quanto la loro crescita professionale frutto dell'esperienza non corrisponda ad un riconoscimento sociale, producendo quindi quello che a loro avviso è il disagio maggiore. La loro identità è alla ricerca di un equilibrio.
- III. Rivendicativi e problematici QSS QSI: sono uomini che lavorano dai tre ai sette anni. Rivendicano il loro ruolo perché si identificano

professionalmente con il lavoro dell'isf quando definiscono se stessi come lavoratori. Sono quelli che hanno portato alla luce un numero maggiore di problemi, le parole che campiono con più frequenza attengono, infatti, alla sfera dei rapporti con l'azienda, ad una scarsa formazione e soprattutto ad una mancanza di riconoscimento della loro specifica esperienza nel settore medico farmaceutico.

- IV. Starter insicuri QSD: sono uomini che lavorano da uno a tre anni. Per questo il termine starter, sono nuovi della professione ma non per questo meno capaci di osservare con criticità i problemi che sono comuni a tutte le altre classi, con una peculiarità. Loro a differenza degli altri hanno sottolineato l'aspetto economico e il disagio maggiore che vivono è la mancanza di sicurezza e di inquadramento di un fisso mensile. L'associazione di parole che segna questo aspetto è quella che si crea tra assunzione, fisso, inquadramento, sicurezza.

Al grafico è stata poi aggiunta la classificazione che in precedenza abbiamo creato per definire l'identità lavorativa. Sovrapponendo le classi che sono emerse dall'analisi delle corrispondenze lessicali a quelle in precedenza delineate. Potremmo procedere ad un'ulteriore classificazione tipologica. Osservando il grafico, la percezione identitaria da instabile a stabile conferma quindi la tipizzazione che è emersa dall'ACL, poiché la dimensione di stabilità corrisponde agli identitari esperenziati, la dimensione di media instabilità si colloca tra i rivendicativi problematici e le donne in crisi d'identità ed infine la dimensione di instabilità corrisponde agli starter insicuri, infatti, come abbiamo già messo in evidenza questi sono soggetti che vista la loro giovane età e il numero di anni di carriera non hanno ancora sviluppato un'appartenenza alla categoria che gli consente di identificarsi in quanto informatori scientifici del farmaco.

Note Conclusive

I risultati della ricerca senza nessuna pretesa di rappresentatività rispetto alla popolazione di riferimento ci hanno consentito di mettere a fuoco e osservare da vicino il percorso di costruzione identitaria degli informatori scientifici del farmaco. I casi analizzati sia nella parte qualitativa che quantitativa di ricerca li abbiamo letti in una logica di ricerca integrativa e di multilivello, in cui le due parti a vicenda hanno fornito al nostro sguardo un tassello per la costruzione del nostro puzzle. Le due parti della ricerca potrebbero condurre a definire sul piano dell'approccio metodologico il nostro orientamento sul fenomeno come *non standard*, hanno fornito a vicenda al nostro percorso di ricerca sul campo spunti di riflessione e ci hanno aiutato a cogliere aspetti che altrimenti sarebbero rimasti nascosti alla nostra osservazione. La convinzione è che nessuno dei due approcci possa essere usato con la pretesa di essere il solo strumento valido per l'osservazione di un fenomeno tanto complesso quanto il nostro, nessuno dei due è il solo custode delle risultanze della ricerca ma sono entrambi le lenti attraverso le quali abbiamo guardato, da prospettive differenti il nostro oggetto di studio ed entrambi hanno fornito risultati che sono stati letti in maniera integrativa e di confronto tra le parti.

La nostra analisi si è orientata alla comprensione della relazione tra dimensioni condizionanti e percorsi identitari; le dimensioni scelte attengono da un lato al rapporto che il lavoratore instaura con i fattori spazio temporali e all'analisi di come questi cambiamenti possono incidere e modificare tali percorsi; dall'altro agli effetti che un modello di welfare to work può aver generato e in che modo può aver contribuito a riorientare i percorsi identitari e di carriera in maniera differente.

La politica di active welfare state analizzata al centro della nostra ricerca è stata nello specifico un particolare progetto di reinserimento e ricollocazione al lavoro ideato e creato per gli informatori scientifici del farmaco. Il progetto prende il nome di welfarma. Il primo obiettivo in questa fase era valutare

l'impatto che tale modello ha sulle traiettorie occupazionali. Per procedere in questa direzione la nostra ricerca si è orientata verso la valutazione del progetto, l'analisi degli obiettivi e la verifica dei risultati.

Quello che emerge in questa fase, dall'analisi delle interviste, è la distanza che c'è tra gli attori istituzionali, in altre parole gli ideatori dello stesso progetto e i lavoratori. Una distanza che si è palesata essere nelle prime fasi attuative del progetto un ostacolo a causa della mancanza d'informazioni che gli informatori avevano. L'assenza d'informazioni sul progetto ha creato un vuoto nel sistema, la circolazione d'informazioni che i testimoni significativi avevano indicato come uno degli elementi virtuosi del progetto si è rivelato il primo punto di criticità.

In questa prima fase d'indagine è stato subito chiaro quanto il flusso di informazioni tra aziende, sindacati e lavoratori si è interrotto e non ha funzionato. Le azioni di comunicazione con i lavoratori sono state gestite in maniera diversa da azienda ad azienda, in alcuni casi sono state le stesse agenzie per il lavoro incaricate di occuparsi della ricollocazione a fornire elementi utili alla comprensione del progetto. Il rapporto con le agenzie per il lavoro è stato gestito in maniera del tutto privatista, è mancato un progetto comune e una comunicazione tra le varie agenzie coinvolte. In una logica di sinergia tra attori privati e pubblici, l'assenza di una piattaforma comune (progettata e mai usata, dove le informazioni sui profili dei lavoratori potevano essere condivise e offrire così maggiori opportunità di ricollocazione) è un punto fondamentale per definire questo progetto naufragato.

Tale progetto ha evidenziato altri punti critici, che avvalorano, quanto abbiamo appena dichiarato. Welfarma, come altre politiche di welfare to work, ha tra i suoi obiettivi quello di rendere il soggetto attivo e partecipativo al mercato del lavoro. Un modello che a differenza delle misure assistenziali che affrontano l'esclusione lavorativa con misure passive, era teso a realizzare una presa di coscienza del lavoratore rispetto al suo futuro professionale. Tali politiche sociali concepiscono, infatti, come residuale e

temporaneo l'aiuto fornito dagli schemi di protezione sociale.⁵²⁷ Stando più strettamente alla riconfigurazione della politica sociale e delle istituzioni del mercato del lavoro del nostro progetto, la partecipazione attiva sarebbe stata tale se realizzata all'interno di un sistema che non opera con gli stessi strumenti di reinserimento lavorativo che le agenzie per il lavoro hanno dichiarato di mettere in gioco. Strumenti che hanno agito entro una logica di ricollocazione al lavoro di semplice presa in carico del soggetto, nessuna azione è stata pensata per migliorare il processo di reinserimento in una logica di attivazione. Un modello funzionale di *active welfare state* ha nel lavoro il criterio di legittimazione per l'accesso ai benefici.⁵²⁸ Un welfare attivo, rende il soggetto in grado di partecipare al proprio obiettivo di reinserimento lavorativo. Il soggetto come può attivarsi nel lavoro e per il lavoro se ciò che è emerso non è altro che una mera presa in carico da parte delle agenzie per il lavoro? Ciò che risulta dalla nostra ricerca è un percorso passivo dove i lavoratori non hanno sperimentato la possibilità di autopromuoversi, autotutelarsi e attivarsi nella partecipazione alla propria ri-occupabilità.

Come può dirsi attivo un soggetto se la sua capacità di attivazione, definita come «la capacità relativa del singolo di conseguire un'occupazione significativa data l'interazione tra le sue caratteristiche personali e il mercato del lavoro»⁵²⁹ non è stata centrale nel progetto? Wefarma, infatti, non ha tenuto conto delle caratteristiche del mercato farmaceutico. Il progetto vista la saturazione del settore dell'informazione scientifica del farmaco e valutando le prospettive future di occupabilità di questi lavoratori non ha efficacemente prodotto degli obiettivi di medio e lungo termine, non ha inoltre valutato la dispersione di professionalità e la possibilità di inserire efficacemente azioni di riqualificazione prima ancora che di ricollocazione. Il progetto avrebbe dovuto seguire una versione dell'occupabilità di tipo

⁵²⁷ Conti F., Silei G., *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.

⁵²⁸ Cfr. M. Colasanto, Lavoro, formazione e welfare, in G. Gosetti (a cura di), *Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento*, FrancoAngeli, Milano, 2011.

⁵²⁹ J. Bonvin, M. Farvaque, *Transforming unjust structures. Capabilities and justice*. University of Cambridge, 2003.

interattivo, dove le responsabilità individuali e collettive sono gestite in maniera complementare. Invece la sola attivazione che è stata richiesta al soggetto è stata la volontarietà di aderire ad un progetto. La sottoscrizione, l'atto volontario non può essere considerato, com'è emerso dalle testimonianze agli attori istituzionali, il segnale della sinergia tra pubblico e privato. La complementarità tra le parti avrebbe reso il lavoratore, un soggetto attivo, se i servizi offerti per il reinserimento lavorativo avessero realizzato gli obiettivi che il progetto si era posto.

Questi servizi erano riqualificazione e ricollocamento.

In merito al primo punto, come si faceva accenno, i percorsi di formazione sulla base dei dati raccolti non sono partiti, i voucher non sono stati attivati, quindi i lavoratori non avevano nessuna possibilità di essere attivamente parte del loro processo di ri-orientamento sul mercato. Un ulteriore elemento evidenziato è il problema delle tempistiche previste per la formazione e il ricollocamento. Welfarma ha una durata di dodici mesi e i soggetti del nostro campione nei mesi in cui facevano parte di welfarma (la media è quattro mesi) non hanno iniziato nessun percorso di formazione, è una distanza temporale che incide non solo sulla qualità di un eventuale percorso di riqualificazione ma soprattutto sui tempi del ricollocamento, perché pochi mesi fuori dal mercato del lavoro, come hanno mostrato i nostri intervistati è un arco temporale lungo per un progetto che ha validità un anno, dopo il quale il destino occupazionale dei soggetti è lasciato nelle loro mani.

Il secondo aspetto, risponde all'interrogativo costitutivo della nostra ipotesi di ricerca, riguarda la capacità del progetto di inserirsi efficacemente nei percorsi di carriera. Il settore farmaceutico è stato dotato di uno strumento operativo, aggiuntivo rispetto agli altri strumenti di ricollocazione e ad altri programmi d'intervento creati per gestire le gravi situazioni di riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali. Nei fatti, ciò che emerge, è il fatto che ad essere stato vanificato dal progetto welfarma è l'asse portante di un programma di welfare to work, sostenere l'occupazione e facilitare il re-ingresso nel mercato del lavoro. Gli informatori non hanno avuto grazie a questo progetto l'opportunità di dotarsi di uno strumento aggiuntivo. I nostri

casi hanno fatto notare in merito alla ricollocazione che welfarma, non è stato un valore aggiunto nel percorso di carriera sia sotto il profilo contrattuale poiché il reinserimento nei casi in cui è avvenuto ha sempre portato a soluzioni contrattuali inferiori a quelle di partenza; sia per quanto riguarda gli aspetti processuali di percorso. In merito a quest'ultimo punto, è mancato un monitoraggio sul progetto, per cui le parti settoriali coinvolte, dopo l'elaborazione non hanno seguito i percorsi di reinserimento e le azioni che le diverse agenzie per il lavoro hanno attivato. Queste a loro volta essendo enti privati, agendo in un regime concorrenziale, non hanno creato un network d'informazioni, dove poter scambiare informazioni e condividere i profili dei lavoratori, le possibilità di reinserimento sono state così limitate alla singola agenzia per il lavoro. Hanno ritenuto inutile, improduttivo e infattibile la creazione di un'unica banca dati, invece, a tal proposito il progetto prevedeva una piattaforma che non essendo mai stata usata, è stato non solo uno spreco di denaro e risorse ma un'opportunità mancante di collaborazione tra le aziende aderenti al progetto e le diverse ApL.

Sulla base delle interviste effettuate, che ricordiamo oltre ai lavoratori hanno visti coinvolti anche gli attori fondamentali che hanno preso parte all'ideazione del modello è possibile tracciare un quadro di valutazione dello stesso che potremmo dire completo. Attraverso una rappresentazione sintetica e riassuntiva, nella tabella sinottica seguente, presentiamo gli obiettivi del progetto, i cosiddetti punti di forza e i risultati che dai nostri campioni quali-quantitativo i soggetti hanno evidenziato. Tentiamo poi un successivo passo nell'analisi e alla luce dei risultati individuiamo le possibili aree di miglioramento.

Attori istituzionali	Informatori scientifici del farmaco	Nostra elaborazione
Obiettivi/punti di forza	Risultati raggiunti	Aeree di implementazione
Sinergia tra pubblico e privato	È mancata un'azione di coordinamento operativo tra le parti.	Migliorare la comunicazione tra gli attori coinvolti

		Coordinamento tra aziende e sindacati per la comunicazione ai lavoratori
Collaborazione con i sindacati	Non hanno fornito adeguate informazioni sul progetto Distanti dai lavoratori e dalle altre parti settoriali Incapaci di intercettare i lavoratori	Ripensare la rappresentanza per categorie di lavoratori individualisti e autonomi
Ruolo delle ApL	Percorsi di reinserimento lavorativo standardizzati Presenza in carico passiva dei soggetti	Condivisione delle informazioni. Coordinamento entro una banca dati
Percorsi di riqualificazione	Mancata attivazione dei voucher Scarse informazioni e discordanti in merito ai percorsi di formazione	Attivazione in tempi brevi di un percorso di formazione Specificità nell'offerta Bassa integrazione e tempi differenti tra riqualificazione e ricollocamento
Reinserimento lavorativo	Sfiducia nei percorsi di reinserimento Mancanza attenzione alla continuità di carriera sul piano contrattuale	Rendere i soggetti attivamente partecipi del reinserimento
Sistema di monitoraggio	Le agenzie per il lavoro non hanno	Coordinazione tra le azioni dei vari attori

BIBLIOGRAFIA

- Accornero A., "Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori", in *Rassegna sindacale*, Ediesse, gennaio-aprile, 2001.
- Accornero A., *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2000.
- Adorno T., *Dialettica e positivismo in sociologia*, Einaudi, Torino, 1972.
- Alleva P., *Ruolo del sindacato, democrazia, riforma del sistema contrattuale*, relazione al Convegno tenutosi a Roma il 29 gennaio 2010.
- Appadurai A., *Globalization*, Duke University Press, 2001.
- Archer M. S., *La morfogenesi della società moderna*, Franco Angeli, Milano, 1997.
- Armano E., *Precarietà e innovazione nel post fordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, Ed. Libera la ricerca Edil, 2010.
- Armano E., *Precarietà e innovazione nel postfordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino*, Ed. Emil di Odoja, Bologna, 2010.
- Ascoli U., "Le politiche di welfare", in M. Annick, G. Vicarelli (a cura di), *Mosaico Italia. Lo stato del Paese agli inizi del XXI secolo*, AIS- Associazione italiana di sociologia, Franco Angeli, Milano, 2010.
- Baier L., *Non c'è tempo! Diciotto tesi sull'accelerazione*, Bollati Boringhieri, Torino, 2004.
- Bailey K. D., Typology, *Taxonomies, An Introduction to Classification Techniques*, Sage University Paper Series Quantitative Applications in the Social Sciences, New Delhi Sage, London, 1994.
- Barbier J. C., Nadel H., *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma, 2002.
- Barbier J. C., "Quali modelli di inserimento in Europa?", in *Assistenza sociale*, 2002, 3-4, Luglio-Dicembre, pp. 33-52.
- Baudelaire, *Il pittore della vita moderna*, Brossura, 2004.

- Bauman Z., *Postmodernity and its discontents*, New York University Press, New York, 1997.
- Bauman Z., *Dentro la globalizzazione*, Laterza, Bari, 1999.
- Bauman Z., *La società dell'incertezza*, Il Mulino, 1999.
- Bauman Z., *La società individualizzata*, Il Mulino, Bologna, 2001.
- Bauman Z., *Il disagio della postmodernità*, Bruno Mondadori, Milano, 2002.
- Bauman Z., *Una nuova condizione umana*, Ed. Vita e Pensiero, Milano, 2003.
- Bauman Z., *La solitudine del cittadino globale*, Feltrinelli Editore, Milano, 2004.
- Bauman Z., *Vita liquida*, ed. Laterza, Bari, 2005.
- Bauman Z., *Globalizzazione e Glocalizzazione*, Armando Ed, Roma, 2005.
- Bauman Z., *Liquid Times: living in an age of uncertainty*, Polity Press, 2007.
- Bauman Z., *Vite di corsa*, Il Mulino, Bologna, 2008.
- Bauman Z., *L'arte della vita*, ed. Laterza, Roma Bari, 2008.
- Bauman Z., a cura di C. Leccardi, *Individualmente insieme*, Ed. Diabasis, 2008.
- Bauman Z., *Intervista sull'identità*, Ed. Laterza, Roma Bari, 2009.
- Bauman Z., *Modernità e ambivalenza*, ed. Bollati Boringheri, 2010.
- Bazzicalupo L., *Il governo delle vite*, Editori Laterza, Roma Bari, 2006.
- Bearden D. T. , Martin L., *The Pharmaceutical Sales Representative Handbook: A field Handbook*, Ed. iUniverse, NewYork, 2008.
- Beck U., *Che cos'è la globalizzazione*, Carocci, Milano, 1999;
- Beck U., *I rischi della libertà*, Il Mulino, Bologna, 2000.

- Beck U., *Il lavoro nella fine del lavoro*, Einaudi, Torino, 2000.
- Beck U., *Individualisation*, Sage Publication, Londra, 2000.
- Beck U., *La società del rischio*, Carocci, Roma, 2000.
- Beck U., *Risikogesellschaft: auf dem weg in eine andere moderne*, Subrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1986, trad. it. *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Roma, 2000.
- Beck U., *Sull'orlo di una crisi, vivere nel capitalismo globale*, Ed Asterios, Roma, 2004.
- Beck U., *Costruire la propria vita*, Il Mulino, Bologna, 2008.
- Beck U., Giddens A., Lash S., *Modernizzazione riflessiva*, Asterios Editore, Trieste, 1999.
- Belardinelli S., Allodi L., *Sociologia della cultura*, Franco Angeli, Milano, 2006.
- Belardinelli S., *Il progetto incompiuto, Agire comunicativo e complessità sociale*, Franco Angeli, 1996.
- Bell D., *The Cultural Contradictions of Capitalism*, New York 1976, trad. it. di S. Circolari Micaldi, *Le contraddizioni culturali del capitalismo*, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi, Torino 1978.
- Bergmann W., "The problem of time in sociology", in *Time and Society*, I, 1992, pp. 81-134.
- Berman M., *All That is Solid Melts Into Air. The experience of Modernity*, Simon and shuster, New York, 1982.
- Berman M., *The experience of modernity*, New York, 1983.
- Bertozzi F., Bonoli G., "Verso una convergenza delle politiche nazionali per l'occupazione? La costruzione di un modello europeo attraverso il metodo di coordinamento aperto", in *Rivista Italiana di Politiche Pubbliche*, 2002, 3, pp. 31-57.

- Bichi R., *L'intervista biografica una proposta metodologica*, Ed. Vita e Pensiero, Milano, 2002.
- Bifulco L., “Come cambiano le politiche sociali europee”, in Id. (a cura di), *Le politiche sociali. Temi e prospettive*, ed Carocci, Roma, 2005.
- Bifulco L., (a cura di), *Le politiche sociali. Temi e prospettive*, ed Carocci, Roma, 2005.
- Blumer H., “Sociological Analysis and the variable”, in *American Sociological Review*, XXI, 1956, pp. 683-690.
- Blumer H., *Interazionismo simbolico*, Il Mulino, Bologna, 2008.
- Boeri, T. Perrotti R., *Meno pensioni, più welfare*, Il Mulino, Bologna, 2002.
- Bologna S., Banfi D., *Vita da Freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano, 2011.
- Bologna S., Fumagalli A. (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1997.
- Boltanski L., “Gli attuali cambiamenti del capitalismo e la cultura del progetto”, in *Studi di Sociologia*, 43, 4, pp. 369-388.
- Borghi V. (a cura di), *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro: contributi per la comprensione dei processi di esclusione sociale e delle problematiche di policy*, Franco Angeli, Milano, 2002.
- Borghi V., “Il lavoro dell’attivazione: lo statuto sociale del legame tra welfare e lavoro nelle politiche di attivazione”, in L. Bifulco (a cura di), *Le politiche sociali. Temi e prospettive emergenti*, Carocci, Roma, 2005.
- Borghi V., Rizza R., *L’organizzazione sociale del lavoro Lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*, Bruno Mondadori, Milano, 2006.
- Boudon R., *Dizionario critico di sociologia*, Armando Ed., Roma, 1991.
- Boudon R., *Metodologia della ricerca sociologica*, Il Mulino, Bologna, 1996.

- Bovane L., Rovati G. (a cura di), *Sociologie micro sociologie macro*, Vita e Pensiero ed, Milano, 1988.
- Bovone L., Volontè P. (a cura di), *Comunicare le identità. Percorsi della soggettività nell'età contemporanea*, Franco Angeli, Milano, 2006.
- Boyer R., *Fordismo e postfordismo. Il pensiero regolazionista*, Ed Università Bocconi, Milano, 2007.
- Brenner N., *New State Spaces. Urban Governance and the Rescaling of Statehood*, Oxford University Press, Oxford, 2004.
- Bryant A., “Liquid Modernity, Complexity and Turbulence in Theory”, in *Culture and Society*, Sage London, Vol 24, 2007, pp. 127-135.
- Bryman A., “Barriers to integrating quantitative and qualitative research”, in *Journal of Mixed Methods*, 2007, pp. 8-22.
- Bryman A., *Social Research Methods*, Oxford, Oxford University Press, 2004.
- Butler J., *Scambi di genere. Identità, sesso e desiderio*, Sansoni, Milano, 2004.
- Calabrò A. R. (a cura di), *I caratteri della modernità parlano i classici*, Liguori Editore, Napoli, 2004.
- Campbell D. T., Fiske D.W., “Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix”, in *Psychological Bulletin*, 1959, 2, pp. 81-105.
- Campelli E., *Il metodo e il suo contrario*, Franco Angeli, Milano, 1995.
- Cardano M., *Tecniche di ricerca qualitativa*, Carocci, Roma, 2007.
- Cassirer E., *La filosofia dell'illuminismo*, La nuova Italia, Firenze, 1973.
- Castel R., *L'insicurezza sociale, che significa essere protetti*, Einaudi, Milano, 2011.
- Castel R., *Les metamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995.

- Castells M., *The Rise of The Network Society. The Information Age: Economy, Society and Culture*, Blackwell, Oxford, UK, 2000.
- Catania D., Vaccaro C. M., Zucca G. (a cura di) *Una vita tanti lavori*, Franco Angeli, 2004.
- Cavalli A., (a cura di), *Il tempo dei giovani*, Il Mulino, Bologna, 1985.
- Cavalli A., Calabrò R., *Il tempo dei giovani. Ricerca promossa dallo Iard*, Ledizioni, 2008.
- Cella G. P., *Il Sindacato*, Ed Laterza, Bari, 2004.
- Cella G. P., “Lavoro, lavori, cittadinanza”, in *Sociologia del lavoro*, 2000, 80, pp. 57-68.
- Ceri P., *La società vulnerabile*, Editori Laterza, Milano, 2003.
- Cesareo V., Magatti M., *Radicali nel mondo globale*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- Cesareo V., *Sociologia concetti e tematiche*, Ed Vita e Pensiero, 2000.
- Chiari G. P., Corbetta P., “Il problema del campionamento nella ricerca sociologica”, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1973, 3 - pp. 473-513, 4 - pp. 643-667.
- Chiaruzzi G., *Il Postmoderno*, Bruno Mondadori, Milano, 2002.
- Chicchi F., *Derive Sociali Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Franco Angeli, Milano, 2001.
- Chicchi F., *Lavoro e capitale simbolico*, Franco Angeli, Milano, 2003.
- Chicchi F., “Lavoro e riconoscimento: teoria di un rapporto in rapida trasformazione”, in E. Di Nallo, P. Guidicini e M. La Rosa (a cura di), *Identità e appartenenza nella società della globalizzazione. Consumi, lavoro e territorio*, Franco Angeli, Milano, 2004.
- Chicchi F., “Lavoro e vita sociale: le dense ambivalenze della società flessibile”, in M. Bergamaschi, D. De Luise, A. Gagliardi, *San Marcellino: educazione al lavoro e territori*, Franco Angeli, Milano, 2010.

- Chicchi F., Leonardi E. (a cura di), *Lavoro in frantumi*, Ombre corte ed, Verona, 2011.
- Chiurazzi G., *Il Postmoderno*, Mondadori, Milano, 2002.
- Ciccone B., De Vivo P. (a cura di), *A chi serve il sindacato. I bisogni, le richieste e le aspettative dei lavoratori nella società che si trasforma*, ed. Franco Angeli, Milano, 2010.
- Colasanto I., Lodigiani R., *Welfare possibili. Tra workfare e learnfare*, Vita e pensiero, 2008.
- Colleoni M., *I tempi sociali Teorie e strumenti di analisi*, Ed. Carocci, 2004.
- Colombo E., “Decostruire l’identità”, in *Dossier Studi Culturali e Identità*, dossier on line consultabile su <http://www.club.it/culture/culture2005-2006/02culture.pdf>.
- Colombo E., *Le società multiculturali*, Carocci, Roma, 2002.
- Commissione Europea, *Systems and their Interaction with Active Labour Market Policies*, Bruxelles, Febbraio 2004, consultabile al sito web www.csmb.unimo.it.
- Conti F., Silei G., *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci Editori, Roma, 2005.
- Cooley C. H., *The social self*, Alfred Knopf, New York, 1956.
- Corbetta G., *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, 1999.
- Coriat B., *Ripensare l’organizzazione del lavoro*, Ed. Dedalo, Bari, 1991.
- Cremaschi S., “Moderno e postmoderno. Il quadro del dibattito”, intervento del novembre 1987, in occasione della II rassegna dedicata a *Le grandi correnti della cultura mondiale degli ultimi vent’anni*.
- Crespi F., “Quali individuo oltre l’individualismo”, in *La società degli individui*, Fasc. 40, 2011.

- Crespi F., *Identità e riconoscimento nella sociologia contemporanea*, Ed. Laterza, Roma Bari, 2004.
- Crespi F., *Il tempo vola. L'esperienza del tempo nella società contemporanea*, il Mulino, Bologna, 2005.
- Creswell J. W., *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*, London, Sage, 2003.
- Creswell J. W., "Mixed-method research: Introduction and application", in G. Cizek (a cura di), *Handbook of educational policy*, Academic Press, San Diego, 1999.
- Creswell J. W., "Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches", in A.Tashakkori, C. Teddlie, *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, London Sage, London, 2003.
- Creswell J. W., Goodchild L., Turner P., *Integrated qualitative and quantitative research: Epistemology, history, and designs*, ed. Higher education: Handbook of theory and research, vol 11, New York, 1996.
- Culler J., *On de construction*, Cornell University Press, 1982; trad. it. di S. Cavicchioli, *Sulla decostruzione*, Bompiani, Milano, 1988.
- D.T.Hall, *Careers in and out of Organization*, Sage Press, London, 2002.
- De Benoist A., *Identità e comunità*, Guida Ed, Napoli, 2005.
- Derrida J., *Scritti Filosofici Vol. II*, Laterza, Roma-Bari, 1993.
- Devastato G., *Oltre la crisi. Quali sfide per il welfare dei soggetti*, Maggioli Editore, Rimini, 2012.
- Di Franco G., *L'analisi multivariata nelle scienze sociali: modelli log-lineari e variabili catagoriali*, Carocci, Roma, 2003.
- Di Franco G., *Il campionamento nelle scienze umane*, Franco Angeli, Milano, 2010.
- Di Franco G., *Tecniche e modelli di analisi multivariata*, Franco Angeli, Milano, 2011.

- Donati P., *Teoria relazionale della società*, Franco Angeli, Milano, 1991.
- Donolo C. (a cura di), *Il futuro delle politiche pubbliche*, Bruno Mondadori, Milano, 2006.
- Dumont L., *Saggi sull'individualismo*, Adelphi, Milano, 1993.
- Durkheim E., “*La divisione del lavoro sociale*”, ed. Einaudi, Torino, 1999.
- Durkheim E., *Le Formes elementaires de la vie religieuse*, Alcan, Paris, 1912.
- Elias N., *Saggio sul tempo*, Il Mulino, Bologna, 1986.
- Elias N., *The society of individuals*, The International Continuum Group, New York, 1991. Trad. it. *La società degli individui*, Il Mulino, Bologna, 1990.
- Elliot A., *Il nuovo individualismo, i costi emozionali della globalizzazione*, Tr. It. a cura di R. Fagetti, Einaudi, Torino, 2007.
- Eriksen T.H., *Tempo tiranno, velocità e lentezza nell'era dell'informatica*, Feltrinelli, Milano, 2003.
- Erikson E. H., *Childhood and society*, 1950, Norton and co.Inc, New York; *Infanzia e società*, trad.it, ed. Classici Armando, Roma, 1966.
- Esping-Andersen G., “Il lavoro e l'eguaglianza nel ciclo vitale post industriale”, in Miliband G. (a cura di), *Reinventiamo la sinistra*, Le querce, Milano, 1996.
- Esping-Andersen G., *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press, Princeton, 1990.
- Faggiano M.P., *Gli usi della tipologia nella ricerca sociale empirica*, Franco Angeli, Milano, 2012.
- Farrell G. (a cura di), *Flexicurity Flessibilità e welfare Una sfida da raccogliere*, ed Sapere 2000, Roma, 2006.

- Ferrara M., *Modelli di solidarietà. Politiche e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna, 1993.
- Ferrarotti F. et al, *La crisi dello stato sociale in Italia. Opinioni a confronto*, edizioni Dedalo, Bari, 1983.
- Ferrarotti F., *L'ultima lezione: critica della sociologia contemporanea*, Ed. Laterza, Roma Bari, 1999.
- Ferrera M., *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna, 1993.
- Ferrera M., *Le trappole del welfare*, Il Mulino, Bologna, 1998.
- Ferrera M., *Le politiche sociali*, Il Mulino, Manuali, Bologna, 2006.
- Ferrera M., *Modelli di solidarietà. Politica e riforme sociali nelle democrazie*, Il Mulino, Bologna, 1993.
- Fideli R., Marradi A., "Intervista", in *Enciclopedia delle scienze sociali*, vol. V, Roma, 1996, pp. 71-82.
- Fiorani E., *La nuova condizione di vita*, ed di comunicazione, Milano, 2003.
- Flora P., Heidenheimer A. (a cura di), *The development of Welfare State in Europe and America*, New Brunswick, Transaction Press, 1981.
- Flora P., *On the History and current Problems of the Welfare State*, Cromm Helm, London, 1985.
- Foucault M., *Antologia*, Ed. Feltrinelli, Milano, 2005.
- Foucault M., *Tecnologie del sé, un seminario con Michel Foucault*, Bollati Boringhieri, Torino, 1992.
- Freud S., *Das Unbehagen in der Kultur*, 1930, Trad. It. *Il disagio della civiltà*, Einaudi, Torino, 2010.
- Fullin G., *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2004.
- Fullin G., *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002.

- Fumagalli A., “Trasformazione del lavoro e trasformazioni del welfare: precarietà e welfare del comune (commonfare) in Europa”, in *Saggi Uninomade.it*, 15/11/11.
- Fusaro D., *Bentornato Marx*, Bompiani, Milano, 2009.
- Fusaro D., *Essere senza tempo: accelerazione della storia e della vita*, Bompiani, Milano, 2010.
- Gallino L., *L'attore sociale*, Einaudi, Torino, 1987.
- Gallino L. (a cura di), *Disuguaglianze ed equità in Europa*, Laterza, Roma-Bari, 1993
- Gallino L., *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2001.
- Galimberti U., *Il tramonto dell'occidente*, Feltrinelli, Milano, 2005.
- Gallino L., *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Ed Laterza, Roma-Bari, 2009.
- Gasparini G., *La dimensione sociale del tempo*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- Giaccardi C., Magatti M., *L'io globale, dinamiche della socialità contemporanea*, Laterza, Roma-Bari, 2003.
- Giddens A., *Central problems in social theory Action structure and contradiction in Social Analysis*, University of California Press, 1979.
- Giddens A., "Il tempo, il lavoro e la città nella società capitalistica", in G. Paolucci, (a cura di), *Il Disagio del tempo: la metafora della scarsità di tempo nella vita quotidiana*, vol. 4 Società e ricerca sociale: Antologie, Ed. IANUA, 1986.
- Giddens A., *Le conseguenze della modernità*, Bologna, Il Mulino, 1990.
- Giddens A., *Modernity and Self-Identity*, Polity Press, London, 1991.
- Giddens A., *Cogliere l'occasione, le sfide in un mondo che cambia*, Carocci, Roma, 2000.

- Giddens A., *Il mondo che cambia Come la globalizzazione ridisegna la nostra vita*, Il Mulino, Bologna, 2000.
- Giddens A., *Fondamenti di sociologia*, Il Mulino, Bologna, 2006
- Giddens A., *Capitalismo e teoria sociale Marx, Durkheim, Weber*, Il Saggiatore, Milano, 2009.
- Giglioli P.P. , “Self e interazione nella sociologia di E. Goffman”, in E. Goffman, *Modelli di interazione*, traduzione di Dina Cabrini, collana «Testi e studi», Il Mulino, Bologna, 1969.
- Girotti F., *Welfare State. Storia, modelli e critica*, Carocci, Roma, 1998.
- Gleason P., “Identifying Identity: A semantic History”, in *Journal of American History*, LXIX, 4, 1983, pp. 910-931.
- Gobo G., *Guida multimediale alla ricerca sociale*, Ed. scriptaweb, Napoli, 2006.
- Goffman E., *La vita quotidiana come rappresentazione*, ed. Il Mulino, Bologna, 1969.
- Goffman E., *Encounter. Two Studies in the Sociology of Interaction*, Bobb-merril, Indianapolis, trad. it. *Espressione e identità*, Mondadori, Milano, 1979.
- Goffman E., *Stigma. L'identità negata*, Giuffrè, Milano, 1983.
- Goffman E., *Frame analysis. L'organizzazione dell'esperienza*, Armando Ed, Roma, 2006.
- Goodman L., “Snowball Sampling”, in *Annals of Mathematical Statistics*, 32, 1961, pp. 148-170.
- Gosetti G. (a cura di), *Lavoro e lavori. Strumenti per comprendere il cambiamento*, FrancoAngeli, Milano, 2011.
- Gramsci, *Gli intellettuali e l'organizzazione della cultura*, Einaudi, Torino, 1949.
- Griswold W., *Sociologia della cultura*, Il Mulino, Bologna, 1997.

- Guldner A. W., *La crisi della sociologia*, Il Mulino, Bologna, 1970.
- Gullien A., Palier B., “Does Europe Matter? Accession to EU and Social Policy Developments in Recent and New Member States”, in *Journal of European Social Policy*, XIV, 3, 2004, pp. 203-209.
- Habermas J., *Teoria dell'agire comunicativo*, Il Mulino, Bologna, 1986.
- Habermas J., *Storia e critica dell'Opinione pubblica*, Liguori editore, Napoli, 1990.
- Habermas J., *Il discorso filosofico della modernità*, Ed. Laterza, Roma-Bari, 2003.
- Harvey D., *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano, 1993.
- Hobsbawm E., in *The Age of Revolution, 1789-1898*, First Vintage Books Edition, New York, 1996.
- Honneth A., *Capitalismo e riscoscimento*, Firenze University Press, Firenze, 2002.
- Horkheimer M. Adorno T. W., *Lezioni di sociologia*, Einaudi, Torino, 1996.
- Hume D., *Treatise on Human Nature*, Oxford Press, 1739, trad. it *Trattato sulla natura umana*, Bompiani, Milano, 2001.
- Kumar K., *Le nuove teorie del mondo contemporaneo Dalla società post industriale alla società post moderna*, Einaudi, Torino, 1995.
- Italialavoro, “Azione di Sistema di Welfare to Work per le politiche di reimpiego” - Workshop internazionale *Confronto europeo sulle misure di politica del lavoro contro la crisi occupazionale* tenutosi a Roma, 24-25 marzo 2010.
- La Rosa M., *Sociologia del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1997.
- La Rosa M., *Il lavoro nella sociologia*, Carocci editore, Roma, 2004.
- Lasch C., *La cultura del narcisismo e l'io minimo*, Bompiani, Milano, 2001.

- Lasch S., “La riflessività e i suoi doppi: struttura, estetica, comunità”, in U. Beck, A. Giddens, S. Lasch, *Modernizzazione riflessiva*, Asterios, Trieste, 1999.
- Laurent A., *Storia dell'individualismo*, Il Mulino, Bologna, 1994.
- Leccardi C., *Orizzonti del tempo: esperienza del tempo e mutamento sociale*, Franco Angeli, Milano, 1991.
- Leccardi C., *Limiti della modernità*, Ed. Carocci, Roma, 1999.
- Leccardi C., “Tempo plurale. Donne, uomini e molteplicità dei tempi”, in *Economia e lavoro*, XXXIV, 3, 2001, pp. 33-46.
- Leccardi C., *Sociologie del tempo Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione*, Ed. Laterza, Roma-Bari, 2009.
- Lockwood D., “Social integration and systems integration”, in G.K. Zollschau e W. Hirsch (a cura di), *Explorations in social change*, London, 1964.
- Lodigiani R., Martinelli M., *Dentro e oltre i post fordismi, Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Ed. Vita Pensiero, Milano, 2002.
- Lodigiani R., *Welfare attivo*, Edizioni Erickson, Trento, 2008.
- Lodigiani R., Zanfrini L., *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, FrancoAngeli, Milano, 2010.
- Lucifora C., “I due volti del sindacato”, in M. Magatti, M. De Benedettis, *I nuovi ceti popolari*, Feltrinelli, Milano, 2006.
- Lyotard J. F., *The Differend Phrases in Dispute*, ed. Press Minneapolis, University of Minnesota, 1988.
- Lyotard J. F., *La condizione post moderna*, Feltrinelli, Milano, 2002.
- Magatti M., Cesareo V., *Radicati nel mondo globale*, Franco Angeli, Milano, 2000.

- Magatti M., De Benedittis M., *I nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia*, Feltrinelli, Milano, 2006.
- Magatti M., Fullin G., *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, 2002.
- Manginelli A., *Effetti indesiderati e controindicazioni*, consultabile al sito web www.informatori.it
- Marchese R., Mancini B.(a cura di), *Dizionario di Politica e Scienze Sociali*, La Nuova Italia, Firenze, 1991.
- Marradi A., “Casuale e rappresentativo: ma cosa vuol dire?”, in Ceri P. (a cura di), *Politica e sondaggi*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1973.
- Marradi A., *L'analisi monovariata*, Franco Angeli, Milano, 1993.
- Marradi A., “Due famiglie e un insieme”, in C. Cipolla, A. de Lillo (a cura di), *Il sociologo e le sirene. La sfida dei metodi qualitativi*, Franco Angeli, Milano, 1996.
- Marradi A., *Metodologia delle scienze sociali*, Il Mulino, Bologna, 2007.
- Marx K., *Il Capitale*, Utet, Torino, 2009.
- Marx K., Engels F., *Manifesto del partito comunista*, Ed. Newton Compton, Roma, 2010.
- McLuhan M., Powers B.R., in *Guerra e pace nel villaggio globale*, ed. Apogeo, Milano, 1995.
- Mead G., *Mind, Self and society*, University of Chicago Press, 1934.
- Melucci A., *L'invenzione del presente: movimenti, identità, bisogni individuali*, Il Mulino, Bologna, 1982.
- Melucci A., *Il gioco dell'io. Cambiamento di sé in una società globale*, Feltrinelli, Milano, 1991.
- Melucci A., *Fine della modernità*, Guerini studio, Milano, 1998.
- Melucci A., *Parole chiave: per un nuovo lessico delle scienze sociali*, Ed. Carocci, Roma, 2000.

- Melucci A., “Costruzione di sé, narrazione, riconoscimento”, in D. Della Porta, M. Greco, A. Szokolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Laterza, Roma- Bari, 2000.
- Melucci A., *Metodologia delle scienze sociali*, Il Mulino, Bologna, 2007.
- Mill J. S., *Economia e scienze sociali*, Rubettino ed., Soveria Mannelli, 1988.
- Mingione E., *Sociologia della vita economica*, NIS, Roma, 1997.
- Mingione E., “Welfare locale”, in AIS-Associazione italiana di sociologia (a cura di), *Mosaico Italia. Lo stato del Paese agli inizi del XXI secolo*, Franco Angeli, Milano, 2010.
- Montesperelli P., *L'intervista ermeneutica*, Franco Angeli, Milano, 1998.
- Murgia A., *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transizione tra lavoro e non lavoro*, Odoja, Bologna, 2010.
- Negri N., Saraceno C., *Le politiche contro la povertà in Italia*, Il Mulino, Bologna, 1996.
- Pacelli D., Marchetti M. C., *Tempo spazio e società La ridefinizione dell'azione collettiva*, Franco Angeli, Milano, 2007.
- Paci M., *Pubblico e privato nei moderni sistemi di Welfare*, Liguori, Napoli, 1989.
- Paci M., “Il sistema di welfare fordista”, in *Le ragioni per un nuovo assetto del welfare in Europa*, La rivista delle politiche sociali, N1, 2004.
- Paci M., “Dopo il fordismo. Considerazioni sull'attivazione delle politiche sociali e del lavoro”, Atti del forum di RPS “Welfare italiano - l'Europa nonostante tutto”, in *La rivista delle politiche sociali*, n.1, 2006.
- Paci M., *Nuovi lavori Nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna, 2006.
- Pagano U., *L'uomo senza tempo Riflessioni sociologiche sulla temporalità nell'era dell'accelerazione*, Franco Angeli, Milano, 2011.

- Pagano U., *L'uomo senza tempo Riflessioni sociologiche sulla temporalità nell'era dell'accelerazione*, Franco Angeli, Milano, 2011.
- Parmiggiani P., *Consumo e identità nella società contemporanea*, Franco Angeli, Milano, 1997.
- Parsons T., Bales R., *Family , Socialization and Interaction Process*, The Free Press, New York, trad. it. *Famiglia e socializzazione*, Mondadori, Milano, 1974.
- Pavolini E., *Le nuove politiche sociali: i sistemi di welfare fra istituzioni e società civile*, Il Mulino, Bologna, 2003.
- Pavsic R., Pitrone M. C. (a cura di), Alberto Marradi, *Metodologia delle scienze sociali*, Il Mulino, Bologna, 2007.
- Perulli A., *Il tempo da oggetto a risorsa*, Franco Angeli, Milano, 1996.
- Perulli A., (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Halley Ed., Matelica, 2007.
- Pizzorno A., “Spiegazione come re identificazione”, in Sciolla L., Ricolfi L., *Il soggetto dell'azione*, Franco Angeli, Milano, 1989.
- Pizzorno A., *Le radici della politica assoluta e altri saggi*, Feltrinelli, Milano, 1993.
- Rampazi M., (a cura di), *Il senso del passato. Per una sociologia della memoria*, Franco Angeli, Milano, 1984.
- Remotti F., *L'ossessione identitaria*, Ed. Laterza, Roma-Bari, 2010.
- Ricolfi L., *La ricerca qualitativa*, Carocci, Roma, 2001.
- Riva E., Zucchetti E., *La mobilità job to job*, Ed FrancoAngeli, Milano, 2008.
- Rohner R. P., “Advantages of the comparative method of antropology”, in *Behavior Science Research*, 1977, 12, pp. 117-144.
- Rosanvallon P., *La nuova questione sociale. Ripensare lo Stato assistenziale*, Edizioni lavoro, Roma, 1997.

- Rositi F., “Strutture di senso e strutture di dati”, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, 1993, vol. 34, n. 2, pp. 177-200.
- Ruggenini M., *Dire la verità, non siamo qui forse per dire*, Milano, 1920.
- Schutz A., Luckmann T., *Structure of the life world*, Heinemann, London, 1974.
- Schutz A., *Saggi sociologici*, Utet, Torino, 1979.
- Sciolla L. (a cura di), *Identità. Percorsi di analisi in sociologia*, ed. Rosenberg e Seller, Torino, 1983.
- Sciolla L., “Differenziazione simbolica e identità”, in *Rassegna Italiana di sociologia*, XXIV, 1983, pp. 41-78.
- Sciolla L., “La dimensione dimenticata dell’identità”, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, XXXVI,I, pp. 41-52.
- Sciolla L., “Riconoscimento e teoria dell’identità”, in D. della Porta, M. Greco, A. Szokolczai (a cura di), *Identità, riconoscimento, scambio*, Laterza, Bari, 2000.
- Sciolla L., *Identità minime*, Relazione presentata al convegno in memoria di A. Melucci, Università statale di Milano, Ottobre 2002.
- Sciolla L., Ricolfi L., “Introduzione”, in Sciolla L., Ricolfi L., (a cura di), *Il Soggetto dell'azione, in Razionalità, intenzionalità e analisi della mente*, Franco Angeli, Milano, 1989.
- Scorcelli S., Santus G., *Impatto socio-economico delle politiche per il lavoro. Un’indagine nella provincia di Pesaro e Urbino*, FrancoAngeli, Milano, 2006.
- Sennet R., *L’uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 1999;
- Shutz A., *Saggi sociologici*, a cura di A.Izzo, Utet, Torino, 1979.
- Sills D.L., *International Encyclopedia of Social Sciences* Macmillan, Free Press, New York, 1979.

- Simmel G., *“La legge individuale ed altri saggi”*, Pratiche editrice, Parma, 1995
- Sorokin P. A., R.K.Merton, “A Methodological and Functional Analysis”, in *The American Journal of Sociology*, XLII, 5, 1937, pp. 615-629.
- Sparti D., “Etnografi di noi stessi. Una prospettiva non individualistica sull’identità personale”, in *Rassegna Italiana di sociologia*, XXXV, 1, 1994, pp. 79-108.
- Sue R., *Il tempo in frantumi*, Ed. Dedalo, Bari, 1994.
- Supiot A., *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma, 2003.
- Tabboni S. (a cura di), *Tempo e Società*, Franco Angeli, Milano, 1985;
- Tashakkori A., Teddlie C., *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, London, Sage, 2003.
- Taylor C., *Il disagio della modernità*, editori Laterza, Roma, 1991.
- Taylor C., *Les source du moi. La formation de l’identité moderne*, Seuil Paris, 1998; trad. it. *Radici dell’io. La costruzione dell’identità moderna*, Feltrinelli, Milano, 1999.
- Terenzi T., “Identità”, in S. Bellardinelli, L. Allodi (a cura di), *Sociologia della cultura*, Franco Angeli, Milano, 2006.
- Ternynck C., *L’uomo di sabbia*, ed. Vita e Pensiero, Milano, 2012.
- Titmuss R., *Social Policy an Introduction*, ed Allen & Unwin, Londra, 1974.
- Titmuss R.M. et al., *Social Policy: An Introduction*, Pantheon Books, New York, 1974.
- Toscano M., *Introduzione alla sociologia*, Franco Angeli, Milano, 1996.
- Touraine A., *Libertà, uguaglianza, diversità*, Ed. Il Saggiatore, Milano, 2007.

- Van Berkel R., Møller I.H., *The Concept of Activation*, in Ids. (eds.), *Active Social Policies in the EU. Inclusion Trought Participation?*, Bristol, The Policy Press, 2001.
- Vattimo G., *Come non essere postmoderni*, Edizioni Medusa, Milano, 2002.
- Vergani A., *Da fuori a dentro, da dentro a fuori*, FrancoAngeli, Milano, 2011.
- Villa M., *Dalla protezione all'attivazione. Le politiche contro l'esclusione tra frammentazione istituzionale e nuovi bisogni*, FrancoAngeli, Milano, 2007.
- Virilio P., *Lo spazio critico*, Ed. Dedalo, 1994.
- Weber M., *Economia e società*, vol. II, Edizioni di Comunità, Milano, 1995.
- Weber M., *Il metodo delle scienze storico sociali*, ed. Einaudi, Torino, 2003.
- Zammuner V. L., *Tecniche dell'intervista e del questionario*, Il Mulino, Bologna, 1998.
- Zanfrini L. (a cura di), *Riconciliare lavoro, welfare e cittadinanza*, FrancoAngeli, Milano, 2010.
- Zanini A., Fadini U. (a cura di), *Lessico postfordista*, Feltrinelli, Milano, 2001.

SITOGRAFIA

- www.italialavoro.it
- www.nuvole.it
- www.bookpharma.online.it
- www.club.it/culture

- www.csmb.unimo.it
- www.informatori.it
- www.informatori.info
- www.perdolavoro.it
- www.farindustria.it
- www.aissf.it
- www.federaisf.it
- www.federaif.org
- www.francoangeli.it riviste di sociologia del lavoro

Appendice metodologica

ALLEGATO N.1

ASSI TEMATICI INTERVISTE TESTIMONI SIGNIFICATIVI

Intervista Agenzie per il lavoro

In una fase esplorativa del progetto di ricerca il nostro intento è intervistare le parti coinvolte nel progetto welfarma, i firmatari dell'accordo dunque, per indagare le motivazioni che hanno portato ciascuno a sottoscrivere il progetto.

Assi tematici delle interviste:

Prima parte. entrata in gioco dell'apl nel progetto, punti deboli e punti di forza

- **Partenza**.e descrizione del modello welfarma -Come siete venuti a conoscenza del progetto welfarma?
- Come descrivereste il modello?
- entrano in gioco numerosi fattori chiave: (ricollocazione, riqualificazione..dunque outplacement ma non solo?
- dal vostro punto di vista com'è stato il primo impatto con welfarma?
- avete in prima istanza, quando vi è stato presentato il modello rintracciato dei punti deboli?
- prima di questa esperienza avete già affrontato esperienza di ricollocazione per questo specifico settore produttivo, se si qual è la differenza tra un progetto che avete fatto in passato per le stesse figure professionali e questo?
- quali sono gli elementi innovativi che il welfarma ha rispetto ad altre soluzioni di mobilità?
- sulla base di quali criteri le aziende scelgono l'apl?
- prima di giugno 2009 le aziende aderenti a welfarma erano: ASTROZENECA-GLAXO- WYETH LEDERLE- PFIZER-SHERING PLOUGH- STIGMA TAU e poi è entrata anche L'ABBOTT a dicembre, dopo altri 5 mesi le aziende che hanno aderito sono rimaste invariate? Di queste voi seguite la procedura di ricollocamento per conto di quante aziende?
- Qual è l'approccio che le aziende hanno nei confronti di questo modello, avete riscontrato più diffidenza o hanno avuto un ruolo attivo?

- Mi descriverebbe la proposta che avete messo in atto per welfarma? I servizi che avete offerto all'azienda?
- Mi descriverebbe le fasi della vostra proposta..dal primo colloquio conoscitivo con il lavoratore al successo di una ricollocazione?
- Quanti sono sul tot di lavoratori da ricollocare, gli out come che siete riusciti a ricollocare?
- Quelli che non siete riusciti a ricollocare ancora, quali sono le cause che vi impediscono di portare a buon fine il percorso?..sono lavoratori che si differenziano da coloro che invece hanno già trovato un'altra occupazione?
- Le proposte variano da un'agenzia all'altra, secondo lei questo è punto debole, dal momento in cui il modello è comune, anche i processi dovrebbero esserlo?
- Per tutte le aziende avete mutuato questa proposta, oppure ci sono stati degli accorgimenti o delle modifiche..se si, sulla base di quali criteri i servizi da voi offerti si sono declinati?
- come si concilia la riqualificazione..che ha bisogno di tempi lunghi con l'esigenza di ricollocamento?

Aspettative

- quali obiettivi vi siete posti all'inizio del percorso?
- quali risultati avete raggiunto dal momento dell'avvio del percorso di presa in carico dei lavoratori?

Ostacoli

- in fase di implementazione quali sono stati gli ostacoli che avete incontrato?
- quali le difficoltà in itinere?
- in un modello che appare basato su una logica circolare, lei come giudicherebbe il flusso di informazioni che dovrebbe essere elemento fondativo di questa logica?..a chi comunicate i risultati raggiunti?

Virtù

- quali sono gli elementi positivi che questo modello secondo lei possiede rispetto ad altre politiche di welfare to work?
- la sinergia tra pubblico e privato è stata da più parti definita un'azione innovativa..lei crede che sia questa collaborazione

l'elemento che fa la differenza rispetto ad altre politiche di welfare to work?

- questo progetto si rivolge a posizioni professionali “alte”, per lo più i dati dicono che sono 90% diplomati o laureati, secondo lei è giusto ipotizzare che la crisi attuale ci consegna un volto nuovo della disoccupazione, che poi chiamiamo lavoratori in mobilità sono di fatto dei lavoratori usciti dal lavoro..

Rapporto con le aziende coinvolte.

- L'azienda vi contatta dopo la firma dell'accordo, dal momento che entrate in gioco quanto tempo passa per il contatto che voi stabilite con i lavoratori?
- Avete rintracciato una volontà da parte delle aziende o un ricorso meramente in termini economici di servirsi del welfare?
- Secondo lei le aziende quali vantaggi hanno accettando welfare?
- le imprese del farmaco operanti in Italia producono ricchezza ed occupazione qualificata, si contano circa 70.000 dipendenti, in tot sono 324 le aziende operanti nel nostro paese e il 4 produttore in Europa..ma il settore chimico farmaceutico sta attraversando un periodo di profonda trasformazione e di mutamento, welfare è cmq una scialuppa di salvataggio quindi qualcosa a monte non ha funzionato, secondo lei è una crisi reale o presunta?
- il settore farmaceutico attraversa una fase di profonda trasformazione e ristrutturazione..la versione dei lavoratori su questa crisi che lei ha potuto cogliere qual'è?
- secondo lei è ipotizzabile che aziende hanno deciso valutato il progetto di non aderire?
- si legge che per l'azienda non comporta alcun onere aggiuntivo, ma quali sono i vantaggi per le aziende che entrano a far parte del progetto?

Parliamo un po' dei lavoratori

- -la comunicazione ai lavoratori come è avvenuta?
- i lavoratori sono per la maggioranza altamente qualificati professionalmente, qst è stato un vantaggio per la ricollocazione?
- le esperienze di ricollocazione in quali settori sono avvenute?

- -qual è l'approccio che nella maggioranza dei casi hanno avuto i lavoratori?
- i lavoratori di queste diverse aziende erano vicini per caratteristiche personali e/o professionali?
- -quali sono state le preoccupazioni maggiori che hanno espresso?
- secondo lei la differenza tra coloro che hanno aderito e coloro che invece hanno scelto di non fare parte di welfarma dove va rintracciata, nelle caratteristiche soggettive ad es..
- -secondo le stime di farmindustria erano fino al 2007 5 mila gli esuberanti nel settore farmaceutico, gran parte diplomati o laureati, un numero destinato a crescere secondo lei nei prossimi anni?
- in questo percorso di gestione bilaterale per la tutela dei lavoratori si prevedono percorsi "guidati" nel mercato del lavoro, non avverte il rischio che i lavoratori si trovano un po' di fronte ad una scelta forzata..secondo lei quanto potere decisionale hanno in questi percorsi i lavoratori coinvolti?
- a quali condizioni i lavoratori accettano la soluzione lavorativa che grazie a welfarma potrà essere individuata..
- quanto tempo è trascorso in media tra la presa in carico del lavoratore e una ricollocazione?
- secondo lei i lavoratori che hanno aderito hanno maggiori possibilità di ricollocarsi sul mercato del lavoro rispetto a coloro che hanno scelto di non farne parte?
- in merito a questi ultimi secondo lei perché hanno deciso volontariamente di stare fuori, la causa la rintraccia in qualche carenza nel modello o la attribuisce esclusivamente ad una decisione personale?
- per quanto attiene all'adattabilità del progetto, lei crede che sia possibile estenderlo o convertirlo ad altre posizioni professionali e settori?
- secondo lei cosa dovrebbe migliorare in questo modello?

Intervista ai sindacati

o Motivazioni

- com'è nato il progetto welfarma?
- perché avete aderito al progetto?
- quali sono state le ragioni di fondo che hanno spinto _____ ad entrare?
- Avete in una prima istanza individuata dei punti deboli nel modello?

o Aspettative

- quali sono gli obiettivi di medio e lungo raggio che vi siete posti come organizzazione sindacale?
- -quali risultati avete previsto?

o Ostacoli

- è facile immaginare che ogni parte presente al tavolo in quanto parte sociale portavoce degli interessi dei propri associati, questi sono spesso lontani tra loro..aziende e organizzazioni sindacali in primis verrebbe da pensare, pertanto quali sono state le difficoltà che avete incontrato in fase di attuazione?
- -in virtù di quali interessi comuni si è raggiunto l'accordo?

o Virtù

- quali sono gli elementi positivi che questo modello secondo lei possiede rispetto ad altre politiche di welfare to work?
- la sinergia tra pubblico e privato è stata da più parti definita un'azione innovativa..lei crede che sia questa collaborazione l'elemento che fa la differenza rispetto ad altre politiche di welfare to work?
- questo progetto si rivolge a posizioni professionali "alte", per lo più i dati dicono che sono 90% diplomati o laureati, secondo lei è giusto ipotizzare che la crisi attuale ci consegna un volto nuovo della disoccupazione, che poi chiamiamo lavoratori in mobilità sono di fatto dei lavoratori usciti dal lavoro..
- l'accordo è stato firmato il 20 Novembre 2008, i tempi che sono trascorsi tra la messa a punto dell'accordo e l'inizio operativo del percorso per i lavoratori sembrano ancora oggi ad una fase iniziale, secondo lei dove va ricercata la causa di qsta distanza temporale?

- -Voi avete dato informazioni ai vostri associati della possibilità di aderire al progetto dopo quanto tempo dalla firma dell'accordo?

○ **Parliamo un po' delle aziende coinvolte.**

- le imprese del farmaco operanti in Italia producono ricchezza ed occupazione qualificata, si contano circa 70.000 dipendenti, in tot sono 324 le aziende operanti nel nostro paese e il 4 produttore in Europa..ma il settore chimico farmaceutico sta attraversando un periodo di profonda trasformazione e di mutamento, secondo lei quali sono le cause principali di questa crisi occupazionale..?
- secondo lei quale scenario futuro prevede per il settore chimico farmaceutico?
- L'industria chimica-farmaceutica ha una rilevanza strategica nella filiera produttiva di numerosi settori portanti della nostra economia, per questo secondo lei quali sono le priorità che il nostro paese si deve dare?
- L'informazione scientifica del farmaco avrebbe bisogno di una riorganizzazione, quali sono stati gli accordi più importanti in questa direzione? perchè welfarma è una scialuppa di salvataggio, quindi qualcosa a monte non ha funzionato?
- -se potessimo fare una stima quante sono le aziende che hanno aderito al progetto?
- -le aziende più colpite secondo lei quali sono?..quelle che contano su un numero di dipendenti molto elevato oppure la situazione è trasversale..
- secondo lei è ipotizzabile che aziende hanno deciso valutato il progetto di non aderire?
- si legge che per l'azienda non comporta alcun onore aggiuntivo, ma quali vantaggi avete previsto per le aziende che entrano a far parte del progetto?
- al tavolo dell'accordo quali erano le aspettative e le richieste che le associazioni di categoria per le aziende hanno reclamato?

○ **Parliamo un po' dei lavoratori**

- -secondo le stime di Farindustria erano fino al 2007 5 mila gli esuberanti nel settore farmaceutico, gran parte diplomati o laureati,

un numero destinato a crescere nei prossimi anni? Lei conferma questi dati?

- -in questo percorso di gestione bilaterale per la tutela dei lavoratori si prevedono percorsi “guidati” nel mercato del lavoro, non avverte il rischio che i lavoratori si trovano un po’ di fronte ad una scelta forzata..secondo lei quanto potere decisionale hanno in questi percorsi i lavoratori coinvolti?

- la vostra previsione se c’era stata in termini di partecipazione e di adesione al progetto ha avuto aderenza con il numero di lavoratori che hanno accettato?

- -a quali condizioni i lavoratori accettano la soluzione lavorativa che grazie a welfarma potrà essere individuata..(es caso lavoratore che sottoscrivendo l’accordo sindacale accettavano 14 mensilità, senza ricorrere in giudizio, al posto delle 42 che gli sarebbero spettate)

- -quanto dura per loro il percorso di ricollocazione, varia a seconda dell’agenzia per il lavoro che l’azienda ha scelto o nell’accordo sindacale ci sono delle indicazioni o variazioni sulla base della posizione lavorativa ad es..

- secondo lei i lavoratori che hanno aderito hanno maggiori possibilità di ricollocarsi sul mercato del lavoro rispetto a coloro che hanno scelto di non farne parte?

- in merito a questi ultimi secondo lei perché hanno deciso volontariamente di stare fuori, la causa la rintraccia nel modello o la attribuisce esclusivamente ad una decisione personale?

- ultima domanda: per quanto attiene all’adattabilità del progetto, lei crede che sia possibile estenderlo o convertirlo ad altre posizioni professionali e settori?

Intervista Farindustria

- **welfarma**

- le imprese del farmaco operanti in italia producono ricchezza ed occupazione qualificata, si contano circa 70.000 dipendenti, in tot sono 324 le aziende operanti nel nostro paese e il 4 produttore in Europa..ma il settore chimico farmaceutico sta attraversando un periodo di profonda trasformazione e di mutamento, secondo lei quali sono le cause principali di questa crisi occupazionale..?

- in questa fase di gestione della crisi si è giunti per l'elevato numero di esuberanti di i.s.f. dove va ricercata la responsabilità..la causa è da rintracciarsi nel mercato o le aziende hanno un peso e se ce l'hanno in quale misura..?
- **ideazione del progetto e motivazioni**
- In una fase esplorativa del progetto di ricerca il nostro intento è intervistare le parti coinvolte nel progetto welfarma, i firmatari dell'accordo dunque, per indagare le motivazioni che hanno portato ciascuno a sottoscrivere il progetto, per questa ragione le chiedo:
- com'è nato il progetto welfarma?
- -prima di giungere ad una fase di attuazione del progetto, c'è stato un banco di discussione e confronto con le aziende/ lavoratori..
- -quali sono state le motivazioni che hanno spinto Farindustria ad accettare l'applicazione di un modello come il welfarma..
- avete in una prima istanza individuato dei punti deboli nel modello?
- **Aspettative:** -quali sono gli obiettivi/risultati di medio e lungo raggio che vi siete posti?..
- **-Ostacoli:** - è facile immaginare che ogni parte presente al tavolo in quanto portavoce dei propri associati si fa carico di portare avanti interessi spesso lontani tra loro..pertanto quali sono state le difficoltà che avete incontrato in fase di attuazione?
- -in virtù di quali obiettivi comuni si è raggiunto l'accordo?
- **Virtù:** -quali sono gli elementi positivi che qst modello secondo lei possiede rispetto ad altre politiche di welfare?
- -tra gli strumenti operativi che avete messo a disposizione degli attori coinvolti nel processo: l'osservatorio contrattuale, quali sono le finalità per cui è stato creato, gli obiettivi raggiunti..
- -la sinergia tra pubblico e privato è stata da più parti definita un'azione innovativa..lei crede che sia questa collaborazione l'elemento che fa la differenza rispetto ad altre politiche di welfare to work?
- questo progetto si rivolge a posizioni professionali "alte", per lo più i dati dicono che sono 90% diplomati o laureati, secondo lei è giusto ipotizzare che la crisi attuale ci consegna un volto nuovo della disoccupazione, che poi chiamiamo lavoratori in mobilità sono di fatto dei lavoratori usciti dal lavoro..

- -l'accordo è stato firmato il 20 Novembre 2008, i tempi che sono trascorsi tra la messa a punto dell'accordo e l'inizio operativo del percorso per i lavoratori sembrano ancora oggi ad una fase iniziale, secondo lei dove va ricercata la causa di qsta distanza temporale?

▪ **-Parliamo un po' delle aziende coinvolte.**

- L'informazione scientifica del farmaco avrebbe bisogno di una riorganizzazione, quali sono stati gli accordi più importanti in qsta direzione? perchè welfarma è una scialuppa di salvataggio, quindi qualcosa a monte non ha funzionato nelle aziende?..
- -se potessimo fare una stima quante sono le aziende che hanno aderito al progetto rispetto alle aspettative di adesione che vi eravate posti?
- -le aziende colpite e pertanto coinvolte nel progetto secondo lei si differenziano da quelle che non hanno aderito..
- -le motivazioni di quelle aziende che hanno scelto di non aderire?..
- -secondo lei quale scenario futuro prevede per il settore chimico farmaceutico?
- l'industria chimica-farmaceutica ha una rilevanza strategica nella filiera produttiva di numerosi settori portanti della nostra economia, per qst secondo lei quali sono le priorità che il nostro paese si deve dare?
- si legge che per l'azienda non comporta alcun onore aggiuntivo, ma quali vantaggi avete previsto per le aziende che entrano a far parte del progetto

▪ **Parliamo un po' dei lavoratori**

- -secondo le stime di farmindustria erano fino al 2007 5 mila gli esuberanti nel settore farmaceutico, gran parte diplomati o laureati, un numero destinato a crescere nei prossimi anni? Lei conferma qst dati?
- -in questo percorso di gestione bilaterale per la tutela dei lavoratori si prevedono percorsi "guidati" nel mercato del lavoro, non avverte il rischio che i lavoratori si trovano un po' di fronte ad una scelta forzata..secondo lei quanto potere decisionale hanno in questi percorsi i lavoratori coinvolti?

- i lavoratori sono la parte più colpita e coinvolta in questo processo..quali sono i vantaggi per loro sottoscrivendo l'accordo..
- la vostra previsione se c'era stata in termini di partecipazione e di adesione al progetto ha avuto aderenza con il numero di lavoratori che hanno accettato?
- -a quali condizioni i lavoratori accettano la soluzione lavorativa che grazie a welfarma potrà essere individuata..(es caso lavoratore che sottoscrivendo l'accordo sindacale accettavano 14 mensilità, senza ricorrere in giudizio, al posto delle 42 che gli sarebbero spettate)
- secondo lei i lavoratori che hanno aderito hanno maggiori possibilità di ricollocarsi sul mercato del lavoro rispetto a coloro che hanno scelto di non farne parte?
- in merito a qst ultimi secondo lei perché hanno deciso volontariamente di stare fuori, la causa la rintraccia nel modello o la attribuisce esclusivamente ad una decisione personale?
- ultima domanda: per quanto attiene all'adattabilità del progetto, lei crede che sia possibile estenderlo o convertirlo ad altre posizioni professionali e settori?
- In una fase che la ricerca ha denominato prepositiva lo scopo è quello di discutere delle criticità della politica proposta e le eventuali virtuosità che la stessa ha prodotto, a distanza di un anno dall'inizio della stessa, verranno svolti dei focus group, che vedranno protagonisti i lavoratori perché destinatari diretti del progetto welfarma e le parti settoriali ascoltate in questa prima fase di analisi di sfondo, per immaginare insieme uno scenario futuro e confrontarsi sul processo di ricollocamento. Sarebbe disponibile a farne parte?

ALLEGATO N. 2 Questionario aziende aderenti Farindustria

Obiettivi:

- 1) Delinare le caratteristiche del settore farmaceutico in Italia
 - item sull'azienda, sugli i.s.f. dipendenti dall'azienda
 - limiti del settore
 - virtù del settore
- 2) Verificare la situazione attuale per il settore
 - crisi
 - item su welfarma
- 3) Il punto di vista delle aziende sull'i.s.f.
 - quali strategie di intervento
 - atteggiamento dell'azienda di fronte alla mobilità occupazionale
 - opinione dell'azienda sulla condizione di mobilità dei lavoratori

1) In quale regione si trova l'azienda?

2) L'azienda è:

1. Produttrice di materie prime farmaceutiche
2. Produttrice di specialità medicinali
3. Azienda "pure" biotech
4. Azienda a forte focalizzazione nelle biotecnologie
5. Società consortile

Altro

(specificare) _____

3) Definirebbe l'azienda:

1. Di grandi dimensioni
2. Di medie dimensioni
3. Di piccole dimensioni

4) Da quanti anni l'azienda è presente sul territorio?

5) L'azienda è:

1. A capitale italiano
 2. A capitale europeo
 3. A capitale estero
 4. È un'impresa USA
- Altro (specificare)

6) Quanti addetti conta ?

7) Quanti di questi addetti sono impiegati nella rete esterna?

8) Tra questi i.s.f. la maggioranza sono in possesso di:

1. Laurea
 2. Diploma di laurea
- Altro(specificare) _____

9) L'età media degli addetti alla rete esterna dell'azienda è:

1. Fino a 30 anni
2. Dai 30 ai 40 anni
3. Dai 40 ai 50 anni
4. Oltre i 50 anni

10) Gli i.s.f. che operano per l'azienda sono:

1. Generalisti
2. Specialisti
3. Entrambi (generalisti e specialisti)
4. Monomandatari
5. Plurimandatari
6. Entrambi (mono e plurimandatari)

11) Gli i.s.f. occupati presso l'azienda beneficiano di un contratto:
(indicare tutte le tipologie di contratto che l'azienda ha stipulato con gli i.s.f.)

1. Contratto di lavoro a tempo determinato
2. Contratto di lavoro a tempo parziale
3. Contratto di somministrazione
4. Contratto di solidarietà
5. Contratto di formazione e lavoro
6. Contratto di lavoro ripartito
7. Contratto di apprendistato
8. Contratto di inserimento
9. Contratto di lavoro a progetto
10. Contratto di lavoro intermittente
11. Contratto di lavoro interinale
12. Contratto di collaborazione
13. Contratto di consulenza o Enasarco

Altro

(specificare) _____

12) Per gli i.s.f. l'azienda prevede dei corsi di formazione?

0. No
1. Sì
2. Se sì, di che tipo

(specificare) _____

13) Nell'ultimo anno quanti corsi di formazione per gli i.s.f. l'azienda ha attivato?

0. Nessuno

1. Indicare il numero |____|

14) Le assunzioni dell'azienda di i.s.f. negli ultimi 5 anni sono:

1. Diminuite

2. Aumentate

Altro

(specificare) _____

15) Quanta importanza attribuisce a questi punti per le aziende farmaceutiche in Italia:

(indicare con una x il grado di preferenza da poco a molto)

	poca
molta	
1. Ricerca e sviluppo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Propensione all'export	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Elevati investimenti in produzione	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. L'internazionalizzazione	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5. Qualità dell'occupazione	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. Razionalizzare i costi della ricerca	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. La competitività	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Altro	
(specificare) _____	

16) Quale tra queste affermazioni rispecchia maggiormente la condizione attuale delle imprese farmaceutiche in Italia:

1. Sono un vanto per l'economia del Paese

2. È un settore dell'economia che andrebbe ripensato

3. Potrebbero essere il motore della ripresa economica

4. È un settore in crisi

5. È un settore in continua trasformazione

Altro

(specificare) _____

17) Tra questi punti per il settore farmaceutico quale ritiene il più importante e quale meno.

(Indicare con una x la preferenza nelle colonne a lato scegliendo il meno e il più importante)

MENO IMPORTANTE		IL PIÙ IMPORTANTE
	Qualità dell'indotto	
	Ampiezza del mercato	
	Qualità di r&s	
	Competitività dei costi e dei risultati	
	Capacità di interpretare le esigenze del mercato	
	La ricerca applicata	

18) Conosce il progetto "welfarma"?

- 0. No
- 1. Sì, ma l'azienda non se ne è servita
- 2. Sì, l'azienda ha aderito a welfarma

19) Se l'azienda ha sottoscritto welfarma, per quanti lavoratori?

20) Ci sono stati casi di vostri i.s.f. che hanno detto no alla proposta welfarma?

- 0. No
- 1. Sì, quanti? |_____|

21) Qual è stato l'atteggiamento degli i.s.f. nei confronti di tale progetto nel momento in cui ne sono venuti a conoscenza?

- 1. Diffidenza
- 2. Scetticismo
- 3. Preoccupazione

4. Fiducia

Altro

(specificare) _____

22) Qual è la causa principale degli esuberi di i.s.f.?

23) Perché avete scelto di aderire a welfarma?

1. Per la fiducia nelle istituzioni
2. Per la solidità del progetto
3. Per andare in contro alla situazione dei lavoratori
4. Per risollevare l'azienda dalla crisi occupazionale della rete esterna
5. Perché non c'erano altre alternative

Altro

(specificare) _____

24) Tra i punti chiave del progetto welfarma qual è il più importante per i lavoratori che lo accettano:

1. La formazione
2. La riqualificazione
3. La ricollocazione

Altro

(specificare) _____

25) Qual è il motivo principale per cui gli i.s.f. non hanno aderito al progetto welfarma?

1. Fiducia nelle proprie reti di relazione

2. Vicinanza alla pensione
3. Voglia di mettersi in proprio
4. Sfiducia nel progetto

Altro

(specificare) _____

26) Quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni?

Gli i.s.f. hanno deciso di accettare il progetto:

1. Per la certezza di una ricollocazione
 per niente d'accordo molto d'accordo
2. Per il sostegno dell'azienda
 per niente d'accordo molto d'accordo
3. Per il timore di mettersi alla ricerca di un nuovo lavoro
 per niente d'accordo molto d'accordo
4. Per l'incoraggiamento da parte dei sindacati
 per niente d'accordo molto d'accordo

Altro (specificare)

27) Quanto è importante per lo svolgimento delle sue attività che l'i.s.f. possieda queste caratteristiche?

	per niente d'accordo	poco d'accordo	abbastanza d'accordo	molto d'accordo
Esperienza pregressa	0	1	2	3
Possedere un capitale di mobilità	0	1	2	3
Capacità organizzative	0	1	2	3
Forte dinamismo e flessibilità	0	1	2	3
Buone capacità comunicative	0	1	2	3
Basi	0	1	2	3

scientifiche				
Giovane età	0	1	2	3
Ottima gestione dei tempi	0	1	2	3

Altro
(specificare) _____

- 28) Quanto è d'accordo con questa affermazione:
Più informatori più vendite

per niente d'accordo	poco d'accordo	abbastanza d'accordo	molto d'accordo
0	1	2	3

- 29) **Gli esperti esortano le imprese a riflettere strategicamente su nuovi e più sofisticati modelli d'azione per rispondere alla riduzione di i.s.f., tra queste soluzioni qual è la più valida?**

1. Selezionare **professionisti con alta preparazione medico\scientifica** che possano parlare al medico instaurando una relazione **“da collega a collega”**.
2. Implementare una **forte e coordinata presenza online**.
3. **Affinare le competenze di marketing per creare un valore che risponda alle esigenze del mercato.**

Altro
(specificare) _____

- 30) Esprima il suo grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni.
Gli i.s.f in mobilità devono avvalersi:

	per niente d'accordo	poco d'accordo	abbastanza d'accordo	molto d'accordo	Non so
--	----------------------	----------------	----------------------	-----------------	--------

Delle competenze acquisite	0	1	2	3	0
Della rete di relazioni e conoscenze	0	1	2	3	0
Del loro spirito imprenditoriale	0	1	2	3	0
Della capacità personali	0	1	2	3	0

Altro
(specificare) _____

- 31) Intorno alla figura dell'i.s.f. crede ci sia un clima di scetticismo?
0. No
 1. Sì, da parte dei medici
 2. Sì, per l'incapacità di reagire ai cambiamenti
 3. Sì, perché si preoccupano poco della loro formazione
- 32) Dopo l'uscita dal settore in seguito alla mobilità per gli i.s.f. si è venuta a creare un'area di disagio e di incapacità di far fronte alla disoccupazione?
0. No
 1. Sì, in parte causata dalle difficoltà territoriali di riassorbire gli esuberanti
 2. Sì, in parte dovuta alle caratteristiche personali degli i.s.f.
Altro (specificare)
- 33) La riduzione degli i.s.f. dalle parti in causa è imputata alla responsabilità delle aziende che hanno assunto un numero spropositato di addetti alla rete esterna. Qual è la posizione dell'azienda rispetto a queste accuse?
- _____

ALLEGATO N.3

L'intervista biografica. Il racconto della mobilità e il percorso di vita e di carriera inscritto in essa: la voce degli ISF

Dall'astratto al concreto: gli assi tematici che orientano la ricerca sul campo

- + Raccolta dati socio anagrafici
- + Racconto della storia di carriera
- + Quali sono le traiettorie occupazionali che si creano in seguito alla mobilità?
- + Quali e quanti sono le risorse soggettive che entrano in gioco?
- + Quanto peso ha la formazione nella ricerca del lavoro?
- + Le politiche di sostegno alla mobilità sono un valido ancoraggio o una trappola? Quali sono gli effetti che hanno sui lavoratori in mobilità?
- + Quanto potere giocano nella ricollocazione la forza delle reti di relazione e le competenze?
- + Come muta la percezione e la posizione sociale del soggetto nella mobilità?
- + Le dimensioni affettive e personali sono
- + Quanto il territorio e la provenienza geografica condizionano la ricerca del lavoro

Le interviste a due tipologie di lavoratori

- Gli ISF non in mobilità, sono informatori scientifici del farmaco che verranno intervistati con lo scopo di indagare tre dimensioni

1) Il ruolo professionale

- ricostruire la figura dell' I.s.f. in Italia, ieri e oggi a confronto
- delineare il ruolo professionale all'interno del settore farmaceutico
- quali sono le caratteristiche professionali e quali le capacità personali necessarie allo svolgimento della professione
- indagare quali sono i punti di forza e quali le criticità della professione

2) Il settore farmaceutico

- ricostruire il settore farmaceutico in Italia, il punto di vista degli informatori scientifici del farmaco
- indagare quali sono i cambiamenti e le trasformazioni del settore e l'impatto che queste hanno avuto sui lavoratori

- in seguito alla crisi occupazionale che ha colpito i lavoratori del settore, dove vanno rintracciate le cause

3) Gli effetti delle politiche

- successo o fallimento delle politiche di reinserimento lavorativo a seguito della mobilità

➤ Intervista agli Informatori scientifici del farmaco

- 1) Chi è l'informatore scientifico del farmaco e come lavora?
 - 2) Lei crede che sia cambiato il ruolo dell'informazione scientifica del farmaco nel nostro Paese?
 - 3) Ci sono stati dei cambiamenti in merito alla figura professionale, e se ci sono stati cosa nello specifico è mutato per la professione dell'informatore?
 - 4) Quali competenze professionali occorrono per svolgere tale professione?
 - 5) Ci sono delle caratteristiche personali che sono necessarie per intraprendere questa carriera?
 - 6) Mi descriverebbe la carriera dell'informatore scientifico?
 - 7) La mancanza di un'organizzazione sindacale per la vostra categoria come la gestite?
 - 8) Per ricollocarsi nel mondo del lavoro quanto peso hanno rispettivamente, le competenze acquisite, la rete di relazioni e le capacità personali?
 - 9) La mobilità è una condizione che professionalmente sperimentate tutti i giorni grazie agli spostamenti e ai viaggi che per lavoro fate, ma quali sono le ripercussioni che a causa di questa mobilità vivete quotidianamente?
 - 10) Per l'esercizio della vostra professione vi viene richiesto di spostarvi o trasferirvi?
 - 11) Parlando del settore farmaceutico in Italia, secondo lei quali sono state le principali trasformazioni degli ultimi anni?
 - 12) Si parla di esuberi molto alti numericamente per quanto riguarda gli i.s.f., secondo lei dove va rintracciata la causa di questa crisi del settore?
 - 13) In seguito alla mobilità gli i.s.f. sono costretti a rimettersi alla ricerca di un nuovo lavoro, cosa potrebbero fare nel caso non riuscissero a ricollocarsi come informatori?
 - 14) Nella ricerca di un nuovo lavoro la capacità del territorio di assorbire gli esuberi da cosa è condizionata?
- Gli ISF in mobilità, sia quelli inseriti nel progetto "welfarma" che coloro i quali hanno scelto di non aderire al progetto..

Gli assi tematici delle interviste:

- La carriera: soddisfazione- ostacoli- incertezze e/o solide aspettative
- Il percorso di reinserimento lavorativo, tra riqualificazione e ricollocazione
- La frammentazione del tempo di vita e la ricomposizione del tempo di lavoro
- Le dimensioni del disagio occupazionale: soggettiva- relazionale- lavorativa-
- Mobilità e rappresentazione di sé: l' identità
- Le strategie di difesa e le forze dei legami deboli
- Il peso delle relazioni informali nella ricerca del lavoro
- L'azione delle politiche di welfare: valutazione della performance del modello - capacità degli attori di stare dentro il progetto -

ALLEGATO N.4 QUESTIONARIO ISF

1. Sesso

- maschio
- femmina

2. Età / _____ /

3. In quale regione lavori?

4. Titolo di studio

- licenza elementare
- diploma scuola media inferiore
- diploma scuola media superiore
- laurea
- post laurea

5. Da quanti anni lavori o hai lavorato come informatore scientifico del farmaco?

- meno di uno
- da 1 a 3
- da 3 a 5
- da 5 a 7
- da 7 a 10
- da 10 a 20
- Più di 20

6. Quante aziende hai cambiato nel corso della tua carriera?

- nessuna
- da una a tre
- da tre a cinque
- da cinque a sette
- da sette a dieci
- più di dieci

7. Sei stato messo in mobilità negli ultimi dieci anni?

- sì
- no

8. Se sì, quanto tempo sei stato in mobilità?

- meno di un anno

- da uno a tre anni
- da tre anni a cinque anni
- più di cinque anni

9. Dopo la mobilità ti sei ricollocato?

- sì
- no

10. Se sì, in che modo ti sei ricollocato?

- in maniera autonoma
- tramite fusione di rami d'azienda, acquisizioni o cessioni tra aziende
- attraverso il progetto "welfarma"
- Altro (specificare)

11. In questo momento lavori come i.s.f.?

- sì
- no

12. Con quale tipo di contratto lavori?

13. Quante tipologie contrattuali hai cambiato negli ultimi dieci anni?

- nessuna
- da una a tre
- da tre a cinque
- da cinque a sette
- da sette a dieci
- più di dieci

14. Attualmente sei in mobilità e/o cassa integrazione?

- sì
- no

15. Sei stato licenziato negli ultimi dieci anni?

- sì
- no

16. Se hai risposto sì

- sì, e ho smesso di fare l'isf
- sì, e ho continuato a fare l'isf
- sì, ho cercato senza successo di continuare a fare l'isf
- sì, ho trovato di nuovo lavoro come isf
- Altro (specificare)

17. Qual è secondo te il problema principale nella tua professione?

18. Conosci il progetto “welfarma”?

- sì
- no

19. Ti è stato mai proposto?

- sì
- no

20. Se sì, lo hai accettato?

- sì
- no

21. Se lo hai accettato, ti sei ricollocato grazie a “welfarma”?

- sì
- no

22. Se non lo hai accettato, perché?

- non era sufficientemente chiaro
- ho creduto che non fosse utile alla mia ricollocazione
- perché ho accettato proposte di prepensionamento
- perché ho accettato altre proposte da parte dell'azienda
- Altro (specificare)

23. Ti sei ricollocato rifiutando “welfarma”?

- sì
- no

24. Se sì, in che modo ti sei ricollocato?

- attraverso una rete di conoscenze
- inviando cv

- Altro (specificare)

25. Se conosci il progetto “welfarma”, credi sia stato un vantaggio ai fini della ricollocazione per voi lavoratori?

- sì
- no

26. Se hai accettato, “welfarma”, qual è il principale aiuto che ti ha fornito?

- la celerità nei tempi della ricollocazione
- un buon progetto legato alla formazione
- aver evitato la ricerca personale di un nuovo lavoro
- l'ingresso in un'azienda che mi ha fornito maggiori garanzie
- Altro (specificare)

27. Quale invece il principale difetto che hai riscontrato?

- poca chiarezza da parte dei soggetti che ti hanno proposto il progetto
- i tempi della ricollocazione sono stati lenti
- non hanno considerato la distanza geografica rispetto al precedente lavoro
- nell'azienda in cui sono stato trasferito le condizioni di lavoro sono peggiorate
- altro (specificare)

28. Pensi che la crisi per la tua categoria sia osservata con preoccupazione dall'opinione pubblica?

- sì
- no

29. Quanto tempo hai dedicato o dedichi per le cause comuni alla tua categoria?

- non lo dedico
- molto poco
- poco
- abbastanza
- molto
- moltissimo

30. Quanto è importante la capacità di organizzare il tempo per il tuo lavoro in una scala da 1 a 10 dove 1 rappresenta poco e 10 moltissimo

1. poco
- 2.
- 3.

- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
10. **moltissimo**

31. Quante ore lavori/avi, durante l'arco di una giornata?

32. Ti capita/va di lavorare a casa dopo il lavoro?

- no
- sì, quasi mai
- sì, poche volte la settimana
- sì, tutti i giorni

33. Le ore che dedichi/avi al lavoro una volta a casa credi che sono:

- un normale aspetto del mio lavoro
- uno degli aspetti negativi del mio lavoro
- ore che ho messo in conto quando ho scelto di fare l'ISF
- ore che non sono valutate come ore di lavoro
- ore che mi occorrono per completare il mio lavoro
- Altro (specificare)

34. Credi che il tempo di lavoro per un isf oggi, rispetto a dieci anni fa è:

- gestito meglio grazie alla tecnologia
- aumentato in termini di ore
- rimasto pressoché lo stesso
- è più frenetico
- non è aumentato

35. Come definirebbe il suo rapporto tra il tempo di lavoro e quello di non lavoro?

- in affanno
- in un buon equilibrio
- in difetto con il tempo di non lavoro
- in armonia
- Altro (specificare)

36. Credi che l'azienda riconosca il tempo in cui lavori/avi da casa come tempo di lavoro?

- si
- no

37. Le persone conoscano i ritmi del tuo lavoro?

- no
- si, poco
- si, abbastanza
- si, molto
- si, moltissimo
- altro (specificare)

38. Pensa che le politiche di welfare abbiano aiutato la vostra categoria in momenti di crisi?

- si
- no

39. Le aziende credi che abbiano utilizzato politiche di welfare in modo corretto?

- si
- no

40. Pensa che il ruolo del sindacato per la vostra categoria sia:

- inesistente
- debole
- molto debole
- abbastanza forte
- molto forte

41. Pensa che il sindacato abbia salvaguardato i tuoi diritti?

- si
- no
-

42. Hai mai pensato o pensi di cambiare lavoro?

- no
- si, perché sono stanco di fare questo lavoro
- si, perché il mio lavoro non è riconosciuto
- si, perché le prospettive di carriera sono poche
- si, perché la mia azienda era in crisi
- altro (specificare)

43. Come definiresti il tuo lavoro in una parola?

44. Sei iscritto ad un sindacato?

- si
- no, perché non mi sento rappresentato
- no, perché non fa molto per la categoria
- no, perché non lo conosco abbastanza
- no, perché credo che la sua azione sia inefficace
- Altro (specificare)

45. Quanto è responsabile il sindacato della vostra situazione occupazionale? da 1 a 10, dove 1 indica poco e 10 moltissimo?

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___ 8 ___ 9 ___ 10

46. Senti di far parte di una categoria di lavoratori socialmente riconosciuta?

- si
- no

47. Quando pensi a te stesso, come risponderesti alla domanda "chi sei?"

48. Quanto pensi al tuo futuro occupazionale come isf?

- mai
- poche volte in un mese
- qualche volta in una settimana
- tutti i giorni
- altro (specificare)

49. Pensi che c'è ancora un futuro lavorativo nella tua vita come isf?

- si
- no

50. Quante volte ti è capitato di spiegare il tuo lavoro agli altri?

- mai
- poche volte
- abbastanza di frequente
- quasi sempre
- altro (specificare)

51. Quanto pensi alla tua carriera futura come isf senti che è:

- finita
- in bilico
- abbastanza in difficoltà
- a scadenza
- abbastanza stabile
- altro (specificare)

52. Hai mai vissuto con sofferenza la tua appartenenza alla categoria degli isf?

- no
- si, poco
- si, abbastanza
- si, molto
- si, moltissimo
- altro (specificare)

53. Se potessi scegliere, faresti di nuovo l'isf?

- si
- no

54. Quanto consideri utile l'associazione di categoria "federalisf" ex "A.I.I.S.F." ?

- molto poco
- poco
- abbastanza
- molto
- moltissimo
- Altro (specificare)

55. Come sono le relazioni tra colleghi?

- inesistenti
- molto scarse
- scarse
- abbastanza buone
- molto buone
- ottime
- altro (specificare)

56. Qual è il principale disagio creato dal tuo lavoro sulla tua vita personale?