

UN MESE DI SOCIALE 2014



I vuoti che crescono

 **CENSIS**

FRANCOANGELI

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

CENSIS
Centro Studi Investimenti Sociali

I VUOTI CHE CRESCONO

UN MESE DI SOCIALE 2014

FRANCOANGELI

La XXVI edizione dell'iniziativa "Un mese di sociale" (giugno-luglio 2014), dal titolo "I vuoti che crescono", è stata organizzata dal Censis in quattro incontri in cui si è discusso di alcuni dei principali temi emergenti della società italiana. In questo volume sono pubblicati i testi di ricerca realizzati e presentati nel corso dei seminari.

L'iniziativa è stata coordinata da Massimiliano Valerii. Alla stesura dei testi hanno collaborato: Ester Dini, Andrea Toma, Claudia Donati, Marco Baldi.

Copyright © 2014 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore.
L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza
d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.*

INDICE

Introduzione , di <i>Giuseppe Roma</i>	pag.	7
1. Il vuoto della rappresentanza degli interessi	»	11
1.1. Un vuoto da riempire	»	11
1.2. Rappresentanze in crisi identitaria	»	12
1.3. Quale futuro per la rappresentanza a identità debole?	»	27
2. Il vuoto della generazione adulta	»	35
2.1. Le aspettative declinanti di una generazione (e di un Paese)	»	35
2.2. Il profilo degli <i>over 50</i> : lavoro, non lavoro, quasi-lavoro	»	37
2.3. Il rischio e il baratro: come sta cambiando la percezione dell'insicurezza	»	47
2.4. L'arma spuntata del capitale umano	»	50
2.5. In attesa che arrivi la ripresa	»	58
3. La sfiducia crescente nella scuola	»	63
3.1. Una disillusione che la crisi ha messo in luce	»	63
3.2. Sei gradi di separazione che alimentano il vuoto	»	64
4. Il vuoto dell'assetto territoriale	»	89
4.1. Accorpare, razionalizzare, riformare, sforbiciare, ma senza perdere d'occhio il territorio	»	89

4.2. La crescita dei divari infra-regionali: un monito contro lo svuotamento delle responsabilità locali	»	93
4.3. Riformare gli enti territoriali assicurando un governo all'area vasta	»	110
5. Il confronto delle opinioni	»	127
Come globalizzazione e rivoluzione digitale hanno cambiato la domanda di rappresentanza, di <i>Cesare Fumagalli</i>	»	127
Quelle nuove aziende che usano il digitale per raccontarsi e diventare globali, di <i>Stefano Micelli</i>	»	129
Per riformare la Pa occorre ridurne i confini, di <i>Giuliano Cazzola</i>	»	132
Non lo “staffettamento”, ma politiche di <i>phasing out</i> , di <i>Tiziano Treu</i>	»	133
Un contratto modellato sull'apprendistato per favorire il ritorno nel mercato del lavoro dei 50-70enni, di <i>Maurizio Sacconi</i>	»	134
Fluidificare il mercato del lavoro, con meno pietismo mediatico, di <i>Pietro Ichino</i>	»	135
I cambiamenti di paradigma del modello scolastico, di <i>Stefano Molina</i>	»	137
Valorizzare il capitale intellettuale in un sistema a rete, di <i>Angelo Deiana</i>	»	139
Il tabù del monopolio statale della gestione del sapere, di <i>Luigi Berlinguer</i>	»	140
Una rimodulazione istituzionale con maggiore aderenza ai territori, di <i>Enrico Borghi</i>	»	142
I territori a rischio di marginalità, di <i>Stefano Baccelli</i>	»	143
Le Camere di commercio e lo spirito dei tempi, di <i>Claudio Gagliardi</i>	»	145
Cambiare per cercare il meglio, di <i>Luciano D'Alfonso</i>	»	147
Conclusioni , di <i>Giuseppe De Rita</i>	»	149

INTRODUZIONE

di Giuseppe Roma (*)

Il filo conduttore dell'iniziativa "Un mese di sociale" di quest'anno è una riflessione sui "vuoti che crescono" in tutti gli spazi intermedi all'interno dell'organizzazione sociale, che diventano più complessi e articolati con impatti sia per quanto riguarda la crisi, sia per quanto riguarda i grandi processi di mondializzazione dell'economia e della società. Nella dimensione della rappresentanza degli interessi e delle identità, cosa viene dopo il destino "a perdere" di Senato, Cnel, grandi sindacati, confederazioni datoriali? Il segmento degli adulti di 50-70 anni, inoltre, sembra abbandonato al triste destino di esuberanti, prepensionati, "esodati", "staffettati", senza alcun meccanismo utile per conservare almeno una porzione di quell'importante capitale umano. Assistiamo poi a un crollo di fiducia nella carriera scolastica come strumento di mobilità sociale, rivelato dagli alti tassi di abbandono scolastico e dalla crescente disaffezione per i percorsi di studio universitari (specie triennali). Senza le Province, e senza un'articolazione alla scala provinciale di uffici pubblici (dalle Prefetture alle Camere di commercio), di organizzazioni di categoria e di aziende di servizi locali, come si può rimodulare la dimensione territoriale intermedia? Bastano Unioni di Comuni, Città metropolitane e *smart cities*?

La rappresentanza degli interessi, che si riferisce a corpi intermedi per definizione, sindacali e categoriali, si trova in una fase di grande crisi. Più in generale, il valore della rappresentanza oggi deve essere rivisto. Assistiamo a uno sgretolamento dell'identità, che vale per il mondo del lavoro e per il sistema dell'impresa, che deriva dalla mondializzazione del mercato. L'identità si definisce nel rapporto con gli altri. Quando il circuito è stretto all'interno della nazione, di un Paese o di una regione, il meccanismo funziona con più facilità. Quando invece si rompono i confini, diventa più difficile individuare le tradizionali classi omogenee da proteggere e gli interessi da

(*) Direttore Generale del Censis.

rappresentare sono molto più frammentati. Queste difficoltà sono il punto su cui le culture della rappresentanza oggi si devono misurare.

Si parla spesso dei giovani o delle persone prossime alla pensione, così come dei problemi di ricambio generazionale tipici del nostro Paese, mentre la generazione a cavallo tra attività e inattività, quella dei 50-70enni, resta invisibile. In effetti, si tratta di una generazione multiforme, non facile da descrivere: è la generazione che oggi vive il passaggio dallo “scivolo” alla “staffetta”.

Nella crisi, è aumentato il numero di occupati di più di un milione, in ragione dell’allungamento dei tempi di quiescenza, ed è aumentato il tasso di disoccupazione, perché un numero maggiore di persone si offre sul mercato del lavoro. Allo stesso tempo, si stanno intaccando redditi e patrimoni: mediamente, in cinque anni ogni famiglia italiana con un capofamiglia di 50-70 anni ha bruciato circa 10.000 euro di patrimonio.

Uno dei nodi fondamentali per la vita collettiva è certamente la scuola. La formazione è il più grande strumento di equità sociale e anche di effettivo esercizio della democrazia. La scuola non è soltanto veicolo di istruzione, ma riguarda anche l’avanzamento complessivo di una società. Al riguardo, esiste certamente un vuoto tipicamente italiano, quello che concerne la “iperformazione”: tutti tendono a entrare in maniera generica nel sistema formativo, ma il sistema formativo stesso è un dissipatore di risorse ed energie, incidendo negativamente sulla mobilità e la coesione sociale. Su 100 giovani che terminano la scuola dell’obbligo, 78 finiscono la scuola superiore (22 restano fuori) e, di questi, 39 vanno all’università. Di questi ultimi, 18 arrivano alla laurea. È come un acquedotto che perde l’acqua lungo la rete.

Perdiamo dunque parte di una grande risorsa: il capitale umano. Attraverso il meccanismo di formazione e istruzione non riusciamo – un esempio che vale per tutti – a insegnare l’inglese nelle scuole. Quando alla domanda “conosci una lingua straniera?” si risponde “l’inglese scolastico”, allora si capisce che non si conosce la lingua straniera: conoscere l’inglese scolastico significa – è un bel paradosso – non sapere l’inglese.

Negli ultimi decenni è avvenuta una grande trasformazione del territorio, con la formazione di conglomerazioni senza istituzioni. Il territorio è un grande contenitore in cui stanno insieme le città-metropoli, le grandi città, ma anche i comuni più piccoli, i distretti industriali insieme alle piccole capitali di provincia. Vince sul territorio l’intensificazione di relazioni che portano a concentrare gli insediamenti residenziali e produttivi su un’area vasta. Però, da oltre vent’anni non si è riusciti a dare una forma istituzionale adeguata a questa struttura del territorio. Ad esempio, Bergamo è una media città di

provincia italiana con 170.000 residenti e un *hinterland* di 720.000 abitanti: conta in totale quasi un milione di persone, come fosse una metropoli. Eppure non la percepiamo come tale, bensì come una media città di provincia. Se si considerano insieme Padova, Vicenza e Treviso, escludendo Venezia, nei capoluoghi vivono 620.000 abitanti, nell'*hinterland* un milione e mezzo di residenti, quindi in totale si superano i 2 milioni di persone: anche qui siamo alle dimensioni di una metropoli.

Passando in rassegna i provvedimenti di legge varati per gestire il territorio, si comincia dal 1990, quando in Italia sono state istituite le aree metropolitane con la legge 142. Nel 2009 a Milano, Torino, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Roma, Napoli e Bari si è aggiunta Reggio Calabria: questa è stata l'unica grande variazione. Poi nel 2001 c'è stata la modifica costituzionale del Titolo V e la legge sul federalismo fiscale. Infine, nel 2012, con la *spending review*, si è fatta avanti l'ipotesi di accorpate le Province, fino ad arrivare al 2014 con l'istituzione delle Città metropolitane: la necessità di ridurre i costi amministrativi motiva l'abolizione delle Province e l'accorpamento delle aree metropolitane, che dovevano essere realizzate dal 1° gennaio 2014.

In termini di cultura di gestione del territorio e architettura istituzionale, l'unico tentativo di considerare la dimensione meso-territoriale risale agli anni '50, con il sistema di Comuni che si aggregano in base a funzioni e relazioni. Il piano intercomunale milanese fu l'unica istituzione andata avanti fino agli anni '80, ma più che altro con una funzione di studio. Il "Progetto 80", che risale ai primi anni '70, conteneva proiezioni territoriali che intravedevano un articolato sistema di ambiti territoriali di tipo urbano. Alla fine degli anni '80 ha vinto il neoregionalismo, per cui le Regioni sono le istituzioni a cui è attribuito il compito di progettare, pianificare e gestire il territorio. Si arriva quindi alla dimensione ultima del dibattito, che ipotizza l'abolizione delle istituzioni e la sostituzione con le associazioni: i Comuni si organizzano associandosi per scopi, cioè per gestire i servizi.

Il territorio si è organizzato per aree vaste, non più all'interno del singolo comune, né a livello regionale, bensì fuori da una dimensione puramente programmatica e istituzionale, legale ma non effettiva. Ma oggi si sta creando anche un vuoto di idee sul ruolo che il territorio svolge nell'economia e nella società. L'efficienza del territorio è una delle condizioni attraverso le quali un Paese può crescere. L'efficienza del territorio porta sviluppo, coesione e rappresentatività, quindi riuscire a rendere le comunità aggreganti è una vera necessità. La riduzione degli strumenti effettivi di programmazione e di governo del territorio è una delle cause della nostra stagnazione.

1. IL VUOTO DELLA RAPPRESENTANZA DEGLI INTERESSI

1.1. Un vuoto da riempire

È sotto gli occhi di tutti il tendenziale svuotamento che negli ultimi anni è avvenuto nel sistema della rappresentanza degli interessi nel nostro Paese. Dai progetti di “liquidazione” dei luoghi istituzionalmente deputati a tale funzione – il Senato, il Cnel – alla marginalizzazione progressiva dei soggetti intermedi nella partecipazione all’elaborazione delle politiche pubbliche, sembra che la spinta alla verticalizzazione dei processi decisionali, nelle istituzioni come nei tanti ambiti in cui giornalmente maturano le scelte, sia destinata a svuotare di ruolo gli spazi della condensazione intermedia, in cui prendono forma e si aggregano gli interessi diffusi nella società.

Eppure, mentre dall’alto il processo decisionale tende a massimizzare la sua efficacia, abbattendo i tempi di discussione e eliminando ogni dimensione di interlocuzione intermedia, che non sia quella diretta con una base indistinta e indifferenziata di cittadini “digitali”, dal basso il corpo sociale non sembra poi così disposto a rinunciare ad una propria sede in cui far valere interessi e domande. Anzi, la sensazione è che mai come in questi ultimi anni il bisogno di rappresentanza che la collettività esprime sia alto, e il ruolo potenzialmente interpretabile dai corpi intermedi rilevante. Le preoccupazioni per il lavoro, che non c’è o che rischia di sparire, per le difficoltà economiche delle famiglie, per l’erosione del risparmio e ancora, l’ampliarsi delle aree di marginalità sociale, la non soluzione delle grandi questioni d’interesse generale (dal critico rapporto con la Pubblica Amministrazione alla sempre più ridotta capacità di copertura del welfare pubblico) alimentano una domanda crescente di tutela che rischia tuttavia di svanire nel vuoto di un meccanismo di trasmissione che è andato inceppandosi.

Se i soggetti di rappresentanza appaiono sempre più svuotati di ruolo, la sensazione è che al di là delle spinte contrapposte che provengono dall’esterno, questi stiano vivendo al proprio interno una crisi profonda, che ha a che vedere con le proprie origini e i propri elementi costitutivi.

Una crisi di identità, che nasce dall'incapacità di ricondurre ad un unico modello di riferimento dimensioni sociali sempre più complesse e poliedriche. E che si traduce in uno svuotamento della funzione stessa di rappresentanza, che forse troppo precocemente ha abdicato al proprio mestiere di "fare identità", nell'illusione di poter inseguire e governare interessi sempre più molecolarizzati e parcellizzati. Con l'esito di allontanarsi essa stessa da quella dimensione intermedia, che è sintesi tra particolare e generale, e di produrre un vuoto nel meccanismo aggregativo che rischia di condannare i corpi intermedi ad un "destino a perdere", svuotati di identità e di senso.

1.2. Rappresentanze in crisi identitaria

All'origine era la rappresentanza

Le difficoltà che i soggetti della rappresentanza stanno affrontando nascono in larga parte dall'esaurirsi di un ciclo di sviluppo fondato su una logica stretta di riconoscimento tra identità ed interessi, che rimanda alle origini stesse dei corpi intermedi, nati dalla duplice esigenza:

- di fare identità da un lato, dando visibilità e un riferimento culturale ai nuovi soggetti lavorativi e economici che nascevano nell'Italia produttiva 150 anni fa, e che si trovavano a confrontare con un problema di visibilità identitaria, prima ancora che d'interesse;
- di fare rappresentanza dall'altro lato, ovvero fare in modo che la molteplicità delle istanze provenienti dalle nuove categorie fossero organizzate e trovassero adeguata rappresentazione presso i soggetti decisionali.

Da allora il sistema della rappresentanza si è evoluto, è cresciuto in dimensioni ed articolazioni, ma sempre avendo attenzione a contemperare la sua duplice esigenza di fondo, data dal riconoscimento tra dimensione identitaria ed interessi. Un meccanismo collaudato e rafforzatosi grazie anche al ruolo di riferimento culturale esercitato dalle organizzazioni, che ha contribuito negli anni a cristallizzare le identità anche quando queste iniziavano ad apparire sempre più sfuggenti.

Negli anni tuttavia tale impianto si è andato progressivamente erodendo, mettendo sempre più in discussione il significato stesso della rappresentanza. E ciò non perché gli interessi si sono frammentati, ma piuttosto perché è la dimensione identitaria che è andata in crisi. Il moltiplicarsi delle soggettualità individuali, la mobilità crescente dei processi di identificazione, nella vita come nel lavoro, hanno fatto saltare il collante aggregativo di corpo, che ha

permesso negli anni il consolidarsi di identità collettive forti: gli operai, il pubblico impiego, gli artigiani, i commercianti, solo per citare le più rilevanti.

Lo svuotamento identitario della base, la crescente difficoltà di rappresentazione, ha reso sempre più difficoltoso non solo l'emergere di interessi comuni alle categorie, la loro messa a fuoco e aggregazione su una dimensione che non cedesse al rischio della genericità, da un lato, o del particolarismo corporativo, dall'altro, ma ne ha aumentato al tempo stesso gli ambiti di sovrapposizione e conflittualità interna, scardinando quella logica di riconducibilità ad un profilo identitario comune che aveva negli anni garantito la funzionalità del sistema.

L'identità che fu

All'origine della crisi identitaria dei corpi intermedi vi è prima di tutto lo sgretolamento di quelli che all'origine erano stati i fattori aggreganti: lavoro e ideologia. Oggi queste dimensioni appaiono sempre meno capaci di "scaldare i cuori", di innescare quei meccanismi di aggregazione e identificazione che nel passato erano stati fondamentali nella nascita del sistema stesso di rappresentanza.

Una recente indagine del Censis ci dice che solo il 15% degli italiani sembra condividere ancora una qualche forma di appartenenza di classe, dichiarando che le persone a cui si sente più vicino sono quelle che svolgono lo stesso lavoro (7,9%) o hanno un reddito uguale (7,3%). E ancora più bassa è la forza collante delle ideologie e della religione: solo il 5,2% si sente più vicino a persone che hanno le stesse idee politiche (2,8%) o fede religiosa (2,4%).

Di contro, ad accomunare e ad innescare meccanismi di appartenenza sono aspetti che riguardano la dimensione individuale delle persone, gli interessi e gli ambiti di vita "altri" rispetto a quelli che afferiscono al ruolo sociale. Tra le persone con cui hanno più da condividere, e a cui si sentono più vicini, gli italiani indicano al primo posto coloro che hanno uno stile di vita simile al loro: interessi culturali, vacanze, benessere, sport, riescono insomma a sviluppare più senso di appartenenza che non il dividere la stessa stanza in ufficio (26,6%) (tab. 1).

A seguire, vi è chi si riconosce nella forza collante dei valori, che tuttavia hanno sempre più a che vedere con la sfera individuale della persona che non con quella dimensione tradizionalmente riferibile all'ambito politico e religioso (16,5%). E importante è il senso di appartenenza generazionale:

Tab. 1 - I fattori aggreganti per gli italiani, per età e condizione professionale, 2013 (val. %)

	Età				Condizione professionale		
	18-29 anni	30-44 anni	45-64 anni	65 anni e oltre	Occupati	Non occupati	Totale
Lei si sente più vicino a persone che:							
Hanno il suo stesso stile di vita (amano fare cose simili nel tempo libero, ecc.)	33,6	29,8	25,0	21,7	26,2	26,9	26,6
Appartengono alla sua stessa generazione	24,9	15,7	13,1	16,6	15,2	17,7	16,5
Hanno alcuni valori fondamentali in comune (patriottismo, tolleranza, ecc.)	11,4	14,4	20,0	16,8	18,9	14,2	16,5
Vivono nello stesso quartiere, vicinato	6,0	6,9	9,8	17,4	5,2	14,3	10,4
Hanno i suoi stessi problemi (di salute, di rapporto con il lavoro, con i figli, ecc.)	7,6	5,9	12,2	10,9	7,8	10,7	9,6
Fanno il suo stesso lavoro	7,5	14,1	6,8	3,3	14,2	3,4	7,9
Hanno più o meno il suo stesso reddito	2,8	9,4	7,2	8,2	7,7	7,2	7,3
Hanno le sue idee politiche	5,1	2,0	3,4	1,2	3,8	2,1	2,8
Hanno la sua stessa fede religiosa	1,1	1,8	2,5	3,9	1,0	3,5	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2013

la condivisione di problemi comuni con chi ha la stessa età rappresenta il principale collante per un altro 16,5%.

Infine, ancora più di quella lavorativa contano l'identità territoriale (il 10,4% dichiara di sentirsi vicino prima di tutto alle persone che vivono nello stesso quartiere o nel vicinato) e la condivisione di problemi comuni, legati alla salute, alla crescita di figli, a dimensioni famigliari (9,6%).

Insomma, il lavoro, dimensione attorno a cui intere generazioni di italiani hanno costruito i propri percorsi di riconoscimento e di crescita sociale, in una logica di appartenenza di classe, prima, professionale, poi, costituisce un aspetto sempre più residuale nella vita delle persone, e comunque del tutto secondario rispetto alla capacità di innescare processi di aggregazione e di appartenenza, come avveniva nel passato.

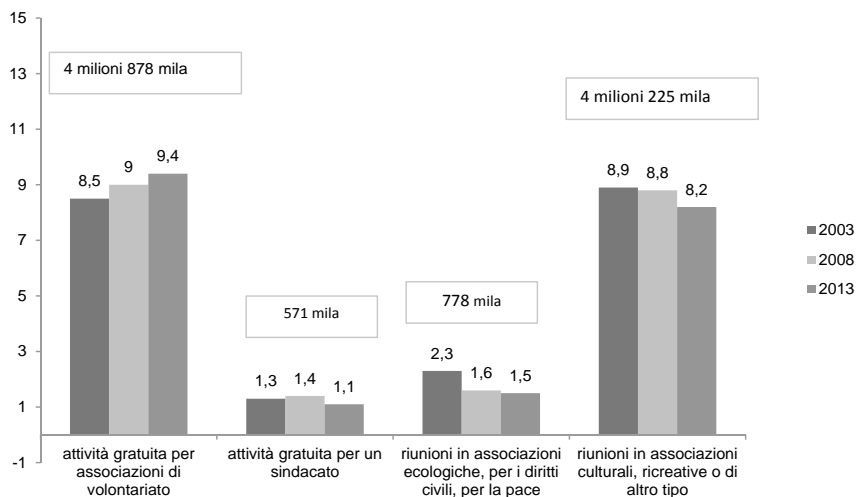
Ciò vale sia per chi lavora che per chi ha smesso di farlo: anche tra gli occupati, la quota di quanti considerano più vicine le persone che hanno la stessa occupazione si mantiene bassa (14,2%). Mentre è interessante notare come soprattutto tra i giovani vada affermandosi un senso di appartenenza generazionale forte: ben un quarto (24,9%) dichiara che tra le persone a cui si sente più vicino vi sono coloro che hanno la stessa età. Se è indubbio che la sensazione di marginalità, se non di esclusione rispetto a qualsiasi meccanismo di rappresentanza costituisca un fattore di condivisione e affinità decisivo, al tempo stesso questo può forse diventare la base per la ricostruzione di un'identità collettiva che sembra essere svanita negli ultimi decenni.

Lo svuotamento della dimensione identitaria legata al lavoro e all'ideologia e l'affermarsi di sfere di riconoscimento – e quindi di interesse – molto più importanti, legate al tempo libero, al divertimento, al consumo, porta anche ad un riequilibrio della scala di interessi individuali e alla loro capacità di attivare processi di mobilitazione e partecipazione collettiva.

Se complessivamente negli ultimi anni la voglia degli italiani di impegnarsi nella tutela di interessi comuni è andata diminuendo, non stupisce che a farne le spese siano state soprattutto le strutture tradizionali. Cala la già bassa quota di italiani (571.000) che svolge attività gratuita per sindacati o strutture di rappresentanza, passata dall'1,3% del 2003 all'1,1% del 2013; e non differente destino tocca alle associazioni impegnate nella tutela di interessi specifici, nelle grandi battaglie per l'ambiente, per la pace, per i diritti civili, il cui livello di partecipazione attiva scende dal 2,3% all'1,5% (778.000 persone) (fig. 1).

La forza degli interessi legati al consumo di tempo libero mantiene invece alta la quota di italiani (4.225.000) che almeno una volta all'anno partecipa a riunioni o si impegna in altro modo in associazioni culturali o ricreative,

Fig. 1 - Andamento della partecipazione degli italiani a organismi associativi, 2003-2013 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

sebbene anche tra queste si registri una leggera flessione, dall'8,9% all'8,2%. Mentre non conosce crisi la voglia degli italiani di dedicarsi agli altri: la percentuale di quanti svolgono attività gratuita in un'associazione di volontariato passa dall'8,5% del 2003 al 9,4% del 2013 e nell'ultimo anno sono stati 4.878.000 le persone coinvolte in questo tipo di impegno. È il segno non solo dell'effetto collante che la mobilitazione sui valori è ancora in grado di esercitare, ma anche la ricerca di una logica di partecipazione attiva che passa dall'aggregazione della domanda all'attivazione di soluzioni, assecondando quella tendenza alla disintermediazione e alla tutela diretta degli interessi, con soluzioni comunitarie, che sempre più sta influenzando i processi partecipativi.

Il venire meno del collante identitario, scardina la logica rappresentativa dall'interno stesso, generando una difficoltà crescente da parte delle strutture non solo a "mettere a fuoco" identità e bisogni dei propri iscritti, ma anche a governare il conflitto interno tra interessi: sempre meno legati al lavoro e sempre più collidenti con quegli stessi – lavorativi, appunto – che le strutture di rappresentanza dovrebbero tutelare.

Con il rischio che il già difficile processo interno di ricomposizione e mediazione di interessi differenziati – per tipologia (pensionati e lavoratori,

ad esempio) e categoria (pubblico impiego, commercio, ecc.) – venga vanificato dall’emergere di un primato d’interesse in quanto consumatore, giovane o anziano, che fa saltare ogni logica d’azione: come tutelare il diritto di sciopero nei servizi pubblici, quando ciò impedisce al lavoratore di esercitare il suo diritto a godersi il tempo libero? O quello del lavoratore, datore di lavoro di una badante, che vuole tutelare un proprio familiare, rispetto al diritto alle ferie del collaboratore?

Dall’identità di ruolo all’identità di flusso

Se la dimensione professionale ha perso la sua capacità identificativa ed aggregativa, la ragione va trovata oltre che nel differente ruolo riconosciuto al lavoro, anche nei processi che negli ultimi anni ne hanno scardinato i riferimenti fondamentali.

Il ritardo nell’accesso alla vita lavorativa, la crescente segmentazione ed individualizzazione dei percorsi professionali, hanno reso le identità sempre più mobili e flessibili. E il lavoro, che un tempo rappresentava una dimensione cristallizzata nella vita delle persone, attorno alla quale ruotavano scelte formative, carriera, reddito e aspettative di mobilità, ha finito per diventare una sommatoria di esperienze, spesso intermittenti, sempre meno sequenziali, e sempre meno capaci di costruire percorsi di identificazione professionale.

Lo scardinamento dell’identità di ruolo fa emergere nuove identità di flusso che nascono e si esauriscono nel vissuto di esperienze formative e professionali chiuse in loro stesse, slegate da ogni logica di sequenzialità che non sia di mera temporalità, che producono interessi sempre più transitori, riconducibili al momento di vita dell’esperienza, prima ancora che della persona.

Si pensi da questo punto di vista all’effetto prodotto dal venire meno della congruenza tra percorsi formativi e lavoro. Nel 2013, secondo l’Istat, più di un terzo (34,4%) degli occupati aveva un lavoro non coerente con il proprio livello di istruzione, nel 22% perché più elevato e nel 12,5% perché inferiore. Si tratta di un fenomeno che tende ad ampliarsi soprattutto tra i giovani con meno di 35 anni (la quota di sovra istruiti arriva al 34,2%) costretti spesso e volentieri a dover rinunciare fin da subito ad utilizzare un bagaglio di conoscenze e competenze acquisite nel corso degli studi, derubricando la loro formazione a mero fatto culturale.

È indicativo che ben il 37,2% dei laureati svolga un lavoro non adeguato al proprio titolo: percentuale che sale al 43,5% tra quanti provengono da un

percorso di laurea in scienze sociali ed umanistiche, e al 57,3% tra chi ha frequentato un corso di scienze economiche o statistiche (tav. 1).

Inoltre sono gli stessi percorsi di lavoro ad essere divenuti sempre più frammentati ed incapaci di inserirsi in un quadro progettuale che dia coerenza ai tanti spezzoni di attività. Si moltiplicano infatti i tempi di non lavoro nell'ambito della vita delle persone: stando ancora ai dati dell'Istat, il 14% degli occupati si è trovato negli ultimi tre anni a interrompere il

Tav. 1 - Lo sfaldamento dell'identità di ruolo

La non linearità dei processi

L'incongruità del lavoro rispetto al percorso formativo Solo il 65,6% degli occupati svolge un lavoro coerente con il proprio livello di istruzione. Nel 22% dei casi le loro competenze sono superiori al lavoro richiesto, nel 12,5% inferiori. Tra i laureati sono il 37,2% ad avere un titolo di studio superiore al lavoro da svolgere.

L'interruzione dei percorsi lavorativi Il 14% degli occupati in età di lavoro si è trovato negli ultimi tre anni a interrompere il proprio percorso professionale, incorrendo in uscite temporanee o multiple dall'attività lavorativa. Tale rischio è maggiore nelle fasce generazionali più giovani, tra i 16 e 34 anni, dove ben il 20,5% ha interrotto il proprio lavoro, e nel Mezzogiorno, dove la percentuale arriva al 21,5%.

Lo sfaldamento dei perimetri identitari

Lo sfilacciamento dei legami aziendali 2.229.000 occupati dipendenti (il 18,9% del totale) hanno con l'azienda presso cui lavorano un rapporto a termine. Tra i giovani con meno di 35 anni la percentuale arriva al 27,7%.

La riduzione dell'impegno lavorativo 4.013.000 lavoratori (il 17,9% del totale) sono impiegati con contratti di lavoro part time. Tra il 2008 e il 2013 il numero dei lavoratori con orario ridotto è aumentato del 19,9%.

La delocalizzazione del lavoro 5.829.000 lavoratori (il 26% del totale) lavorano in luoghi diversi dall'azienda o dal proprio ufficio: il 9,6% presso le sedi dei clienti, il 7,3% in un sito esterno (cantiere, parco, ecc.), il 2% da casa, e il 3,5% passa la maggior parte del proprio tempo di lavoro in macchina o altro mezzo di trasporto.

Il lavoro che non crea comunità Gli italiani sono il popolo europeo tra cui si registra il più basso livello di relazioni positive tra colleghi. Solo il 51,6% dei lavoratori contro una media europea del 73% afferma che tra i colleghi esiste uno spirito di collaborazione e supporto.

Il lavoro che non fa bene alla salute Il 30% dei lavoratori italiani (la media Ue è del 27%) ha registrato nell'ultimo anno forme di stress, ansia e depressione legate alla propria condizione lavorativa.

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat e Eurobarometro

proprio percorso professionale, incorrendo in uscite temporanee o ripetute dall'attività lavorativa. Tale rischio è maggiore nelle fasce generazionali più giovani, tra 16 e 34 anni, dove ben il 20,5% degli occupati si è trovato a vivere dei periodi di non lavoro, e anche nel Mezzogiorno, dove la percentuale arriva al 21,5%.

Ad accrescere la sensazione di sfaldamento dell'identità professionale vi è inoltre l'affievolimento dei perimetri del lavoro e lo sgretolamento di quei fattori un tempo elementi fondanti della creazione delle identità collettive, primo fra tutti il ruolo dell'azienda come luogo di incontro, crescita e affermazione professionale. Basti da questo punto di vista pensare all'effetto di alcuni processi quali:

- il progressivo sfilacciamento dei legami di appartenenza aziendale: sono 2.229.000 gli occupati dipendenti (il 18,9% del totale) che hanno con le aziende presso cui lavorano un rapporto a termine, e tra i giovani con meno di 35 anni la percentuale arriva al 27,7%;
- la riduzione dell'impegno lavorativo e, di conseguenza, dell'investimento professionale, che accomuna sempre più occupati: tra 2008 e 2013, il numero dei lavoratori part time è aumentato del 19,9%, arrivando a quota 4.013.000, pari al 17,9% del totale;
- la "delocalizzazione" del lavoro: sono 5.829.000 gli occupati (il 26% del totale) che lavorano in luoghi diversi dall'azienda o dal proprio ufficio: il 9,6% presso le sedi dei clienti, il 7,3% in un sito esterno (cantiere, parco, ecc.), il 2% da casa; il 3,5% passa la maggior parte del proprio tempo di lavoro in macchina o in un altro mezzo di trasporto;
- il deterioramento delle relazioni nei luoghi di lavoro: gli italiani sono il popolo europeo tra cui si registra il più basso livello di relazioni collaborative tra colleghi (51,6% contro una media europea del 73%);
- infine, la crescente disaffezione verso un lavoro divenuto troppo spesso fonte di problemi: il 30% dei lavoratori italiani (contro il 27% della media europea) dichiara di avere accusato nel corso dell'anno stress, depressione ed ansia legati alla propria condizione lavorativa.

Tutto ciò non solo ha sfarinato i legami identitari, ma reso sempre più labile la costruzione di un'identità sociale attorno alla propria sfera lavorativa.

Il futuro a identità ibrida

La scomposizione dei percorsi di crescita, sempre più individualizzati e sempre meno collocabili in modelli definiti, si accompagna alla marcata frammentazione e differenziazione dei singoli profili professionali all'interno