



Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali

a cura di Michele Colasanto ed Eugenio Zucchetti

Scritti di M. Ambrosini, G. Blasutig, V. Borghi, F. Chicchi, M. Colasanto,
A. Cortese, S. Cozzi, M. La Rosa, E. Riva, S. Zaramella, E. Zucchetti

Sociologia del lavoro
Teorie e ricerche

FrancoAngeli

Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali

a cura di Michele Colasanto ed Eugenio Zucchetti

Scritti di M. Ambrosini, G. Blasutig, V. Borghi, F. Chicchi, M. Colasanto,
A. Cortese, S. Cozzi, M. La Rosa, E. Riva, S. Zaramella, E. Zucchetti

FrancoAngeli

Il volume è pubblicato nel quadro del Programma di ricerca di rilevante interesse nazionale (PRIN 2005), cofinanziato da MIUR – Università Cattolica di Milano, Università degli Studi di Bologna, Università degli Studi di Catania, Università degli Studi di Milano, dal titolo: *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*.

Coordinatore Nazionale: Michele Colasanto, Università Cattolica di Milano. Responsabili delle Unità locali: Michele Colasanto, Università Cattolica di Milano; Michele La Rosa, Università degli Studi di Bologna; Michelina Anna Cortese, Università degli Studi di Catania; Maurizio Ambrosini, Università degli Studi di Milano; Gabriele Blasutig, Università degli Studi di Trieste.

copyright © 2008 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 specificate sul sito www.francoangeli.it

Indice

1. Volti e percorsi della mobilità lavorativa,	pag.	7
di <i>Michele Colasanto e Eugenio Zucchetti</i>		
1.1 Una prospettiva specifica sulla mobilità del lavoro	»	8
1.2 Il disegno della ricerca	»	17
1.3 Una mobilità a più volti	»	22
2. Mobilità del lavoro e carriera di vita. Le transizioni occupazionali verso il nuovo terziario nell'area milanese,		
di <i>Egidio Riva</i>	»	37
2.1 Come leggere i percorsi di mobilità del lavoro	»	38
2.2 Dall'industria e dal terziario tradizionale verso il "nuovo terziario"	»	43
2.3 Il cambiamento di lavoro tra tensione etica e istanza estetica	»	51
2.4 Le conseguenze (inattese) della mobilità	»	56
2.5 Considerazioni conclusive	»	63
3. Carriere mobili di giovani istruiti nel Mezzogiorno,		
di <i>Anna Cortese</i>	»	66
3.1 Perché si studia la mobilità occupazionale?	»	66
3.2 Dualismo territoriale e mobilità regressiva	»	71
3.3 Flussi di mobilità e meccanismi di disuguaglianza nel mercato del lavoro catanese	»	74
3.4 Carriere, transizioni, campi organizzativi	»	79
3.5 Imprese flessibili e giovani in transizione	»	83
3.6 Carriere e convenzioni: l'istituzionalizzazione dei mercati di comparto	»	94
3.7 Conclusioni	»	97

4. Le logiche sociali della mobilità: una ricerca nel contesto bolognese, di <i>Michele La Rosa, Vando Borghi, Federico Chicchi, Silvia Cozzi e Sandra Zaramella</i>	»	99
4.1 Una prospettiva di ricerca: regimi d'azione e criteri di coordinamento	»	99
4.2 L'indagine sul campo: oggetto e metodologia	»	102
4.3 Il settore metalmeccanico	»	103
4.4 Il settore Ict in provincia di Bologna	»	112
4.5 Conclusioni. Note di sintesi sui risultati dell'indagine empirica	»	122
5. Dalla laurea al lavoro: le rotte e gli approdi, di <i>Gabriele Blasutig</i>	»	127
5.1 La prospettiva della transizione dalla laurea al lavoro	»	127
5.2 Le coordinate analitiche e l'impostazione della ricerca	»	130
5.3 L'analisi delle transizioni	»	133
5.4 Il campo d'azione delle transizioni	»	148
6. Mobilità e intraprendenza attraverso i confini. Il transnazionalismo economico dei migranti, di <i>Maurizio Ambrosini</i>	»	155
6.1 Gli antecedenti: diaspore commerciali e middleman minorities	»	156
6.2 Il contesto di sfondo: iniziative economiche degli immigrati e campi sociali transnazionali	»	159
6.3 Il quadro complessivo: le dimensioni della partecipazione degli immigrati al lavoro indipendente	»	162
6.4 I significati: le forme degli scambi transnazionali	»	164
6.5 Un caso di transnazionalismo circolatorio: i corrieri sulle rotte dell'Est	»	169
6.6 Fra transnazionalismo mercantile e transnazionalismo simbolico: negozi e commerci "etnici" a Milano e Genova	»	173
6.7 Concludendo: le formiche della globalizzazione	»	177
Riferimenti bibliografici	»	180

1. Volti e percorsi della mobilità lavorativa

di *Michele Colasanto e Eugenio Zucchetti**

Da quando Sorokin (1927) ha utilizzato per la prima volta il termine “mobilità sociale”, proponendone un quadro concettuale e riordinandone le conoscenze esistenti attorno a tematiche che sarebbero poi divenute classiche nella sociologia contemporanea, la letteratura internazionale ha proposto un ampio panorama di studi, di analisi e di ricerche su questa rilevante tematica. E anche in Italia, ma solo dagli anni ottanta del secolo trascorso, si registra una fioritura di studi e ricerche in materia.

Già con Sorokin parlare di mobilità ha significato far riferimento a un fenomeno di “movimento” in uno spazio sociale, con molte dimensioni, corrispondenti ai diversi fattori di differenziazione delle posizioni sociali. Ma ciò che – ai fini del nostro lavoro di indagine – interessa maggiormente sottolineare è che nella storia delle ricerche sulla mobilità al centro dell’attenzione sia stata quasi esclusivamente la cosiddetta mobilità verticale, mentre la mobilità orizzontale – di cui quella geografica è soltanto il fenomeno più noto – è stata, nel complesso, trascurata, come elemento secondario e quasi residuale della questione. Invece, come insegnano anche le ricerche di Erikson e Goldthorpe (1988, 1993) proprio per la natura essenzialmente pluridimensionale assegnata al concetto di classe, si possono dare anche movimenti significativi tra “frazioni” di classe appartenenti a diversi settori del sistema economico-produttivo, ad esempio tra la piccola borghesia urbana e quella agricola, non qualificabili come verticali (Cobalti 1995: 29-30).

La stessa mobilità del lavoro è stata ed è una categoria che viene utilizzata per lo più come mobilità di tipo verticale. D’altra parte è ben noto il fondamento occupazionale della mobilità sociale e della struttura per classi, e nei decenni esso si è andato sempre più rafforzando, fino a costituire il perno essenziale dei passaggi e dei movimenti nello spazio sociale.

* Michele Colasanto ha scritto il paragrafo 1.2; Eugenio Zucchetti i paragrafi 1.1 e 1.3.

E tuttavia si può e si deve distinguere tra mobilità sociale e mobilità del lavoro: non ogni mobilità del lavoro è qualificabile come mobilità sociale e come mobilità di classe e in specie come movimento verticale lungo una scala gerarchica.

La considerazione circa l'esistenza di più tipi di mobilità ci conduce al carattere polisemico del concetto, sulle cui basi abbiamo fondato la nostra ricerca, senza con questo voler cadere in una sorta di indeterminazione e tanto meno mettere in discussione il significato originario di un concetto classico e di grande rilevanza nella letteratura sociologica.

1.1 Una prospettiva specifica sulla mobilità del lavoro

Come Cobalti (1995) fa notare, forse nessun studioso ha impersonato così bene nel suo percorso esistenziale il tema di studio preferito quanto Sorokin stesso, che nella sua autobiografia scrive: «sono stato successivamente bracciante, artigiano ambulante, operaio di fabbrica, impiegato, capo corista, rivoluzionario, prigioniero politico, giornalista, direttore di giornale, membro del governo Kerensky, esule, professore in università russe, ceche e americane, e studioso di fama internazionale» (1965: 7). La descrizione autobiografica ben rende, in fondo, la prospettiva in cui vogliamo collocarci con questa nostra ricerca, quella appunto di una mobilità lavorativa, fatta di transizioni differenti e molteplici, di passaggi *job to job*, di carriere differenziate; una mobilità, nel nostro progetto, letta e approfondita tramite una metodologia di tipo qualitativo, prevalentemente dalla parte del vissuto degli individui che la praticano.

Semplificando, le analisi sviluppate in materia nel nostro Paese sono riconducibili innanzitutto a un approccio economico che mette in luce come, contrariamente a quello che di norma si ritiene, in Europa e anche in Italia vi sia una marcata mobilità. Condotti sugli archivi Inps e Rfl, tali studi hanno evidenziato come la mobilità complessiva del settore privato – misurata dal turn-over tanto dei lavoratori sul totale occupazionale (*Gwt, Gross Worker Turnover*) quanto dei posti di lavoro sui rapporti di impiego in essere (*Gjt, Gross Job Turnover*) (Lucifora 2003) – si posizioni su livelli confrontabili se non superiori a quelli registrati in buona parte dei paesi europei e persino negli Stati Uniti (Contini 2002; Contini, Trivellato 2005). Tale elevata mobilità del mercato del lavoro italiano – da ricondurre all'importanza assunta da una serie di fattori strutturali, giovane età e ridotta dimensione delle imprese, su tutti – era presente già negli anni ottanta. La fase di espansione dell'occupazione, dalla seconda metà degli anni no-

vanta fino ai primi anni duemila, vede l'accelerazione del processo di terziarizzazione e le riforme di deregolazione del mercato del lavoro, rilevanti soprattutto per i nuovi entranti; queste ultime – a partire dal cosiddetto Pacchetto Treu – non sembrano aver avuto come l'esito l'ulteriore incremento della mobilità dei lavoratori, quanto piuttosto un'accentuazione dei tratti di dualismo dell'occupazione, con incrementi di mobilità concentrati in alcuni segmenti di forza lavoro, quali giovani, donne, immigrati, lavoratori anziani dequalificati (Contini, Trivellato 2005). La principale scoperta di questi studi, dunque, consiste nell'«l'ordine di grandezza – superiore a qualsiasi aspettativa – dei flussi lordi di imprese che entrano ed escono dal mercato, di posti-lavoro che vengono contemporaneamente creati e distrutti, di lavoratori che si muovono tra occupazione, inoccupazione e disoccupazione, e tra un'impresa e l'altra. I flussi lordi sono straordinariamente elevati rispetto ai flussi netti, i quali costituiscono solo la punta dell'iceberg» (Contini 2002: 14).

Sul versante della ricerca sociologica – anche se non solo – il riferimento imprescindibile su questa materia è rappresentato dallo studio *panel* denominato Indagine longitudinale sulle famiglie italiane (ILFI). Si tratta, come è noto, di un approccio alle carriere lavorative che consente di superare alcuni limiti dei due filoni di studi che li hanno preceduti. Gli studi di mobilità intragenerazionale si limitano, infatti, a considerare i punti di partenza e di arrivo delle carriere lavorative, riducendosi quindi a una fotografia istantanea del momento considerato e ignorando i cambiamenti di occupazione (gli episodi lavorativi lungo il corso della vita) che intervengono tra questi due punti e trascurando i legami tra tali passaggi, le traiettorie di vita delle persone e i mutamenti strutturali e istituzionali. Gli studi sulla struttura delle opportunità di cambiamento dell'occupazione tendono invece ad enfatizzare il ruolo della domanda di lavoro, non precisano adeguatamente gli effetti del tempo sullo sviluppo delle carriere individuali, ma soprattutto leggono le carriere come sequenze di cambiamenti lavorativi, indipendentemente dal fatto che esse comportino movimenti tra classi occupazionali (Pisati, Schizzerotto 1999). Effetti e condizionamenti esercitati dal tempo e soprattutto precisa distinzione tra cambiamenti di occupazione che non comportano passaggi di classe e cambiamenti che invece li producono, che sono, per l'appunto, il valore aggiunto di tali studi longitudinali sulle storie lavorative.

Oltre comunque gli aspetti inerenti all'impostazione metodologica, qui ci preme osservare anche il risultato di tali indagini longitudinali, esattamente speculare a quello conseguito dalle ricerche economiche, sintetizzabile appunto nel fatto che l'Italia presenta tuttora opportunità di carriera

singolarmente contenute e un livello piuttosto basso di movimenti, denotando una sostanziale vischiosità e rigidità delle carriere anche nel corso degli anni novanta, rivelandosi quindi un paese nel quale le appartenenze di classe, di genere e di generazione rivestono una persistente centralità nel determinare condizioni e corsi di vita delle persone (Schizzerotto 2002).

Si è detto di movimenti e carriere lavorative che avvengono indipendentemente dal fatto che comportino movimento tra classi occupazionali; è questo un fenomeno degno di attenzione, indicatore del *job turnover*, e tuttavia interessante anche perché non è alieno dal fornire indicazioni sulla effettiva variazione nelle condizioni di vita dei singoli e delle loro famiglie. La natura delle disuguaglianze e il grado di apertura o di chiusura dei meccanismi regolativi possono non essere misurati da questi passaggi (Pisati, Schizzerotto 1999); e tuttavia essi rappresentano uno spaccato sulle condizioni di vita che cambiano e sul vissuto soggettivo dei lavoratori. Anche gli “immobili” possono aver cambiato lavori e non senza effetti e ricadute, anche significativi e rilevanti, sulle condizioni di vita personali e familiari. Andando oltre i determinismi da domanda di lavoro, da sistema produttivo, da credenzialismo educativo, da famiglia di origine, a livello micro si registrano movimenti e cambiamenti di occupazione interessanti, che il termine carriera probabilmente rende meglio nel suo prevalente carattere volontario (Follis 2002).

D'altra parte gli stessi Pisati e Schizzerotto giungono alla conclusione che nel mercato del lavoro italiano «convivono, e mostrano di essere perfettamente compatibili tra loro, sia aspetti di elevata dinamicità e fluidità, sia aspetti di sostanziale rigidità e chiusura. Può essere che, dal punto di vista del funzionamento del sistema economico, la facilità con cui gli italiani (o, meglio, una parte degli italiani) cambiano posto di lavoro risulti più importante della difficoltà con cui essi si muovono, nel corso della loro carriera, verso le posizioni superiori e, ancor più, verso quelle inferiori della stratificazione occupazionale. [Pur se] dal punto di vista dell'efficienza e dell'equità dei processi di allocazione degli individui nelle varie posizioni lavorative, è la sostanziale staticità dei profili di carriera degli italiani a rivelarsi centrale» (1999: 275).

È noto che il dibattito negli ultimi anni in materia di mercato del lavoro abbia oscillato sovente tra la convinzione radicata – quasi uno stereotipo – che esso sia caratterizzato da accentuata rigidità e scarsa mobilità e la sottolineatura – spesso enfatica – di un marcato processo di flessibilizzazione e forse di scardinamento dei vecchi vincoli e confini. Si tratta evidentemente di due ipostatizzazioni, che tendono a semplificare eccessivamente la lettura del mercato del lavoro e che non aiutano a coglierne le reali dinamiche e

l'effettivo funzionamento. In particolare, nel caso italiano tale polarizzazione delle letture del mercato del lavoro è apparsa piuttosto evidente negli ultimi anni, accreditando una contrapposizione tra la grande rigidità della tradizionale occupazione dipendente a tempo indeterminato e la recente forte crescita dei lavori non standard. Da qui le ricorrenti letture incentrate sulla contrapposizione tra *insider* (adulti con un lavoro stabile) e *outsider* (giovani che ne sono per lo più esclusi) (Reyneri 2005); ma da qui anche l'enfasi sui lavori atipici, letti come nuove opportunità occupazionali ed elemento di rottura di tradizionali rigidità oppure come riaffermazione di una separazione e di scarsa mobilità e quindi anche possibile "trappola" per gli *outsider*.

Ciò che importa qui sottolineare è che in questi anni le letture incentrate sulla contrapposizione tra flessibilità e rigidità, tra *insider* e *outsider*, tra lavori standard e lavori atipici hanno probabilmente condotto a sottovalutare o a non cogliere adeguatamente i processi di mobilità nella loro complessità e articolazione, presenti nel mercato del lavoro italiano più di quanto tali letture stereotipate vogliano accreditare. Si tratta di quei processi di mobilità che hanno a che fare con il cambiamento dell'attività di lavoro, che possono avere alla loro origine motivazioni differenti e molteplici (licenziamento, chiusura dell'impresa, scadenza del contratto, ma anche dimissioni volontarie e scelte lavorative delle persone) e che naturalmente assumono caratteristiche e rilevanza diverse in rapporto alla tipologia delle imprese e delle occupazioni, al contesto locale di appartenenza e al profilo degli stessi lavoratori.

La carriera costituisce un punto di raccordo particolarmente sensibile tra il sociale e l'individuale, e un terreno privilegiato per comprendere come la valutazione degli altri condizioni quella di se stessi (Follis 2002). Ai fini di una precisazione della prospettiva in cui ci siamo posti con il nostro percorso di ricerca, è utile fare riferimento a quei contributi che riflettono sulla problematizzazione del concetto stesso di carriera e ne tematizzano il carattere di multiformità e l'irriducibile eterogeneità, e che quindi descrivono forme "atipiche" di carriera che portano ad allargare lo sguardo a una fenomenologia complessa e in movimento. Vi sono carriere "senza confini" (*boundaryless career*), con le quali si prende atto di un processo di destrutturazione dell'organizzazione industriale e delle imprese e si pone una marcata attenzione alla mobilità sul mercato esterno del lavoro, generata soprattutto dall'iniziativa degli attori e sviluppata secondo percorsi destrutturati e al di fuori di condizionamenti organizzativi; e vi sono carriere "senza mobilità", che, al contrario, mantengono vivo il radicamento organizzativo dei percorsi e tengono conto dei vincoli che le proprietà strutturali delle or-

ganizzazioni pongono alle carriere individuali. A quest'ultimo proposito viene fatto notare come oggi esistano promozioni che *non* sono associate a cambiamenti delle posizioni ricoperte, ma a una riclassificazione delle posizioni (*upgrading*) oppure a un riconoscimento dei meriti al lavoratore, senza che i suoi compiti e responsabilità subiscano modificazioni di rilievo; e queste promozioni, indipendenti da cambiamenti di posizione lavorativa, varrebbero soprattutto per i giovani, atteso che le promozioni nella gerarchia di autorità/comando, implicanti cambiamento di posizione, si realizzano di norma oltre i 30-35 anni di età (Follis 2002: 18; Follis 2004). Il raccordo tra pubblico e privato, tra sociale e individuale, connaturato sociologicamente al concetto stesso di carriera, si esprime ed emerge proprio nella valenza incentivante delle promozioni dal lato dei vantaggi che ne derivano, ma anche negli «effetti motivazionali distinti dalla problematica degli incentivi, cioè che non agiscono sull'intenzionalità (impegno, sforzo, ecc.), ma su elementi profondi della struttura delle preferenze e dell'identità personale» (*Ibidem*: 24). Le promozioni, e dunque la carriera senza mobilità – in quanto eventi pubblici e socialmente legittimati – producono e alimentano il rafforzamento dell'autostima; esse, pertanto, hanno come conseguenze dirette e rilevanti, per un verso, l'accrescimento della reputazione del soggetto, che può, in alcuni casi e situazioni del percorso lavorativo, essere distinta dalla stessa dimensione economica, e per l'altro la determinazione di un miglioramento delle prestazioni e quindi della produttività dei lavoratori interessati. Ciò che metterebbe in luce – elemento di particolare interesse, su cui nel nostro lavoro di ricerca abbiamo inteso dare spazio e rilevanza – l'importanza e il ruolo della relativa autonomia decisionale dei lavoratori, da intendersi e da considerare come elemento qualificante delle carriere senza mobilità e di quelle professionali in specie, e dunque delle tappe e delle sequenze che tali carriere dispiegano.

E d'altra parte un *professional* fa carriera, non con l'ascesa di una gerarchia di posizioni, ma con l'avvicinamento al centro del sapere relativo ad un dato mestiere o professione, con un conseguente incremento della reputazione. Una reputazione professionale che si costruisce evidentemente su un processo di formazione e sulla qualità dell'apprendimento continuo, di cui la carriera orizzontale, con la sua specifica capacità incentivante, può essere una leva essenziale, innescando e favorendo una competizione con se stessi (Follis 2004). Tali dinamiche assumono importanza in una società del neoprofessionalismo, connotata dall'estensione crescente della professionalizzazione a nuovi ambiti (per la varietà e l'incremento degli spazi possibili per nuove professioni), dalla costruzione di profili professionali a differenziazione limitata, dalla flessibilità di rapporti fra sapere scientifico e

contesto di impiego (un sapere = più professioni, una professione = più saperi), dal confronto, in termini di competizione e/o di collaborazione, fra più profili professionali in uno stesso contesto (Bosio 2004). Si è in presenza di un forte rimescolamento della struttura professionale: emergono nuove professioni ma anche, e forse ancor di più, assistiamo a una trasformazione delle vecchie professioni, ovvero a un mix complesso di “vecchio” e di “nuovo” (si pensi soltanto alle nuove comunità professionali nel terziario avanzato e alle nuove forme di autonomia *nel* lavoro, oltre al lavoro autonomo tradizionale); un rimescolamento che porta peraltro a una ristrutturazione delle gerarchie professionali esistenti e quindi anche a possibili e inediti processi di chiusura e monopolio che potrebbero ingenerare nuove forme di disuguaglianza ed esclusione sociale.

La ristrutturazione delle economie fordiste e i processi di innovazione tecnologica favoriscono lo spostamento dalla produzione di beni alla produzione di servizi, laddove viene a sfumare anche la stessa distinzione tra bene e servizio. Non solo, ma – rispetto al passato – conoscenza, rischio e potere sono tre dimensioni che tracciano in modo nuovo la mappa dei lavori. La liberazione del lavoro, nel senso dell’individualizzazione e della ripersonalizzazione, si affianca alla (e convive con la) messa in discussione del lavoro come istituzione regolativa, non solo della cittadinanza, ma anche dell’identità sociale del soggetto, soprattutto per coloro che non possono contare su una professionalità forte. Ne derivano nuove linee di stratificazione sociale, per il diverso potere e forza contrattuale che contraddistinguono il mondo dei professionisti e, in diverso modo, dei lavoratori *tout court*. Inoltre, la professionalizzazione si presenta a più facce, per la presenza di pseudo o quasi professionisti; infatti la stessa definizione di professione ha ampliato il suo campo semantico, non essendo più riferita solo ai liberi professionisti. La combinazione di due dimensioni – alta conoscenza/bassa indipendenza; bassa conoscenza/alta indipendenza – genera un campo all’interno del quale tutti sembrano poter essere considerati professionisti, pur se con una forza contrattuale e un potere molto differenziati (Rullani 2004).

Dunque, parlando di carriere orizzontali o di carriere professionali, sono proprio gli aspetti legati all’individualizzazione del lavoro, alla rilevanza dell’autostima, alle dimensioni motivazionali e quindi alla definizione e ridefinizione dell’identità personale a rivelarsi di particolare interesse per il nostro percorso di ricerca, tanto da costituire delle ipotesi di lavoro che abbiamo inteso sviluppare nel progetto.

Ma vi sono almeno altri due ordini di ragionamenti che sottostanno alla ricerca condotta e che vale la pena introdurre per meglio definire le coordi-

nate teoriche su cui i diversi filoni di indagine empirica afferenti al progetto hanno fatto in qualche modo perno. La prima serie di considerazioni riguarda – per dirla con Boltanski (2005a) – la cosiddetta cultura del progetto e la prospettiva di una vita intesa come *successione di progetti* eterogenei: ciò che importa è svolgere attività, non essere mai senza progetto, senza idee. In quella che viene definita la città per progetto, chi è “grande” si adatta ed è flessibile, è polivalente e capace di cambiare attività, quindi occupabile, è attivo e autonomo, è a suo agio ovunque, sa valorizzare la sua presenza in relazioni faccia a faccia, deve mettere le proprie qualità al servizio del bene comune; inoltre gioca un ruolo attivo nell’espansione e animazione delle reti e agisce da mediatore. Rinuncia ad avere un progetto per tutta la vita (una vocazione, un mestiere, una professione, un matrimonio...), ed è quindi mobile (Boltanski, Chiapello 1999: 168-169). Evidentemente tutto ciò ha un prezzo: la continua mobilità costa fatica, perché il soggetto è chiamato ad essere sempre all’altezza della situazione, e genera una duplice inquietudine: quella di non riuscire a creare e mantenere legami e quella di perdersi nella molteplicità delle attività e di smarrire l’unitarietà della vita personale, rendendo faticoso essere se stessi (Ehrenberg 1999). E se tale cultura del progetto si riferisce soprattutto al mondo dell’impresa, e dunque professionale e lavorativo, è vero però che essa tende ad estendersi anche al mondo della vita cosiddetta privata, con le relative dimensioni affettive e intime (Boltanski 2005a e 2005b).

Da un altro versante, Florida, nel mentre prospetta l’ascesa di una nuova classe creativa nelle città contemporanee, mette l’accento proprio sulla qualità della vita e sullo stile di vita, fattori rilevanti e forse decisivi che starebbero alla base – insieme al lavoro – della scelta del luogo in cui stabilirsi e vivere. Oggi si dovrebbe porre attenzione non solo ai fattori e agli attori classici dello sviluppo economico, come la tecnologia e le imprese, ma soprattutto a quelle «alterazioni più sottili del modo in cui viviamo e lavoriamo, con il graduale accumulo di cambiamenti nei luoghi di lavoro, nelle attività del tempo libero, nella vita quotidiana e di comunità» perché proprio nel costume di vita, nei valori, nel modo di vivere quotidiano starebbero le novità decisive (2003: 5). Il baratto tra sicurezza/stabilità del lavoro e autonomia nel lavoro – in un quadro di molteplici *trade-off*, in continua rimodulazione, tra aspetti differenti del lavoro –, lo stile di vita esperienziale, la ridefinizione del tempo e del suo uso, la ricerca di ricompense diverse dal solo guadagno economico, l’individualità e l’affermazione di sé costituiscono i capitoli essenziali di tale cambiamento e caratterizzano precisamente la nuova classe creativa. Si tratta di una nuova classe per la quale status e

identità stanno, più che nelle cose che si possiedono, piuttosto nelle esperienze che si vivono.

Se Florida, appunto, riferisce tali valori alla classe creativa emergente, a quelli che emblematicamente definisce “senza colletto”, possiamo probabilmente rapportarli anche a segmenti di forza lavoro, giovanile e meno giovane, che si muovono oggi nei mercati del lavoro locali del nostro Paese e che sono stati oggetto della nostra indagine sul campo. Numerose evidenze empiriche, come avremo modo di sottolineare, offrono una conferma al fatto che oggi «barattiamo la sicurezza del lavoro con l'autonomia. Oltre a un dignitoso compenso per l'opera che svolgiamo e per il bagaglio di conoscenze che portiamo con noi, vogliamo probabilmente la possibilità di imparare e di crescere professionalmente, di definire i contenuti del nostro lavoro, di gestire i nostri orari ed esprimere attraverso il lavoro la nostra personalità» (*Ibidem*: 34). Questo cambiamento – ed è ciò che, al di là di una certa enfasi e retorica insita nelle tesi di Florida, importa veramente sottolineare ai fini del nostro itinerario di ricerca – tende a generare una accentuazione della mobilità orizzontale, nella prospettiva di quella vita composita, ricca di esperienze, su cui da tempo avevano richiamato l'attenzione una serie di ricerche (Bovone 1984 e 1991). È come se il campo di gioco si facesse orizzontale e chi lavora tendesse a muoversi di più – dentro le organizzazioni e tra un'organizzazione produttiva e l'altra – in senso orizzontale, senza che questo comporti necessariamente cambiamenti di status sociale e di posizione lavorativa nell'ambito della gerarchia dei posti di lavoro.

L'altra serie di considerazioni che sottostanno al nostro progetto di ricerca – in modo abbastanza scontato e prevedibile e tuttavia imprescindibile, quasi necessariamente, potremmo dire, viste la rilevanza e pervasività assunte dalla questione – inerisce alla tematica della flessibilità, con cui i movimenti e i percorsi del lavoro non possono oggi non essere misurati e confrontati, se è vero che, tra gli idealtipi di uomo che la riflessione delle scienze sociali e umanistiche ha individuato come caratteristici dei diversi modelli di società che si sono storicamente affermati (Cesareo, Vaccarini 2006), ha fatto la comparsa recentemente anche l'*homo instabilis*, come tipo di uomo – mobile, nomade – in qualche modo connotante la contemporaneità (Toscano 2007).

Diventa necessario tuttavia evidenziare la differenziazione interna dell'atipicità del lavoro, ovvero della sua instabilità: non vi è fungibilità tra i diversi contratti ed è quindi importante valutare le diverse funzioni che ciascun istituto può svolgere dal punto di vista dell'impresa e da quello del lavoratore. Le analisi condotte in questi anni, infatti, mettono in luce l'eterogeneità dei guadagni, delle condizioni lavorative e delle stesse moti-

vazioni; per cui, come vedremo, l'atipicità può anche essere l'esito delle strategie di giovani che aspirano ad un'attività a contenuto professionale alto e che per questo compiono un percorso di "apprendistato" anche lungo, e non solo il frutto di strategie delle imprese per eliminare rigidità e ridurre costi. L'eterogeneità riguarda anche il vissuto delle persone coinvolte in lavori instabili, che dà vita a processi di complessa e differenziata costruzione di biografie lavorative. L'instabilità del lavoro, infatti, può avere conseguenze diverse a seconda del modo in cui si inserisce nei percorsi dei soggetti e del modo in cui si intreccia con le loro aspettative riguardo il lavoro, intrecciandosi altresì con i progetti esistenziali e la vita quotidiana delle persone (Salmieri 2006; Fullin 2004; Rizza 2003; Magatti e Fullin 2002).

I lavori atipici assumono pertanto una valenza plurale in rapporto ai diversi mercati del lavoro locali, al contesto relazionale di appartenenza e di inserimento (famiglia ma anche rete di contatti lavorativi e di legami deboli), ai differenti segmenti dell'offerta di lavoro, ai vissuti e ai percorsi esistenziali delle persone, ai vari comparti produttivi e alla tipologia delle imprese. Vi sono dunque fasce, tendenzialmente le più alte, per le quali la flessibilità è virtuosa e si declina come autonomia, e altre, le più basse e meno attrezzate, per le quali essa si presenta viziosa e rischiosa e la vulnerabilità tende a spostarsi dalla vera e propria disoccupazione alla precarietà dell'impiego e all'incertezza dei destini occupazionali (Zucchetti 2005).

Ai tipi di flessibilità potremmo dire che corrispondono tipi diversi di mobilità del lavoro: c'è una mobilità nel senso della condizione contrattuale del rapporto di lavoro, quanto a maggiore o minore stabilità, con un passaggio tra le diverse fattispecie contrattuali previste dalla normativa specifica; c'è una mobilità sotto il profilo dei passaggi tra una condizione occupazionale e l'altra nel mercato del lavoro, ovvero tra occupazione, disoccupazione e inattività; e c'è anche una mobilità geografica, indotta dalla ricerca di miglioramento professionale ma anche, e nel nostro Paese forse più sovente, dalla mancanza di opportunità occupazionali nel territorio di origine. E gli studi condotti a questo proposito, basati per lo più sui flussi statistici, documentano una sensibile mobilità nel nostro mercato del lavoro, particolarmente nelle prime due forme evocate (Cnel 2005; Ministero del lavoro e della previdenza sociale 2006).

Il rapporto tra flessibilità e mobilità, oltre a generare passaggi e movimenti di diversa natura, si presenta – di conseguenza e allo stesso modo della instabilità/atipicità del lavoro – complesso e ambivalente, per cui, come ormai appare chiaro dalle ricerche condotte in questi anni, in Italia come in contesti stranieri, non appare interpretabile in termini deterministici e univoci. Le transizioni che la flessibilità – per definizione, quasi – in-

nesca e alimenta non sono ascrivibili necessariamente ad una logica di necessità e di costrizione, né tanto meno di destino. Piuttosto è ormai chiaro che la flessibilità, e i conseguenti passaggi e movimenti generati, assumono significati differenti in rapporto ad una serie di variabili sociali e istituzionali, quali soprattutto la biografia individuale, il capitale sociale, il bagaglio culturale posseduto, la condizione familiare, le caratteristiche del mercato locale del lavoro e – non certo ultime per importanza – le motivazioni e le aspettative dei soggetti, oltre che le loro capacità progettuali e di attivazione. Ne consegue che cambiare – lavoro, condizione occupazionale, posizione contrattuale, luogo di lavoro – può essere ascritto a necessità e costrizione, e persino diventare un destino in qualche modo non sfuggibile, con fenomeni accertati di intrappolamento per le fasce più deboli, ma può anche essere l'esito di scelte e di strategie individuali, una forma di protagonismo, che valorizza le risorse possedute e fa fruttare le opportunità che si presentano. Per cui la flessibilità e i movimenti, da vincolo, possono tramutarsi in *chance* (per esplorare, selezionare, crescere, apprendere) o possono essere quanto meno sfruttati in chiave adattiva (ad esempio per le donne, in funzione di una conciliazione lavoro-famiglia); inoltre, invece che significare svilimento del lavoro, possono ri-affermarne l'importanza, proprio per la ricerca di qualità e di miglioramento che la mobilità esprime.

1.2 Il disegno della ricerca

In questo quadro prospettico la nostra ricerca si è proposta di mettere a punto un particolare angolo di visuale della mobilità del lavoro, quella che potremmo definire come orizzontale, e che quindi riguarda tutte quelle transizioni e passaggi tra lavori che non comportano necessariamente mobilità sociale ascendente o discendente, ma che tuttavia mettono in campo cambiamenti, anche profondi e rilevanti, del lavoro, quanto a contenuti, modalità di svolgimento, statuto contrattuale. Peraltro, come sostiene Cobalti (1995: 32), una parte della mobilità totale si presenta come mobilità "forzata", derivante dai cambiamenti strutturali, che generano appunto fenomeni e processi di mobilità. È questa una mobilità strutturale, determinata dalle trasformazioni della struttura delle opportunità, che innesca un aumento delle persone mobili, in una prospettiva però unitaria e complessa che vede l'interdipendenza e l'unitarietà dei due fenomeni. Ciò ci sollecita, ancora una volta, a guardare in modo complesso e multifattoriale alla mobilità, e quindi a interrogarci quanto il cambiamento, le trasformazioni dei si-

stemi produttivi e dei mercati del lavoro locali produca mobilità piuttosto che (e insieme con) le strategie dei soggetti e altre variabili ancora.

Il percorso della ricerca ha preso avvio dalla constatazione che nella società dei lavori si presentano più frequenti e inediti i passaggi tra una condizione e l'altra. Il riferimento è costituito dai percorsi di mobilità orizzontale tra le professioni e tra le occupazioni; dalle transizioni e gli intrecci tra lavoro, non lavoro, sottoccupazione, disoccupazione e inattività; dai passaggi tra lavoro dipendente e indipendente; dalla mobilità territoriale; dai percorsi di crescita professionale dei segmenti più deboli (gli immigrati in primo luogo). Si tratta di fenomeni – relativamente nuovi e in espansione – che stanno mutando il quadro del mercato del lavoro del nostro paese e in generale dell'Occidente sviluppato: una sorta di “multiattività nomade” che non è più caratteristica soltanto del lavoro femminile e che configura nuovi «nomadi del lavoro che fanno la spola tra diversi settori d'attività, diverse forme di occupazione e diversi percorsi di formazione» (Beck 2000: 4).

Il contesto è quello di una società in cui riflessività e individualizzazione aprono uno scenario di nuovi rischi e di nuove opportunità, dove gli orizzonti di scelta degli attori economici risultano ampliati e le modalità di incontro tra domanda e offerta si differenziano e pluralizzano (Beck 2000; Zucchetti 2005). All'instabilità e incertezza, cifre distintive e in qualche modo strutturali del contesto contemporaneo, si affiancano biografie riflessive e la costruzione di percorsi lavorativi individualizzati.

In questo quadro di passaggi e transizioni vanno anche ricordati i passaggi e gli intrecci tra lavoro dipendente e indipendente. Contrariamente al comune sentire, la crescita occupazionale nell'ultimo quindicennio è andata a favore più dell'occupazione dipendente, sicché il peso del lavoro indipendente sull'occupazione totale risulta leggermente decrescente. Pertanto l'enfasi sulla crescita dell'occupazione indipendente e sul suo peso percentuale deriva probabilmente dall'enfasi sull'emersione in questi ultimi anni di nuove figure professionali. E infatti il trend conosciuto dall'occupazione indipendente è frutto di una contrazione dei settori tradizionali (coltivatori diretti, piccoli commercianti) e di una crescente diffusione nell'edilizia e soprattutto nel terziario non commerciale (servizi alle imprese, servizi alle persone, istruzione, servizi socio-sanitari, servizi finanziari, servizi turistici e del tempo libero, ecc.). E c'è anche un lavoro autonomo *nel* lavoro dipendente, in conseguenza del processo di individualizzazione del lavoro e dell'applicazione di nuovi modelli organizzativi.

Il progetto si è proposto, pertanto, di approfondire i processi di mobilità e i molteplici percorsi che caratterizzano oggi il mercato del lavoro e la vita dei soggetti che lavorano, atteso che nella società dei lavori il mercato del

lavoro si connota sempre più come plurale, popolato da nuovi attori, con confini mobili e più laschi tra le condizioni occupazionali, e soprattutto con più frequenti passaggi tra una condizione e l'altra. L'ipotesi che sorregge il progetto è che la flessibilizzazione non riguardi soltanto l'eliminazione delle rigidità normativo-contrattuali e la deregolamentazione del mercato del lavoro, la ridefinizione dei confini e la discontinuità tra lavoro, non lavoro e "quasi lavoro", ma che investa in modo particolare – aspetto, appunto, poco indagato in questi anni dalla ricerca empirica – le diverse forme di mobilità orizzontale e in specie la mobilità *job to job*. La mobilità e i frequenti passaggi riguardano sia le fasce deboli e più basse (in particolare, nuovi attori del mercato del lavoro come gli immigrati) sia le figure professionali più qualificate e/o collocate nelle posizioni più alte della piramide lavorativa (in specie, i giovani con un bagaglio formativo più elevato, laureati e diplomati); assumono modalità e intensità differenti a seconda della dimensione delle imprese coinvolte; si realizzano sempre più frequentemente tra i diversi comparti produttivi, dai più tradizionali a quelli "nuovi" ed emergenti; rivestono una valenza e caratteristiche peculiari nei singoli mercati locali del lavoro. L'obiettivo assegnato alla ricerca è stato quello di indagare la natura processuale delle transizioni in differenti mercati locali del lavoro, le modalità con cui tali processi tendono ad addensarsi e quindi ad istituzionalizzarsi e le modalità con cui le pratiche sociali di attori diversamente posizionati riproducono e/o mutano questi processi; ciò ha significato quindi indagare i meccanismi sociali che a livello locale favoriscono o ostacolano passaggi e transizioni, le modalità con cui questi si realizzano, nonché la qualità di questi ultimi.

Ma l'ipotesi di una crescente mobilità orizzontale ha a che fare altresì con fattori che attengono all'offerta di lavoro. L'accresciuta (pur se sempre relativa) autonomia dell'offerta di lavoro conduce a ritenere che tali transizioni siano da collegare anche con la cultura del lavoro e con i significati che il lavoro riveste nel vissuto delle persone, e quindi con le motivazioni soggettive delle scelte e dei percorsi professionali. Ciò introduce la tematica del "posto" e della rilevanza del lavoro nella vita delle persone e, più precisamente, la questione del *work-life balance*, ovvero dell'equilibrio tra attività lavorativa e sfera extralavorativa (legami affettivi, amicizie, appartenenze sociali, tempo libero, *loisirs*, interessi culturali, attività di volontariato, ecc.). C'è ragione di ritenere, cioè, che gli aspetti extralavorativi stiano divenendo parte integrante di un percorso esistenziale che si vuole "a più centri", di cui il lavoro è parte rilevante ma non esclusiva, data la crescente importanza che il cittadino postmoderno assegna alla propria vita privata.