



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione e della Formazione (L-19)

Curricolo: Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane

Elaborato Finale

PRECARIETÀ LAVORATIVA E SOCIALE:

**SITUAZIONE ATTUALE E APPROCCI PEDAGOGICI PER UNA
FORMAZIONE COME STRUMENTO DI EMANCIPAZIONE**

Relatrice:

Prof.ssa Daria QUATRIDA

Laureanda:

Beatrice BRIGATO

Matricola: 2048851

Anno Accademico 2023/2024

«Il fiore che sboccia nelle avversità è il più raro e il più bello di tutti.»

Mulan

Indice

Introduzione	7
Capitolo 1 Il lavoro precario in Italia: un’urgenza sociale	9
1.1 Da Murgia a Possentini: uno sguardo all’attualità	9
1.2 Lavoro precario e non tutelato	14
1.3 Infortuni e vittime sul lavoro: dati dell’anno 2023	17
1.4 Dai dati agli eventi	20
Capitolo 2 Precarietà lavorativa e sociale: spunti di riflessione	23
2.1 Transizione storica: dal lavoro agricolo al lavoro moderno e “postmoderno”	23
2.2 Il concetto di “liquidità” lavorativa e sociale	26
2.3 Lavoratori precari e disoccupati: vulnerabili e divisi	29
Capitolo 3 Sguardi pedagogici per formare sé stessi	33
3.1 Paulo Freire: Educazione come strumento di emancipazione	33
3.2 Martha Nussbaum: Formarsi per il profitto o per la libertà?	37
3.3 Gina Chianese: La costruzione del sé personale e professionale	39
3.4 Arjun Appadurai: La capacità di aspirare	42
Conclusioni	45
Bibliografia	47

Introduzione

Questo elaborato finale di Tesi si propone di analizzare attraverso la letteratura, gli avvenimenti di cronaca attuale e i dati statistici, la relazione e le dinamiche esistenti tra il lavoro precario e la Formazione e l'Educazione, presentando gli approcci pedagogici di riferimento con l'obiettivo finale di costruzione di conoscenza e coscienza critica capaci di saper fronteggiare l'incertezza e il cambiamento.

La volontà di approfondire questo argomento nasce dalla curiosità personale di indagare in primis sulle dinamiche lavorative e sociali che portano un lavoratore ad incrociare, prima o poi nella sua carriera, situazioni di precarietà per poi evidenziare il ruolo che la Formazione e l'Educazione possono giocare in chiave di gestione costruttiva, emancipativa e riparativa di tale problema.

Il primo capitolo analizza la situazione attuale del lavoro precario in Italia a partire dalle storie di due scrittrici italiane, Michela Murgia e Sonia Possentini: entrambe hanno provato sulla propria pelle l'esperienza e le conseguenze di un lavoro precario e ai limiti. Citando Murgia: "se non puoi fare più nulla, almeno dillo", il frutto delle loro autobiografie è nato dalla necessità di raccontare la realtà vissuta. Verranno poi trattati gli aspetti giuridici, economici, sociali che definiscono la realtà della precarietà lavorativa, introducendo anche il concetto di dequalificazione professionale – *brain waste* - come probabile conseguenza del precariato. Infine si presentano i dati degli infortuni e delle morti sul lavoro in Italia nell'anno 2023, tratti dal prospetto Dati INAIL "Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali" del 2024. Dai dati quantitativi si passa alla narrazione degli eventi di infortuni e decessi più recenti avvenuti nel nostro Paese.

Il secondo capitolo raccoglie alcune riflessioni storiche, filosofiche, pedagogiche, sociologiche sulla precarietà lavorativa e sociale, a partire dalla transizione storica avvenuta dall'epoca Moderna a quella Postmoderna, avvenuta a cavallo del XX Secolo, con la fine del lavoro agricolo e l'avvento del lavoro definito appunto "postmoderno". Essendo il lavoro una realtà costante nella storia dell'uomo, ha vissuto nel corso della storia molteplici progressioni e regressioni dal punto di vista delle tipologie di lavoro e

soprattutto dei diritti e delle tutele dei lavoratori. Il capitolo prosegue con delle riflessioni sociologiche sul concetto elaborato da Bauman (2011) di “lavoro liquido” e sulle conseguenze che esso produce nei lavoratori, quali divisione, privazione, vulnerabilità. Verrà trattata la vulnerabilità da più prospettive, anche dal punto di vista del lavoratore che deve affrontare un periodo di disoccupazione.

Nel terzo capitolo verranno presentati quattro approcci pedagogici - più e meno recenti - che offrono la possibilità all’adulto, allo studente, al lavoratore, a prescindere dall’età o dall’esperienza, di confrontarsi in modo critico con la propria formazione, con il mercato del lavoro, con la propria professionalità, con il proprio futuro. È giusto formarsi per sopravvivere alle dinamiche sempre mutevoli del mercato del lavoro, o è giusto formare sé stessi per costruirsi in profondità? Il giovane adulto che si affaccia al mondo del lavoro come deve progettare la propria professionalità in una realtà incerta e sfuggente? In questa realtà sociale e lavorativa incerta e precaria, come può l’adulto lavoratore costruire il proprio futuro in modo solido?

L’obiettivo dell’elaborato è l’analisi concreta degli avvenimenti, dei dati, e il voler mettere in rilievo più realtà lavorative e formative spesso ignorate, spesso taciute, e non gestite con l’attenzione di cui necessitano, oltre che ad unire più approcci formativi utili alla reale costruzione di sé e della propria professionalità.

CAPITOLO 1

Il lavoro precario in Italia: un'urgenza sociale

In questo primo capitolo verrà delineato il quadro attuale in merito al lavoro e al lavoro precario nel nostro Paese a partire da una prospettiva particolare: quella delle riflessioni delle scrittrici Michela Murgia e Sonia Possentini, che con i loro racconti autobiografici hanno narrato che cos'è il lavoro precario.

Verranno, infatti, proposti degli estratti direttamente dai loro scritti per illustrare e “sentire” in modo concreto le condizioni lavorative cui erano sottoposte, e allo stesso tempo, il desiderio di cambiamento e riscatto.

Ho ritenuto interessante selezionare queste autobiografie perché la forza della loro voce e testimonianza è data dalla condivisione di un vissuto e di una storia che sono individuali ma che permettono ai lavoratori e lavoratrici italiane di rispecchiarsi nell'esperienza, vedere altri orizzonti possibili, diminuire il sentimento di solitudine, ritrovare la speranza.

In seguito, verranno analizzati gli aspetti giuridici, economici, sociali che definiscono la realtà della precarietà, continuando con un'analisi dei dati INAIL relativi agli infortuni e alle morti sul lavoro avvenuti nell'anno 2023, uniti ai casi di cronaca più recenti.

1.1 Da Murgia a Possentini: uno sguardo all'attualità

Michela Murgia è stata un'attivista e scrittrice, vincitrice del Premio Campiello nel 2010, prematuramente scomparsa nell'agosto del 2023. Prima di diventare scrittrice ha svolto diversi lavori: uno di questi era un impiego da telefonista presso la sede locale di una multinazionale americana. Ha narrato questa sua esperienza nel libro autobiografico “Il mondo deve sapere” (2006) edito da Einaudi.

Sonia Possentini è scrittrice, artista ed insegnante di Illustrazione presso la Scuola Internazionale di Comics di Reggio Emilia. Anch'ella ha svolto diversi lavori dopo gli studi, prima di affermarsi nella sua carriera di artista ed insegnante ed è il lavoro come

operaia in una fonderia di Reggio Emilia a trasformarsi in un racconto nel libro “La prima cosa fu l’odore del ferro” (2018) edito da Rose Sélavy.

Cos’hanno in comune le storie di queste due donne? Entrambe hanno svolto dei lavori che si possono definire “di serie C”: sfruttati, mal pagati, insufficienti, sbagliati - per le loro caratteristiche disumanizzanti e alienanti – ma sono stati anche l’esperienza utile per capire che c’è di più. Murgia ci dà un racconto di lavoro al limite, presentato in modo tragicomico, Possentini ci offre una storia di sacrifici e di fame ma, alla fine, di riscatto.

Murgia inizia a lavorare nel 2006 per la multinazionale statunitense Kirby come telefonista in un seminterrato nella provincia di Oristano, pagata 230 euro lordi al mese (con un’aggiunta di 6 euro lordi per ogni appuntamento fissato che andava a buon fine), per vendere aspirapolveri dal prezzo di tremila euro l’uno.

Al di là della paga, che “basta a stento a pagare la benzina per arrivare all’ufficio” (Murgia, 2006, p. 21) narra altri fattori determinanti la sua esperienza di precariato, quali l’assunzione tramite contratto Co.co.pro.

Il contratto Co.co.pro (contratto di collaborazione a progetto) è una tipologia di contratto a progetto, che ha reso giuste e legali le violazioni dei diritti minimi del lavoratore ottenuti in anni di lotta sindacale: non ci sono ferie, periodi di malattia retribuiti, non è corrisposta la tredicesima mensilità, i contributi li deve pagare il lavoratore per un terzo, se ci si deve assentare dal lavoro per un periodo o se la lavoratrice resta incinta, l’impiego decade con un preavviso di sette giorni (Murgia, 2006, p. 22).

Il contesto in cui si sviluppano le trasformazioni nel mondo del lavoro che portano al contratto Co.co.pro. è quello della fine degli anni Novanta con l’adozione della Legge 30 sul lavoro che portò alla diminuzione dei contratti stabili e degli stipendi in favore di una maggiore – fasulla - flessibilità il cui rovescio della medaglia è la precarietà.

Pochi anni dopo arrivò la crisi economica che fece crollare gli stipendi, l’occupazione, i diritti del lavoro a livello mondiale. La generazione di lavoratori che ha dovuto confrontarsi con questa realtà si è ritrovata con stipendi a *forfait*, incarichi a progetto senza progetto, collaborazioni permanentemente saltuarie, finte partite IVA, e stage mai retribuiti, che hanno portato a non compiere scelte di vita che con più sicurezze lavorative

si sarebbero potute fare, in un mondo industriale fatto di manager che agiscono come se la vita delle persone non sia una risorsa ma un costo da ridurre. (Murgia, 2016, p. VI).

Tornando all'esperienza di Murgia, il lavoro da telefonista oltre ad essere poco dignitoso per chi lo deve svolgere, richiede anche l'adozione di comportamenti ingannevoli nei confronti della clientela: alle telefoniste vengono insegnate tecniche e psicologia del marketing per aggirare le casalinghe:

Alla signora inerme viene sparato un prezzo molto vicino ai tremila euro. La casalinga sbianca. Allora il consulente cosa fa? Chiede il permesso di fare una telefonata all'ufficio centrale. È affascinante, questo teatrino si ripete ogni volta. Ognuna deve avere la possibilità di pensare che questo giochino viene fatto solo per lei perché è lei [...] “Signora, guardi, lei può avere il Kirby con un prezzo ribassato di quattrocento euro! Non credo di aver mai sentito un prezzo così basso prima d’ora”. La casalinga stava già metabolizzando il prezzo iniziale e d’improvviso se lo vede scalato di brutto di ottocento mila delle vecchie lire. Le sembra un sogno. E il resto è rateizzabile. Ovviamente la rateizzazione riporta, con gli interessi, il prezzo a tremila euro. Un altro Kirby è venduto (Murgia, 2006, p. 36).

Il clima lavorativo è estenuante, si respirava pressione psicologica: vali se produci, vali in base agli appuntamenti che riesci a fissare.

Infine doveva arrivare la mannaia a colpire l'anello debole che ha la colpa imperdonabile di essere il perdente del mese. Venti minuti, poi tornano tutte in perfetto silenzio e Jessica Rizzo raccoglie le sue cose. Piange. Realizzo che non sta uscendo per comprarsi il pranzo. L'abbraccio. Jessica ha fatto un anno di lavoro qui la settimana scorsa. [...] Però, se Atene piange, Sparta non ride di certo. Anche qualche consulente oggi, suo malgrado, ha “restituito il campionato”. Guarda caso è il consulente per cui lavorava Jessica Rizzo. Non so in che termini sia stato concluso il rapporto lavorativo, ma fatto sta che il poveraccio quando è uscito era talmente sconvolto che ha avuto un collasso nervoso ed è stato necessario chiamare l'ambulanza per soccorrerlo. [...] Alla ragazza nuova che stava vicino a me ho detto “Guarda bene. Se resti non permettergli mai di ridurti a pensare che vali solo quello che ti pagano”. Spero per lei che abbia afferrato il concetto. Da oggi per me diventa più difficile. (Murgia, 2006, p. 72).

Dopo l'episodio descritto, Murgia aggiunge la spiegazione sul modo in cui viene gestito il personale alla Kirby. In questo punto della narrazione fa emergere i propri ragionamenti collegati all'esperienza vissuta dai suoi colleghi licenziati.

Quando un'azienda ha un obiettivo commerciale e lo persegue con tecniche efficaci non casuali impiegando tutti i fattori produttivi al meglio, allora sta davvero organizzando e gestendo. Ma attenzione, questa capacità non basta a

distinguere un'azienda onesta da una criminale. Il criterio per giudicare le capacità non può essere l'efficienza, l'obiettivo e basta. C'è anche il modo. E il modo in cui questa gente insegna a organizzare e gestire è quello di non considerare in alcun modo il fattore umano, a meno che ovviamente non sia funzionale allo scopo. Per cui io in Kirby al massimo imparo che gli altri mi servono fintanto che mi permettono di raggiungere l'obiettivo nei tempi che mi sono prefissata. Se non è così sono fattori produttivi non funzionali e possono essere estromessi dalla catena di produzione, possibilmente senza storie. Via l'uomo, via il problema. (Murgia, 2006, p. 84)

Dopo aver vissuto questa esperienza di lavoro al limite, Murgia decide di licenziarsi:

Mi sono licenziata. Semplicemente, senza storie, ho detto che ho trovato lavoro altrove. [...] Comunque non ti scorderò mai, qualunque cosa questo significhi. Termina anche il senso di questo scritto *work in progress*, visto che il work è cessato e il progress è la mia vita che continua, altrove (Murgia, 2006, p. 156).

Dopo il licenziamento Murgia pubblica il libro, nato dai racconti che durante l'esperienza di lavoro scrive su un blog. Da questo libro prende avvio la sua carriera di scrittrice e drammaturga.

Le motivazioni che hanno portato Michela Murgia ad affidare alla scrittura, prima sul blog e poi nella pubblicazione della sua autobiografia, sono legate alla necessità di "reagire a qualcosa contro il quale nessun'altra reazione sembrava possibile" (Murgia, 2016, p. V).

Un altro motivo alla necessità di Murgia per la scrittura, e alla scelta stessa del titolo del libro "Il mondo deve sapere" si può trovare in un inserto dell'autrice nella rivista "Animazione sociale", di settembre 2014:

Se non puoi fare più nulla, almeno dillo. Quando ci sentiamo nell'angolo, quando il reale ci offende, quando ci sembra di non poter fare più nulla, cominciare a raccontare può essere un gesto forte di resistenza. Una forma di ribellione interiore, che diventa il modo in cui possiamo ancora essere utili per il presente, non lasciarlo andare ma assumerci responsabilità verso ciò che non va (Murgia, 2014, p. 1).

Per me è un principio di necessità la scrittura. È un modo per occupare lo spazio pubblico e dire cosa c'è che non va. Non possiamo perdere tempo con la finzione mentre intorno tutto crolla (Murgia, 2014, p. 5).

Per quanto riguarda la storia di Possentini, la scrittrice dopo la Laurea in Storia dell'Arte inizia a lavorare in una fonderia "per la voglia di capire e la necessità di mangiare" (Possentini, 2018, p. 18). Nel suo romanzo esordisce dicendo che aveva trent'anni e tanti

sogni, lavorava a testa bassa fino alla prossima sirena, nelle pause disegnava e ascoltava le battute dei suoi colleghi, tutti diversi ma uniti dalla fatica. Ogni giorno per tre anni, va al lavoro e torna, domandandosi dove stesse andando, perché ciò che voleva per sé era l'Arte, farla e insegnarla.

Ero sempre stata una studentessa curiosa e affamata di vita. Dopo gli studi artistici, il mio primo impiego era stata la ceramica industriale. Non c'era altro. La crisi economica, da quel che ricordo, in questo Paese strano – l'Italia – c'è sempre stata (Possentini, 2018, p. 18).

Fare di necessità virtù, dicevano i miei genitori che di fonderia non hanno mai visto l'ombra. Ti stai facendo la "gavetta" dicevano gli amici [...] l'unica che ascoltava era mia nonna. Lei che aveva passato due guerre, che sapeva vedere la bellezza anche nei periodi più neri. Per consolarmi mi diceva "impara a fare tutto, anche quello che è brutto" ma alla domanda "nonna, vivere o sopravvivere?" non mi hai mai risposto (Possentini, 2018, p. 19).

Ad un certo punto, arriva anche per lei la decisione di andarsene e da quell'addio, inizia a pubblicare i suoi libri e illustrazioni, diventa docente e nel 2017 vince il Premio Andersen come migliore illustratore.

Sento le forze venire meno, Cane, tu lo senti? Aprii la portiera della macchina. Partimmo. Guardai dallo specchietto retrovisore il cane che con un sospiro profondo si assopì. Quello fu il segnale. Tutto il mondo, il nostro mondo, ritornava al suo posto (Possentini, 2018, p. 29).

Nella prefazione al libro "La prima cosa fu l'odore del ferro" Maurizio Landini, attuale Segretario della CGIL, riporta una riflessione sul senso della precarietà come dimensione "accettata" perché mancano alternative:

"È il bisogno che forma l'operaio, l'impiegato, il tecnico. Lo è tanto più in questi nostri tempi pieni di disoccupazione e precarietà, quando ai giovani non viene offerta alcuna sicurezza: studiano per professioni che non riescono a praticare e si formano aspettative che spesso vanno deluse. [...] C'è il bisogno che non è solo quello di guadagnarsi il pane ma – con il pane – l'autonomia, l'indipendenza, la possibilità di decidere almeno qualcosa della propria vita e del proprio futuro" (Landini, 2018, p. 4).

È doveroso sottolineare che non è un caso che siano state due donne a raccontare la loro esperienza di precariato: nel nostro paese la situazione lavorativa femminile è ancora più precaria e svantaggiata rispetto a quella degli uomini.

Questo perché esiste una divisione di genere nel lavoro, concatenata ad altri fattori sociali. Nello specifico, si fa riferimento in primis ad un'attribuzione implicita di responsabilità

domestiche che costringono le donne ad optare per impieghi a tempo parziale e ad essere dipendenti dai redditi maschili. Inoltre, le donne sono spesso segregate in ambiti lavorativi specifici, quali i lavori di cura o di poca responsabilità, e di riflesso hanno meno probabilità di accedere a ruoli dirigenziali.

La tradizione patriarcale sancisce la dipendenza della donna dal potere maschile, sia nell'ambito domestico sia nella sfera pubblica: il patriarcato ha generato una primitiva divisione del lavoro tra uomini e donne, escludendo quest'ultime dai ruoli di potere e confinandoli a ruoli subordinati (Mingione e Pugliese, 2010, p. 112).

1.2 Lavoro precario e non tutelato

Il lavoro precario in Italia ha alle spalle oramai quasi tre decenni, considerando che è dall'anno 1997 che iniziano ad essere varati i pacchetti di leggi sui contratti di collaborazione e sul lavoro interinale. Dunque, un'intera generazione è cresciuta e ha vissuto in questa condizione, assieme a quella della disoccupazione (Deriu, 2015, p. 16).

Ma quali sono gli aspetti che rendono il lavoro definito precario, diverso da lavoro definito "tradizionale", "sicuro"? Esistono parametri giuridici, economici, sociali che li differenziano in modo sostanziale (Mingione e Pugliese, 2010, p. 70): la precarietà si esprime attraverso strumenti giuridici come contratti a breve termine e a tempo determinato, contratti part-time "di facciata", che non offrono continuità del rapporto, non viene maturata la tredicesima mensilità, non esiste l'accantonamento del TFR.

Il lavoro precario è quindi il lavoro insicuro, non protetto, mal pagato, che non dà autonomia economica e sociale al lavoratore e, tantomeno, permette di sostenere una famiglia (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 105).

È quel tipo di lavoro privato dalle sicurezze che erano state conquistate dai movimenti dei lavoratori nel secolo scorso, come la sicurezza di un'assunzione regolamentata, di mantenere il proprio ruolo professionale, di essere protetti contro i rischi di incidenti, infortuni e malattie, di avere la garanzia di un introito fisso ed adeguato (Deriu, 2015, p. 17). Nelle casistiche ancor più gravi, ovvero quando la prestazione lavorativa rientra all'interno del lavoro sommerso, le tutele sono ovviamente inesistenti.

Da una ricerca curata da Gianfranco Zucca - ricercatore all'Università Sapienza di Roma - emerge che il 20,8% dei giovani intervistati pensa di essere sulle montagne russe, vale a dire in un continuo saliscendi professionale. I giovani sentono il ricatto della condizione lavorativa contemporanea: sono disposti a derogare i loro diritti per mantenere l'occupazione rinunciando a festivi (27,6%), ferie (16,7%), una parte dello stipendio (12,4%) e ai giorni di malattia (10,5%). Questo perché è una generazione segnata dalla crisi dell'occupazione, che ha fatto propria l'idea della precarietà (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 104).

Questo continuo saliscendi professionale porta difficoltà a costruire identità professionali coerenti, ad accumulare esperienza e un curriculum nel passaggio da un contesto di lavoro a un altro, ad accumulare anzianità retributiva e contributiva. L'esperienza del precariato può essere descritta come un "cancello girevole" che non fa andare avanti e fa tornare sempre allo stesso punto di partenza (Deriu, 2015, p. 18).

Non è un caso quindi che sempre più giovani scelgano di migrare alla ricerca di un futuro migliore. Come afferma Murgia:

Non stupisce che dopo dieci anni di questa scientifica progettazione il 2015 sia stato l'anno in cui, per la prima volta da decenni, il numero di giovani che hanno lasciato il paese per inseguire un sogno migliore è stato superiore a quello dei migranti economici che in Italia sono venuti nella speranza di realizzare i propri. Rileggere ora le pagine che scrissi allora può strapparmi forse un misero compiacimento per la capacità che avevo di ridere davanti al baratro, ma nulla più di questo, perché nel frattempo non ha smesso di essere vero che la mia generazione, insieme a pensione, diritti e stabilità, in quegli scantinati invisibili alla politica si è persa, giorno dopo giorno, anche il futuro (Murgia, 2017, p. VII).

Il lavoro "tradizionale" è quello che risponde in modo completo alle leggi del Diritto del Lavoro senza raggiri e dunque, di riflesso, offre tutele giuridiche ed economiche che permettono al lavoratore di avere un orizzonte di lungo respiro, di essere autonomo economicamente e socialmente, avere i mezzi per costruire la propria vita, formare e mantenere la propria famiglia.

In concreto permette, a livello giuridico, di stipulare contratti di prestito con le banche, ottenere finanziamenti, dimostrare di essere garante per il pagamento di un canone di locazione abitativa, o più semplicemente, permette di rientrare nei costi mensili derivanti dall'autonomia della vita adulta.

Ovviamente, la precarietà determina un ritardo nel raggiungimento dell'indipendenza economica, una maggiore difficoltà di accesso all'abitazione per la fatica di vedersi concedere i mutui dalle banche o anche nell'ottenere contratti di affitto a fronte di richieste di garanzie o anticipi di mensilità (Deriu, 2015, p. 20).

I danni causati dalla precarietà lavorativa - e dalla disoccupazione - non si limitano ad aspetti materiali, ma scavano più in profondità, arrivando a toccare la dimensione psicologica del lavoratore. La dinamica può essere rappresentata in questo modo (Mingione e Pugliese, 2010, p. 129):

Precarietà ➡ Mancata autonomia ➡ Conseguenze sulla salute psicologica

Le conseguenze sulla salute psicologica del lavoratore precario si esprimono in senso di vulnerabilità, ansia, impotenza, frustrazione, esclusione e difficoltà nella propria definizione identitaria e lavorativa.

Nello specifico portano a vivere con un senso perenne di imprevedibilità e poca fiducia nel futuro, con una implicita rinuncia ai propri sogni, all'autonomia, costretti a ricalcolare ogni giorno il futuro atteso e desiderato.

La poca fiducia nel futuro oramai "inizia" sempre prima, già durante gli studi. Affrontare un lungo percorso di studi per un giovane, fino alla laurea o ad altre specializzazioni, è sempre più messo in discussione perché questo non assicura più una qualsivoglia connessione con il lavoro che desidera o che troverà. La connessione tra formazione e lavoro oggi non è affatto assicurata, anzi diminuisce sempre di più (Deriu, 2015, p. 18).

La precarietà lavorativa può sfociare anche nel fenomeno della dequalificazione professionale o "*brain waste*", che consiste in uno spreco di intelligenze, idee, potenzialità, laddove gli impieghi e le richieste siano inferiori rispetto alle effettive e reali competenze e qualifiche possedute della persona. Il mancato riconoscimento di competenze e professionalità porta, proprio negli individui più preparati, senso di frustrazione e insoddisfazione (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 254).

Ma oltre alla dequalificazione professionale, talvolta si produce paradossalmente l'esatto contrario, una forma di sovraoccupazione. Il precario è fino troppo impegnato a lavorare in cambio di uno scarso riconoscimento economico, con mancanza di benefit e altre opportunità, che lo costringono a ricercare ed accettare più forme di impiego

contemporaneamente cercando di sincronizzare spazi, tempi, organizzazioni in modo da raggiungere o approssimarsi a una base di sopravvivenza sul breve e medio periodo.

Gran parte del tempo libero e delle energie viene costantemente occupata fino a superare spesso il monte ore del lavoro salariato tradizionale. Non solo gli orari di lavoro, ma tutta una serie di spazi e tempi di vita, relazione e convivialità, vengono impiegati per portare a termine le diverse incombenze (Deriu, 2015, p. 19).

Tornando al fenomeno del *brain waste*, Gianfranco Zucca individua tre cornici di significato utili a dare senso alle esperienze professionali (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 113), quali:

- Lavoro ridotto: non c'è nessun significato legato all'autorealizzazione, non è criterio di definizione di identità sociale. Per evitare frustrazione e insoddisfazione si considera unicamente la retribuzione come mezzo che fornisce continuità e stabilità.
- Lavoro riconciliato: c'è una distanza per stabilire un migliore equilibrio tra lavoro e vita personale. Non si abbandonano gli obiettivi di carriera, ma sono subordinati per dedicarsi ai propri progetti di vita.
- Lavoro sognato: si cerca un senso alla gavetta lavorativa contrassegnata da sacrifici anche molto significativi. Si fissa con decisione l'obiettivo che ci si è posti e il proprio progetto professionale. Il lavoro sognato è una meta professionale desiderata con intensità e per la quale si è disponibili a grandi sacrifici.

1.3 Infortuni e vittime sul lavoro: dati dell'anno 2023

Nel seguente paragrafo verranno riportati alcuni dati statistici riguardanti gli infortuni e i decessi avvenuti nel lavoro in Italia nel 2023.

I dati INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) relativi all'anno 2023 riportano un numero di 585.356 denunce di infortunio.

Questo dato riguarda solo gli infortuni denunciati e si presume che quelli avvenuti siano stati molti di più. Il motivo principale per cui le denunce non vengono presentate è per timore di ritorsioni da parte del datore di lavoro, in particolare quando il contratto di lavoro è irregolare o inesistente. Con la denuncia si incorrerebbe a sanzioni amministrative e civili per entrambe le parti coinvolte.

Le tabelle che vengono proposte di seguito illustrano i numeri riguardanti gli infortuni (Tabella 1) e i decessi (Tabella 2) avvenuti nei luoghi di lavoro nel 2023, confrontati con i dati del 2022, declinati per specifica modalità di accadimento. Vengono confrontati anche i dati per il mese di dicembre di ogni anno considerato.

I dati sono stati suddivisi ulteriormente per gli infortuni avvenuti “in occasione di lavoro” e “in itinere” - occorsi cioè nel tragitto di andata e ritorno, tra l’abitazione e il posto di lavoro - e suddivisi ulteriormente in “senza mezzo di trasporto” e “con mezzo di trasporto”.

Tabella B1 – Denunce d’infortunio per modalità di accadimento

(Fonte: Prospetto Dati INAIL 2024 “Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali” relativo all’anno 2023)

Modalità di accadimento	Dicembre 2022	Dicembre 2023	Gennaio – Dicembre 2022	Gennaio – Dicembre 2023
In occasione di lavoro	34.135	31.351	607.806	491.165
• Senza mezzo di trasporto	33.863	31.036	593.710	477.197
• Con mezzo di trasporto	272	315	14.096	13.968
In itinere	5.087	5.041	89.967	94.191
• Senza mezzo di trasporto	4.166	4.152	35.190	37.895
• Con mezzo di trasporto	921	889	54.777	56.296
Totale	39.222	36.392	697.773	585.356

Tabella B2 – Denunce d’infortunio con esito mortale per modalità di accadimento

(Fonte: Prospetto Dati INAIL 2024 “Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali”
relativo all’anno 2023)

Modalità di accadimento	Dicembre 2022	Dicembre 2023	Gennaio – Dicembre 2022	Gennaio – Dicembre 2023
In occasione di lavoro	38	30	790	799
• Senza mezzo di trasporto	38	29	616	635
• Con mezzo di trasporto	0	1	174	164
In itinere	14	16	300	242
• Senza mezzo di trasporto	14	16	92	96
• Con mezzo di trasporto	0	0	208	144
Totale	52	46	1.090	1.041

La diminuzione dei casi di infortuni e di incidenti mortali che si nota tra l’anno 2023 e 2022, è dovuto al minor numero di casi e decessi per il contagio da Covid-19. Infatti, se si confrontano i dati con gli infortuni “tradizionali”, la riduzione è molto più contenuta rispetto agli anni precedenti.

Per ciò che riguarda il numero specifico degli infortuni, nel 2022 sono state registrate 697.773 denunce, nel 2023 il numero è di 585.356.

I decessi sul lavoro nel 2023 sono stati più di mille: precisamente hanno perso la vita 1.041 lavoratori. Rispetto all’anno 2022 c’è stato un lieve decremento, in quanto il numero totale dell’anno precedente, è di 1.090 vittime.

Il prospetto INAIL divide anche i dati per età e genere, nello specifico il 91,7% delle denunce mortali riguardano gli uomini, l’8.3% le donne. Per quanto riguarda l’età, quasi la metà (49,0%) ha riguardato lavoratori tra i 50 e i 64 anni, seguiti dai 35-49enni col

24,1%; gli under-35 anni incidono per il 17,1%, mentre il residuo 9,8% riguarda gli over-65 anni¹.

I numeri riportati nelle tabelle fanno percepire la gravità della situazione attuale, con più di mezzo milione di infortuni e più di mille vittime. Nel prossimo paragrafo verranno collegati i dati statistici con alcuni dei casi dei lavoratori coinvolti.

1.4 Dai dati agli eventi

A supporto dell'analisi dei dati statistici, trovo necessario riportare alcuni dei casi più recenti di cronaca riguardo infortuni e decessi sul luogo di lavoro avvenuti tra il 2023 e il 2024.

I tre casi considerati, avvenuti nelle province di Torino, Bologna e Latina, sono riportati in ordine cronologico. I primi due casi, a e b in elenco, riguardano infortuni mortali “plurimi”, dove in un'unica circostanza hanno perso la vita, contemporaneamente, due o più lavoratori, nel terzo caso ha perso la vita un singolo lavoratore.

- a. A Brandizzo, comune in provincia di Torino, cinque operai addetti ai lavori di manutenzione della linea ferroviaria sono morti travolti da un treno la notte del 30 agosto 2023. Le indagini hanno fatto emergere che il responsabile del cantiere – indagato per omicidio e disastro ferroviario – era consapevole del possibile transito di convogli, e sapeva che mancavano le autorizzazioni ufficiali per poter effettuare i lavori in quella fascia oraria e in quel tratto. Attorno alla vicenda ci sono tutt'ora dubbi sulle dinamiche.
- b. Sulle rive del bacino di Suviana, Bologna, nell'aprile del 2024, una parte della centrale idroelettrica di Enel Green Power è esplosa. Nell'esplosione sono morti sul colpo sette operai che stavano lavorando al controllo di una turbina

¹ I dati statistici e le Tabelle “B1” e “B2” sono stati ricavati dal prospetto Dati INAIL 2024 “Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali” relativo all'anno 2023. Consultabile e scaricabile al sito <https://www.certifico.com/sicurezza-lavoro/357-news-sicurezza/21326-dati-inail-1-2024-dati-provvisori-infortuni-sul-lavoro>
[2023#:~:text=Nel%202023%20le%20denunce%20di,di%20seimila%20l'anno%20successivo.](https://www.certifico.com/sicurezza-lavoro/357-news-sicurezza/21326-dati-inail-1-2024-dati-provvisori-infortuni-sul-lavoro)

dell'impianto. I reati ipotizzati dalle indagini sono quelli di disastro e omicidio colposo.

- c. Nel giugno del 2024 in un'azienda agricola del Lazio, il bracciante Satnam Singh di 31 anni è rimasto coinvolto in un incidente con un macchinario che gli ha causato l'amputazione del braccio – poggiato su una cassetta di frutta – per poi essere portato a casa e abbandonato dal suo datore di lavoro. L'amputazione gli ha causato un'emorragia che ne ha causato la morte. Se fosse stato immediatamente soccorso, si sarebbe salvato. Il datore di lavoro è stato accusato di omicidio e arrestato.

Questi sono tre casi riportati a titolo esemplificativo, annunciati sulle prime pagine dei telegiornali nazionali, ma ci sono stati molti altri casi che nel 2023 hanno scosso la popolazione italiana, come la deflagrazione nella fabbrica di fuochi di artificio a settembre in Abruzzo (3 vittime), l'incidente in provincia di Rieti a luglio dove hanno perso la vita padre, madre e figlio nella manipolazione di fuochi di artificio, e lo scontro frontale di novembre vicino a Urbino tra un pullman e un'ambulanza con il decesso dei tre operatori sanitari (nonché del paziente) a bordo di quest'ultima².

Sono tutti incidenti diversi fra loro per le dinamiche, ma l'epilogo delle vicende è lo stesso: il decesso dei lavoratori coinvolti.

Con un totale di 1.041 casi nel 2023, la media delle persone che hanno perso la vita nel luogo di lavoro, è di quasi 3 al giorno.

I dati riportati illustrano una costante perdita di vite umane e più di mezzo milione di infortuni nel luogo di lavoro. Gli eventi descritti in questo paragrafo hanno evidenziato che le motivazioni si possono ritrovare nel raggiri delle norme sulla sicurezza sul lavoro, nelle manutenzioni non regolari delle strutture - che causano poi incidenti -, nell'assunzione di personale senza contratto regolare che è costretto ad attività lavorative senza tutele e dignità, nei controlli insufficienti da parte delle istituzioni competenti.

² Consultabile e scaricabile al sito <https://www.certifico.com/sicurezza-lavoro/357-news-sicurezza/21326-dati-inail-1-2024-dati-provvisori-infortuni-sul-lavoro-2023#:~:text=Nel%202023%20le%20denunce%20di,di%20seimila%20l'anno%20successivo.>

La precarietà lavorativa di cui sono stati analizzati i dati e gli eventi è solo una parte del complesso puzzle di una precarietà che è anche esistenziale e sociale (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 107) di quest'ultimo aspetto, si parlerà in modo approfondito al capitolo seguente.

CAPITOLO 2

Precarietà lavorativa e sociale: spunti di riflessione

Dopo aver introdotto il tema della precarietà lavorativa attraverso le esperienze di lavoro raccontate in due scritti autobiografici e la presentazione di alcuni aspetti giuridici, economici e i dati statistici del fenomeno nel nostro paese, questo secondo capitolo vuole offrire alcuni spunti di riflessione sul precariato lavorativo dal punto di vista storico, filosofico, sociale e pedagogico.

Verranno prima individuati i passaggi storici sulla transizione tra le due epoche - dalla Moderna alla Postmoderna - focalizzandosi su come si è evoluto il concetto e il contenuto del lavoro: se per secoli il lavoro è stato principalmente quello agricolo e di sussistenza, con la rivoluzione industriale si è passati al lavoro in fabbrica e dalla fine del Secondo conflitto mondiale e con lo sviluppo della tecnologia, si è approdati ad una tipologia di lavoro flessibile, digitale e globalizzato.

Per comprendere quest'ultima tipologia di lavoro si farà riferimento in particolare al concetto sociologico e filosofico di "liquidità", coniato da Zygmunt Bauman, utile ad analizzare alcuni tratti peculiari della precarietà, sia lavorativa che sociale.

In seguito, si analizzeranno gli effetti della precarietà lavorativa nella vita delle persone e di come essa generi sentimenti di vulnerabilità, personale e professionale, ancor più per i lavoratori che si trovano ad affrontare la condizione di disoccupazione.

2.1 Transizione storica: dal lavoro agricolo al lavoro moderno e "postmoderno"

Il termine e il significato di "lavoro" che conosciamo oggi è il prodotto della Rivoluzione Industriale avvenuta in Inghilterra a metà del Diciannovesimo Secolo.

Oggi, per il singolo e la società, lavorare significa svolgere un'attività che possiede come contropartita un reddito, inserito in un quadro formale che comprende un luogo, un orario da rispettare, un contratto.

Per millenni il lavoro dell'uomo è stato quello agricolo, che dipendeva dal clima, dai regimi di proprietà e conduzione della terra (Mingione e Pugliese, 2010, p. 29).

L'economia agricola era autarchica: i contadini producevano i capi di abbigliamento, gli attrezzi di vita quotidiana ed era presente una piccola percentuale di artigiani e commercianti (Mingione e Pugliese, 2010, p. 30).

Dalla metà dell'Ottocento in Inghilterra, primo paese dove è avvenuta la Rivoluzione Industriale, si è passati dalle economie contadine di sussistenza alle economie industriali centrate sul lavoro in fabbrica.

Il passaggio è avvenuto con l'uso della forza e con modifiche legislative, arrivando all'abolizione del diritto di coltivare appezzamenti di terra per gli abitanti, costringendo i contadini a cercare fortuna nelle città e diventando i nuovi operai nelle nascenti fabbriche manifatturiere (Mingione e Pugliese, 2010, p. 19). Il motivo del cambiamento forzato era la necessità di reperire nuova forza lavoro per il decollo industriale.

All'inizio del Novecento e con la fine della Prima Guerra Mondiale (1918) negli Stati Uniti viene analizzata e organizzata in modo scientifico la produttività delle grandi fabbriche a produzione standardizzata da parte di Taylor, per raggiungere i livelli di produttività ed efficienza più alti. È da qui che nasceranno durante e dopo la Seconda Guerra Mondiale (1945) i processi industriali ad alta produttività e l'azienda capitalistica.

La nascita dell'azienda capitalistica ha, dunque, accelerato l'espulsione della popolazione dalle campagne e nel giro di pochi decenni le tradizioni locali sono state spazzate via dagli sviluppi della grande industria. Se prima la casa e i campi erano luoghi di lavoro e di vita, con il cambiamento del lavoro, la nascente classe operaia si trovava a dipendere unicamente dal proprio lavoro salariato e dalla solidarietà tra compagni di lavoro in fabbrica (Mingione e Pugliese, 2010, p. 30).

In Italia la storia delle trasformazioni del lavoro tra i due Secoli è caratterizzata da un ritardo dello sviluppo industriale e dalla cronica frattura tra Nord e Sud (Mingione e Pugliese, 2010, p. 34): se la Lombardia già prima dell'unificazione era il polmone industriale dell'Impero austro-ungarico, nel Sud agricolo era diffusa la povertà rurale (Mingione e Pugliese, 2010, p. 36).

Dai “trent’anni gloriosi” del post Seconda Guerra Mondiale (1950-1980), il lavoro e i sistemi occupazionali, in Italia e nel mondo, sono ulteriormente cambiati. I cambiamenti nel lavoro sono andati di pari passo con gli sviluppi della società e viceversa.

In particolare, si possono analizzare i cambiamenti riguardanti l’istruzione dei giovani e l’occupazione femminile, che vengono riportati di seguito.

È profondamente cambiato il rapporto esistente tra l’educazione dei giovani, il diritto allo studio e il lavoro. Fino a settant’anni fa, il bambino apprendeva le nozioni di base necessarie dei lavori agricoli o per contribuire ad altri lavori artigianali, e l’età era solamente una variabile del ciclo biologico, in quanto non incideva sull’inizio dell’attività lavorativa (Mingione e Pugliese, 2010, p. 117).

Infatti, solo una minoranza privilegiata poteva proseguire gli studi, per arrivare ad un’alta specializzazione professionale, mentre la maggior parte dei bambini terminava la scuola secondaria di primo grado a quattordici anni per poi entrare nel mondo del lavoro (Mingione e Pugliese, 2010, p. 118).

Oggi, l’entrata dei giovani nel mondo del lavoro è posticipata anche grazie alle leggi sul Diritto allo studio. Più dell’80% dei giovani prosegue gli studi fino ad ottenere il diploma di istruzione superiore e più di un quarto frequenta l’università.³ Di conseguenza le carriere lavorative iniziano più tardi e sono molto più eterogenee rispetto al passato (Mingione e Pugliese, 2010, p. 118).

Le carriere sono anche più instabili, in quanto oggigiorno si incontra un mercato del lavoro competitivo dove è presente un capitale culturale alto e dove è necessario consolidare ed aggiornare costantemente la propria professionalità per rimanere competitivi (Mingione e Pugliese, 2010, p. 119).

Per le ragioni che riguardano l’incremento dell’occupazione femminile, queste si possono trovare nei processi di defamiliarizzazione ed emancipazione, assieme ad un’evoluzione dei diritti delle donne.

³ L’art. 34 della Costituzione Italiana norma il Diritto allo Studio. Cito testualmente: “La scuola è aperta a tutti. L’istruzione inferiore, impartita per almeno otto anni, è obbligatoria e gratuita. I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso”.

Essere donne adulte e lavoratrici oggi è molto diverso rispetto al passato: si è ridefinito il ciclo di vita, sono aumentate le dimensioni del sapere e della scelta riguardano l'atto di scegliere se essere donne che possono e vogliono dedicarsi alla maternità e al lavoro, raggiungere alti livelli di istruzione, suddividere il carico di lavoro domestico, non essere dipendenti dal reddito maschile del coniuge (Cornacchia e Tramma, 2019, pp. 172-173).

Il cambiamento del ciclo di vita e lavorativo femminile, però, incontra ancora numerose discriminazioni e *gap* di genere, che potrebbero sfociare in vulnerabilità economica, in ingiustizie sociali, nella violenza (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 173).

Trovo interessante riportare a titolo esemplificativo un fenomeno postmoderno che concettualizza la precarietà, rilevato inizialmente negli Stati Uniti, ma che poi si è espanso a livello globale: è il fenomeno dei *working poors* (Mingione e Pugliese, 2010, p. 126) vale a dire i lavoratori che possiedono un reddito ma che vivono al di sotto della soglia della povertà, in quanto ciò che guadagnano non è sufficiente a garantire loro la sussistenza (come negli esempi delle scrittrici Murgia e Possentini presentati al primo capitolo).

Gli esempi riportati presentano solamente alcuni dei cambiamenti avvenuti nel mondo del lavoro, in quanto i cambiamenti sociali e lavorativi connessi tra loro sono molti di più, quali l'aumento della longevità, il progresso della medicina e della ricerca scientifica, la trasformazione delle abitudini matrimoniali, le modifiche nel rapporto tra i tempi di vita e tempi di lavoro, l'aumento degli impieghi precari (Mingione e Pugliese, 2010, p. 122).

Quest'ultimo aspetto della precarietà verrà trattato in modo approfondito nei seguenti paragrafi.

2.2 Il concetto di “liquidità” lavorativa e sociale

Zygmunt Bauman, professore emerito di Sociologia nelle Università di Leeds e Varsavia, è stato uno dei più influenti sociologi del secondo Novecento.

Dai suoi studi sulla società contemporanea e sulla postmodernità conio l'espressione “modernità liquida” per poter definire lo stato della modernità dei giorni nostri. Per spiegare il concetto di liquidità egli scrive:

I liquidi, a differenza dei corpi solidi, non mantengono di norma una propria forma e sono sempre pronti e inclini a cambiarla; cosicché ciò che conta per essi è il flusso temporale più che lo spazio che si trovano a occupare e che in pratica occupano solo “per un momento”. [...] La straordinaria mobilità dei fluidi è ciò che li associa all’idea di leggerezza (Bauman, 2011, p. 12).

Dato che questo elaborato si propone di trattare il tema della precarietà lavorativa, ho trovato interessante osservare come questo punto di vista sociologico possa rivelarsi utile per l’analisi di alcuni tratti della precarietà.

Il termine “precariato” indica “la sensazione di vivere sulle sabbie mobili, in una condizione di incertezza costante, dove paradossalmente, l’incertezza è l’unica certezza” (Bauman, 2013, p.7).

Bauman sostiene che ognuno reagisce alla sensazione di precarietà nella propria vita chiudendosi, vedendo e vivendo gli altri come concorrenti tanto che un altro valore di cui si percepisce la crisi è proprio quello della fiducia.

In passato, in particolare per la generazione dei cosiddetti *baby boomers*, la presenza dei colleghi nel luogo di lavoro era un valore aggiunto, ognuno percepiva l’altro con fiducia personale e professionale. Erano i figli del boom economico, dei giustamente tutelati lavoratori del dopoguerra (Murgia, 2016, p. VI). Oggi, i colleghi sono visti come concorrenti che cercano di fare del loro meglio per non finire vittime del prossimo taglio di posti di lavoro.

Dunque, insieme a quello della fiducia troviamo un altro valore in crisi: quello della solidarietà, che sfocia in individualismo e in solitudine. Sicuramente “isolarsi dai problemi del mondo” rende più sicuri, ma non più felici (Bauman, 2013, p. 10). Non si può semplicemente attendere desiderando che questa realtà scomoda scompaia (Bauman, 2013, p. 11).

Trattando della precarietà lavorativa emerge quindi anche la precarietà sociale delle relazioni umane. Si percepiscono sempre più i confini tra “l’io” e “l’altro”, in questa società individualizzata, la liquidità è anche relazionale.

Come è vissuta la precarietà sociale e relazionale? Non ci si sente più completi in compagnia di altre persone e non si è più soddisfatti, perché esistono sempre nuove possibilità dall’altra parte della strada: se una relazione non dà più piacere immediato

allora non c'è niente che impedisca di interromperla, senza rifletterci troppo (Bauman, 2013, p. 13).

La “liquidità” è quindi una caratteristica che permea tutte le dimensioni della vita umana, ma qual è il costo di una maggiore “liquidità” sociale e relazionale? Secondo Bauman essa infrange il senso di moralità, danneggia le persone, le relazioni diventano “monouso” (Bauman, 2013, p. 12).

Un altro aspetto della liquidità relazionale e sociale riguarda le istituzioni, ad esempio nell'approccio che la politica adotta nei confronti dei fenomeni migratori: le istituzioni politiche soffiano sul fuoco della paura verso il “diverso”, ma si guardano dal dire che i lavoratori a basso costo e non tutelati – impiegati principalmente nei lavori agricoli e manifatturieri - sono necessari alle economie dei paesi sviluppati, e nascondono il dato di fatto che l'emigrazione è un evento antropologico da sempre esistito nella storia dell'uomo, non un'anomalia storica degli ultimi decenni (Bauman, 2013, p. 13).

Giunti a questo punto l'interrogativo che ci si pone è se esista una “soluzione” alla liquidità. Secondo Bauman, una soluzione possibile potrebbe essere il concepire la cultura come un rimedio durevole, quasi eterno, una possibilità che sfugge all'istantaneità.

È difficile concepire la cultura come qualcosa di indifferente all'eternità, perché la memoria del passato e la fiducia nel futuro sono stati fino ad oggi i due pilastri su cui hanno poggiato i ponti culturali e morali tra fugacità e durabilità, mortalità umana e immortalità delle azioni umane (Bauman, 2011, 147).

Dunque, nel concreto, la cultura (nell'insieme di istruzione, educazione, formazione) è ciò che permette di entrare in contatto con la moralità personale e altrui, ciò che fa capire che non esiste la distanza tra “noi” e “l'altro”, è ciò che offre gli strumenti per diventare più sensibili e critici in questa epoca dell'“usa e getta”. Dell'argomento si parlerà in modo approfondito nel terzo capitolo.

2.3 Lavoratori precari e disoccupati: vulnerabili e divisi

La modernità fluida è l'epoca del disimpegno, dell'elusività, dell'evasione facile, e dell'inseguimento senza speranza. Senza dare nell'occhio. [...] Brevi incontri sostituiscono rapporti duraturi. Non si pianta un agrumeto per spremere un limone (Bauman, 2011, p. 136).

Come scrive Bauman, la tendenza postmoderna è il disimpegno e l'evasione facile da tutte le responsabilità, in particolar modo quelle sociali e morali.

L'interpretazione che si può ricavare dalla citazione sul disimpegno riguardo il lavoro – in particolare quello precario - si concretizza arrivando a spremere – da parte dei dirigenti - le cosiddette risorse umane “come un limone” fino a che il lavoratore può portare valore ed è utile alla produzione di guadagni; quando non è più così, semplicemente arriverà il prossimo “limone da spremere”.

Come già trattato al paragrafo 1.2, il lavoro precario e il meccanismo di sfruttamento dei lavoratori generano conseguenze importanti sulla salute psicologica del lavoratore che si possono riassumere nel concetto di vulnerabilità psicologica ed esistenziale.

Ma il lavoro “postmoderno” che è incerto per definizione continua comunque a definire un progetto di vita in quanto la storia personale di ognuno è connessa con quella professionale e viceversa (Cornacchia e Tramma, 2019, p.106). Se il lavoratore è immerso nella precarietà anche la sua esistenza lo sarà, rendendolo vulnerabile.

Soprattutto agli inizi della propria carriera lavorativa, accade frequentemente di essere chiamati a scegliere tra il sostentamento economico dato da un impiego che non è in linea con la propria formazione, aspirazioni, progetti, o un percorso incerto costellato da impieghi precari – contratti di tirocinio, a chiamata... - ma che all'inizio contribuiscono allo sviluppo della propria carriera professionale per l'esperienza e conoscenza che forniscono.

Questo bivio professionale ed esistenziale chiede al lavoratore di scegliere tra lo sviluppo della propria carriera e la soddisfazione di voler raggiungere un futuro “sognato”, o di rinunciarci perché non può permettersi un futuro di incertezza per un periodo di tempo indefinito. La vulnerabilità che ne deriva causa la dispersione di talenti, potenzialità, progetti di vita, minaccia l'autoefficacia e l'autostima del singolo (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 107).

Inoltre, oltre alle dinamiche di precariato, è frequente che il lavoratore possa confrontarsi con dei periodi di disoccupazione, in quanto:

La disoccupazione nei paesi ricchi è diventata un fenomeno strutturale: per ciascun nuovo posto di lavoro creato molti altri sono spariti, e la verità pura e semplice è che non c'è abbastanza lavoro per tutti. E il processo tecnologico tende a creare sempre meno, non più, posti di lavoro. [...] I lavori sicuri in aziende sicure sembrano ormai un ricordo del passato (Bauman, 2011, p.187).

Come spiega Bauman, la disoccupazione è diventato un fenomeno strutturale all'interno del mercato del lavoro. Dunque, al di là delle conseguenze economiche facilmente intuibili, cosa accade al lavoratore che perde il proprio impiego?

Innanzitutto, le esperienze lavorative, solide o precarie, e la perdita del lavoro, vengono confrontate a livello psicologico con quelle dei coetanei o del gruppo di riferimento, e possono sperimentarsi in queste occasioni situazioni di stress e di incertezza nell'autovalutare "anticipi" o "ritardi" nella conquista della realizzazione personale o della stabilità (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 94).

Oltre alle situazioni di stress, l'incertezza nel periodo di disoccupazione riduce l'autostima personale, modifica il senso del tempo e la capacità di reagire, modifica i ruoli nella vita delle famiglie, aumenta il senso di vulnerabilità (Mingione e Pugliese, 2010, p. 129).

La vulnerabilità, dunque, è una sensazione che ogni lavoratore dovrà inevitabilmente affrontare nel suo percorso, ma esiste un'altra prospettiva per affrontarla?

Dal punto di vista pedagogico, la vulnerabilità può essere trasformata in passaggio al cambiamento in quanto:

La nozione di vulnerabilità, ancorché come momento di crisi, difficoltà, connotato da sentimenti di imbarazzo, debolezza o vergogna, va dunque concepita come punto di avvio di esperienze volte alla ricerca della pienezza e dell'autenticità. Non è vincere o perdere, tentare e fallire in qualcosa, mantenere una situazione di comfort per evitare di mettersi in gioco; in questa accezione, la vulnerabilità è la più grande misura del coraggio. [...] La vulnerabilità del transito risiede in quanto dinamica di emancipazione e progettazione identitaria (Biasin, 2019, p. 99).

Questa tipologia di vulnerabilità nella transizione, per la progettazione identitaria personale, rappresenta un atto di fiducia nel futuro e nelle proprie possibilità.

La definizione di sé rispetto a sé stessi, agli altri, ai contesti e al mondo, è una sfida che può rivelarsi un inciampo doloroso, ma che genera una complessiva dinamica di sviluppo.

È un'esplorazione faticosa di pensieri, emozioni e azioni necessaria, per riuscire a raggiungere il futuro che si è atteso, progettato e immaginato (Cornacchia e Tramma 2019, p. 98).

Le transizioni lavorative e sociali toccano numerose dimensioni dell'identità personale, portano ad interrogazioni profonde e al confronto con gli altri che spesso non sono facili da affrontare, ma rappresentano anche una forte spinta in avanti verso un orizzonte aperto e possibile. In questo modo è possibile tracciare un disegno identitario che permette di non rimanere chiusi nella precarietà, nella vulnerabilità e nella solitudine (Cornacchia e Tramma, 2019, p. 100).

Ma se la Pedagogia ha dimostrato che il concetto di vulnerabilità lavorativa e sociale - che si genera dall'incertezza della postmodernità - può essere affrontato da una prospettiva diversa, una domanda che si può porre il lettore in conclusione al capitolo è: esistono delle alternative, in grado di offrire punti di vista diversi, che sappiano fronteggiare questi scenari di precarietà, disoccupazione, incertezza lavorativa?

Questo elaborato di tesi punta a fare emergere e unire più vie di emancipazione offerte dalle Scienze dell'Educazione e della Formazione, che verranno presentate nel capitolo seguente.

CAPITOLO 3

Sguardi pedagogici per formare sé stessi

Dopo aver presentato alcune testimonianze di una realtà lavorativa complessa e ingiusta e le caratteristiche, i dati, gli eventi che delineano il lavoro precario in Italia e il contesto di riferimento nel mondo globalizzato abbiamo lasciato il lettore alla fine del secondo capitolo con un interrogativo: esistono delle alternative possibili che siano in grado di affrontare efficacemente la precarietà lavorativa e sociale?

In questo capitolo verrà presentata una realtà differente da quelle viste finora, la realtà della Formazione. Se ad un primo approccio potrebbero sembrare saperi senza punti in comune, nella realtà essi si richiamano vicendevolmente, intrecciandosi in particolar modo nell'Educazione degli Adulti e nella Pedagogia del Lavoro.

Ho deciso di selezionare quattro approcci pedagogici, rispettivamente di Paulo Freire, Martha Nussbaum, Gina Chianese, Arjun Appadurai, che offrono sguardi più e meno recenti sull'emancipazione personale in relazione con l'istruzione, il mercato del lavoro, la propria carriera lavorativa, il proprio futuro. In particolare, Freire tratta della differenza del valore che intercorre tra un'educazione depositaria e un'educazione liberante; Nussbaum affronta la questione della formazione in relazione con il mercato del lavoro; Chianese offre un contributo prezioso alla *career construction* e alla costruzione della propria identità professionale; Appadurai spiega come fare emergere sé stessi per costruire il proprio futuro.

Il capitolo non ha la pretesa di offrire soluzioni ad un problema così complesso come quello della precarietà lavorativa e sociale, ma di esplorare conoscenze e pratiche che aiutino la comprensione delle diseguaglianze in atto, delle ingiustizie reali e a favorire la presa di coscienza della possibilità di poter far propria, la libertà più autentica.

3.1 Paulo Freire: Educazione come strumento di emancipazione

Il pensiero pedagogico di Paulo Freire, educatore e importante teorico dell'educazione, iniziò ad affermarsi nel 1963 nella regione del Rio Grande do Norte in Brasile, dove attuò

un'imponente opera di alfabetizzazione degli adulti emarginati, posando le premesse per la nascita della moderna educazione degli adulti e per un'educazione fortemente coinvolta nei problemi sociali quotidiani.

Con il suo metodo insegnò a leggere e a scrivere a trecento lavoratori rurali in quaranta giorni, ma non si limitò a questo, perché il suo metodo comprendeva anche la capacità di "imparare a leggere il mondo" prima di imparare a leggere la parola, collegando il processo di alfabetizzazione alla vita di tutti i giorni.

Con il "Metodo Freire" si passa da un'educazione depositaria – dove vengono trasmessi al discente unicamente saperi limitati – ad un'educazione liberante, che forma negli "oppressi" una coscienza critica in grado di comprendere e rispondere alla propria condizione.

Il punto centrale del processo di alfabetizzazione non è mera scolarizzazione, ma la formazione di una coscienza critica. L'idea è dunque quella di un'educazione volta a liberare l'adulto da uno stato di oppressione politico-culturale attraverso un processo di coscientizzazione per giungere ad un adulto liberato, critico, capace di vivere nel mondo e trasformarlo attraverso un'opera concreta (Chianese, 2022, p. 147).

Il binomio alfabetizzazione-coscientizzazione si traduce anche in un atto critico, politico e culturale, che permette di comprendere la condizione di "oppresso" come soggetto che è in grado di liberarsi e agire da essere umano libero, realizzando di "essere di più" di ciò che pensa.

In introduzione al tema dell'emancipazione personale⁴, si può dire che la ricerca verso un mondo con maggior giustizia, democrazia e umanizzazione è sempre stata presente nella proposta freiriana, questo perché l'educazione freiriana è orientata a favorire lo sviluppo della coscienza di sé in rapporto concreto con il mondo.

Emanciparsi è un processo possibile ma mai definitivo dentro la complessità: è un percorso, non un atto isolato.

L'emancipazione è connessa al processo di coscientizzazione, secondo il quale l'educazione è "pratica della libertà".

⁴ I concetti sull'emancipazione personale presentati nel paragrafo sono tratti dai temi scritti dall'Istituto Paulo Freire Italia nella rivista "Animazione sociale", nel numero di febbraio 2014.

È doveroso sottolineare che esistono due facce della stessa realtà educativa: da una parte esiste l'educazione che non trasmette una conoscenza predefinita – depositaria -, che genera contraddizioni e amplia gli spazi di accesso alla conoscenza stessa, e alla sua produzione originale, richiamando il processo di coscientizzazione. Dall'altra parte però, esiste l'educazione che in alcune occasioni – quali l'approccio con le persone più emarginate - sembra tendente ad episodi di esclusione, piuttosto che creare le condizioni necessarie in modo che ognuno possa intraprendere tale percorso di sviluppo.

Dunque, se prima gli oppressi erano le persone più emarginate, non scolarizzate e non emancipate della società, come si può applicare quest'approccio alla realtà attuale?

Anche oggi esistono forme differenti e diffuse di emarginazione, date dalla povertà, dall'esclusione sociale, dall'immigrazione, dalle differenze, da tutto ciò che è considerato differente rispetto a ciò che è la “normalità” della società.

Vorrei soffermarmi sull'analisi del costrutto della povertà per esemplificare e rendere più comprensibile una delle dinamiche di esclusione sociale.

Oggi la povertà è un costrutto più complesso e articolato rispetto al passato. Non esiste più solamente una forma di povertà, perché con la crescita della precarietà, del lavoro informale, del lavoro sommerso, quest'ultima entra nella vita delle persone con il passo leggero della transitorietà. Infatti, il sommarsi di più precarietà, sta alla base di forme di povertà transitorie sempre più diffuse che crescono e affiancano povertà stabili e derivate sociali (Siza, 2004, p. 12).

Oggi, se osserviamo il complesso delle famiglie che soffre in un determinato periodo di tempo condizioni di povertà, troviamo gruppi sociali molto differenti, in termini di qualificazione professionale, di possibile inserimento nel mercato del lavoro, di risorse nelle reti di relazione informale. La povertà non solo può essere relativa, ma anche instabile, talvolta occasionale, spesso ricorrente (Siza, 2004, p. 13).

Vorrei riportare a titolo esemplificativo una dinamica di povertà slegata dalla dipendenza dal mercato del lavoro, in quanto ho potuto osservarne gli effetti in prima persona, e trovarne conferma nella letteratura accademica.

Spesso si ritiene che la caduta nella povertà sia determinata esclusivamente dalle caratteristiche della relazione assunta rispetto al sistema lavorativo: precarietà dell'occupazione, irregolarità della posizione, espulsione da esso.

In realtà il mercato del lavoro produce effetti devastanti quando le altre sfere della vita – il sistema pubblico di protezione, la famiglia di appartenenza, la famiglia di origine – non svolgono una funzione di equilibrio, non mettono, cioè, a disposizione risorse in termini compensativi (Siza, 2004, p. 15). In particolare, una ricerca del Department of Work and Pensions del 2001, ha fatto emergere che sono le donne sole con figli minori, le donne che vivono la maternità fuori dal matrimonio, i soggetti che affrontano la transizione da una famiglia con entrambi i genitori a una famiglia monogenitoriale, che presentano i tassi più elevati di persistenza in una condizione di povertà. Altre cause legate all'entrata nella povertà sono eventi critici quali la diminuzione del reddito del nucleo familiare, eventi legati alla salute fisica e mentale, eventi legati alle dinamiche familiari come il divorzio.

Nel primo capitolo sono state presentate ed analizzate realtà lavorative precarie che caratterizzano la realtà odierna del mondo del lavoro, nel secondo capitolo è stata analizzata la vulnerabilità come tratto caratterizzante del lavoratore precario, e si è potuto constatare come questa condizione generi forme di emarginazione per chi la deve affrontare.

Il lavoratore precario, dunque, rappresenta una delle tante forme attuali degli “oppressi” a cui si riferiva Freire. Si può affermare che sia necessaria la stessa educazione liberante?

Sicuramente oggi nel nostro paese non sono più necessarie opere di alfabetizzazione di massa – grazie all'aumento della scolarizzazione, come visto al paragrafo 2.1 – ma è necessario che ci sia la stessa caratteristica liberante dell'educazione e della formazione per formare uomini e donne coscienti e critici, e che non si limiti ad essere solamente un'educazione nozionistica, depositaria, limitata, stereotipata.

Per attuare l'educazione che liberi le coscienze, in primo luogo sono necessari educatori ed insegnanti anch'essi critici e progressisti; infatti, Freire propone una visione innovativa, quella anche dell'insegnante visto come soggetto liberante. Quest'ultimo deve essere, infatti, impegnato, critico, professionale per promuovere lo sviluppo e

l'autonomia, perché ne ha la responsabilità etica e morale nei confronti degli studenti e della collettività.

Non c'è insegnamento senza apprendimento: chi insegna, nell'atto di insegnare apprende e chi apprende nell'atto di farlo, insegna. Quando viviamo l'autenticità che richiede la pratica dell'insegnare e dell'apprendere, partecipiamo ad un'esperienza totale (Freire, 2004, p. 27).

L'educatore democratico non può sottrarsi al dovere di rafforzare, con la sua pratica di docente, la capacità critica dell'educando, la sua curiosità, la sua vivacità anche irriverente. [...] L'insegnante che pensa in modo corretto, riesce a trasmettere agli educandi che una delle cose belle del nostro modo di esistere nel e con il mondo, in quanto esseri storici, consiste nella capacità di conoscerlo intervenendo su di esso (Freire, 2004, 28).

Nel 2012 Freire fu riconosciuto patrono dell'educazione brasiliana e fu definito "l'educatore del mondo". A circa un secolo dalla sua nascita, la sua pedagogia progressista è ancora estremamente attuale e il suo concetto educativo secondo cui ognuno può "essere di più", rappresenta il faro che orienta la ricerca continua di prassi educative innovative.

3.2 Martha Nussbaum: Formarsi per il profitto o per la libertà?

La Formazione non consiste nell'assimilazione passiva di fatti e tradizioni culturali, bensì nell'abituare la mente a diventare attiva, competente e responsabilmente critica verso le complessità del mondo (Nussbaum, 2011, p. 35).

Perché è alla Formazione che spetta il difficile (ma sempre affascinante) compito di formare identità integrali e integrate che sappiano far fronte al cambiamento, gestirlo, dominarlo criticamente, imparando un nuovo alfabeto per progettare il futuro (Dato, 2019, p. 110).

Nel 2011 Martha Nussbaum, professoressa di *Law and Ethics* all'Università di Chicago, pubblicò il saggio intitolato "Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica" in cui tratta dell'importanza dell'insegnamento della cultura umanistica e delle arti nelle Scuole e all'Università, in un mondo in cui queste vengono pesantemente ridimensionate in favore degli studi tecnici e delle scienze dure impegnate e raggiungere una continua crescita economica e il progresso scientifico.

Il saggio non vuole presumere una superiorità delle *Humanities* sulle *Hard Sciences*, ma sottolinea l'importanza di preservare la loro presenza all'interno dei piani di studio scolastici e universitari, per garantire uno sviluppo globale dello studente.

Gli studi umanistici permettono, infatti, di acquisire la capacità di pensare criticamente, di trascendere i localismi, preparano le persone a comprendere cosa sia il lavoro dignitoso, e offrono gli strumenti per capire come rendere la propria vita una vita buona e piena (Nussbaum, 2001, p. 26).

Nussbaum sostiene, inoltre, che le capacità intellettuali di riflessione e di pensiero critico siano fondamentali per mantenere vive e ben salde le democrazie - nessuno vorrebbe vivere in un paese prospero ma che abbia cessato di essere democratico - questo perché in primis, la vera democrazia, tutela tutti gli individui e la dignità umana, che deve essere rispettata e protetta dalle leggi e dalle istituzioni (Nussbaum, 2001, p. 29).

I suoi studi sui sistemi scolastici dell'India hanno fatto emergere che le nazioni possono incrementare la loro ricchezza interna senza preoccuparsi della distribuzione equa dell'istruzione nel paese, finché sono in grado di formare un'élite competente in termini informatici e commerciali.

L'istruzione finalizzata alla crescita economica prevede semplici saperi di base, come scrivere e fare di conto, mentre la parità di accesso all'istruzione per bambini e giovani non è considerata importante, perché una nazione può crescere molto bene anche se i contadini poveri restano analfabeti e senza risorse informatiche di base, finché già esiste un'élite formata e competente (Nussbaum, 2001, p. 37).

Non solo: secondo Nussbaum, chi persiste a puntare unicamente alla crescita economica - perché convinto che sia l'unico valore necessario e importante - non si limita ad ignorare le arti, ma le teme. Questo perché la libertà di pensiero degli studenti è pericolosa e perché gli artisti non sono servi di alcuna ideologia (Nussbaum, 2001, p. 40).

Tornando all'istruzione, è risaputo che la scuola è un'istituzione e un'esperienza di vita molto influente per lo sviluppo della persona dalla prima infanzia all'adolescenza fino all'età adulta, assieme alla formazione ricevuta dalla propria famiglia. Infatti, le nozioni apprese nell'infanzia diventeranno fondamentali per l'adulto che sarà in futuro.

Quali compiti spettano quindi alla Scuola e all’Educazione per formare i cittadini di una democrazia sana? Quali valori deve far propri lo studente?

Nussbaum rileva, in particolare, questi insegnamenti:⁵

- Sviluppare la capacità di vedere il mondo dal punto di vista di altre persone
- Insegnare a confrontarsi con le fragilità umane
- Sviluppare un’autentica sensibilità verso gli altri
- Controbattere gli stereotipi
- Incoraggiare la responsabilità e l’affidabilità
- Promuovere il pensiero critico, la capacità e il coraggio di far sentire una voce dissenziente.

Se ci poniamo dal punto di vista di un giovane adulto che deve compiere delle scelte formative per il proprio futuro, dovrà scegliere percorsi di studio tecnici o scientifici per “rimanere a galla” nella complessità anche se non è autenticamente ciò che desidera? Questo non è necessario, in quanto le dinamiche di mercato relative alla domanda e all’offerta di lavoro saranno perennemente mutevoli, come le dinamiche politiche, sociali e dei sistemi economici - questo fenomeno è stato analizzato al paragrafo 2.1 dell’elaborato, dove sono state riportate le transizioni storiche e le evoluzioni del lavoro degli ultimi due Secoli -.

È più autentico investire in sé stessi coltivando i propri studi guidati dalla passione reale, piuttosto che sceglierne altri per non fiorire mai. Nussbaum con le sue pubblicazioni, ribadisce che la scelta migliore è sempre quella di decidere di formare sé stessi in profondità.

3.3 Gina Chianese: La costruzione del sé personale e professionale

Quando si parla della costruzione dell’identità professionale è comune pensare che questo sia un argomento riferito unicamente ai cosiddetti “alti profili”, ovvero quei lavoratori

⁵ Insegnamenti di una scuola “democratica” tratti da pag. 61 del saggio “Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno di una cultura umanistica” di Nussbaum edito da Il Mulino.

che possiedono una professionalità specifica proveniente dall'acquisizione di alti titoli di studio o dall'iscrizione ad albi professionali, quali ad esempio le professioni mediche, giuridiche, ingegneristiche...

In realtà questo non è esatto, innanzitutto perché anche le professioni storicamente viste come solide e molto redditizie oggi affrontano periodi di precarietà e instabilità date dall'incertezza stessa delle dinamiche del mercato del lavoro.

In secondo luogo, perché l'adulto lavoratore è chiamato a costruire e progettare una propria biografia lavorativa a prescindere dalla mansione che ricopre o dal lavoro che svolge, come vedremo in seguito.

L'importanza di costruire la propria professionalità deriva dal fatto che, come abbiamo già potuto osservare, attraverso il lavoro la persona riesce a definirsi socialmente, schiudere le proprie potenzialità, organizzare i propri aspetti di vita.

Oggi, nello scenario postmoderno, il lavoratore è chiamato ad affrontare continue transizioni nelle quali gli è richiesto di sapersi muovere in modo flessibile tra un'esperienza e l'altra (Chianese, 2019, p. 121).

È richiesta inoltre una capacità implicita di saper fare fronte a questi continui cambiamenti e ad accettare l'instabilità, ponendo ulteriori difficoltà nella progettazione dei percorsi lavorativi ed esistenziali.

Gina Chianese, professoressa di Pedagogia generale e sociale all'Università di Trieste, nelle sue ricerche sull'Educazione degli adulti fa riferimento al concetto di *career construction*.

Secondo Chianese si deve considerare l'apprendimento come *lifelong*, considerando anche la dimensione *lifewide*, andando oltre "l'istituzione scuola" e aprendosi a tutti i contesti di vita, come riportato dal Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente realizzato dalla commissione delle comunità europee del 2000 (Chianese, 2019, p. 119).

L'identità professionale, dunque, non è una realtà preesistente alla quale approdare, ma un'esperienza da costruire giorno dopo giorno, formata dall'insieme di risultati, aspirazioni, relazioni, esperienze, attività (Chianese, 2019, p.126).

È giusto pensare che ognuno debba sentirsi in dovere di modellarla, sentirsi titolare delle proprie scelte: in questo modo si rafforza la professionalità lavorativa.

Ho ritenuto interessante riportare qui alcuni paradigmi di riferimento della *career construction* quali l'autostima, il controllo, la narrazione, la riflessione:

- L'autostima, perché le scelte e le transizioni professionali richiedono un buon grado di fiducia in sé stessi. Questo consente di affrontare le sfide con sicurezza di sé.
- Il controllo, perché è importante per il lavoratore pensare al futuro come qualcosa di, almeno in parte, controllabile; in quanto ciò consente di percepirsi "artefici" del proprio destino.
- La narrazione, perché narrando le proprie storie di vita emergono i cosiddetti *turning points*, momenti che individuano i cambiamenti e le deviazioni avvenute, per mettersi alla ricerca di nuovi equilibri necessari. Narrando, le storie acquistano una consistenza reale, sono necessarie per costruire la propria identità.
- La riflessione, come processo che permette di riflettere sui propri percorsi professionali e personali, consentendo di svilupparsi come professionista riflessivo, per il presente e per i mutamenti del futuro.

Poi, è necessario introdurre il concetto di competenza legato al professionista, perché è dallo sviluppo delle competenze di ognuno e dalla cooperazione, che si passa da una dimensione individuale ad una collettiva (Chianese 2019, 127).

In questo modo si crea una sinergia tra le competenze soggettive e le interazioni sociali, passando ad un senso di comunità che è molto distante dall'individualismo postmoderno. Anche in questo modo si cambia la concezione di diversità da un senso negativo ad un senso arricchente di novità.

Dunque, la transizione per il lavoratore dei nostri giorni è una variabile frequente, che richiede una costante ridefinizione dell'identità professionale. Secondo Chianese la transizione è una sfida che deve essere intesa come *lifelong journey*, che porti allo sviluppo concreto di sé stessi (Chianese, 2019, p.130).

In questo modo è possibile imparare nel proprio viaggio a congedarsi da “chi sono” o “sono stato” per passare con fiducia a “non sono ancora” e “potrò essere” (Chianese, 2019, p.130).

3.4 Arjun Appadurai: La capacità di aspirare

Un altro approccio interessante di tipo antropologico e sociologico è quello proposto da Arjun Appadurai, antropologo statunitense di origine indiana che nel 2004 pubblicò un saggio intitolato “La capacità di aspirare: la cultura e i termini del riconoscimento”. Egli indagò sulla cosiddetta “capacità di aspirare” tra gli abitanti degli slum di Mumbai, ma in cosa consiste?

La capacità di aspirare è quella qualità che fa emergere la capacità di far sentire la propria voce, di esprimere la propria protesta, di partecipare criticamente, di mettere in campo desideri e obiettivi rivolti al futuro per il miglioramento delle condizioni personali e collettive (Deriu, 2015, p. 15). Secondo Appadurai si tratta di una capacità umana al contempo definita e nutrita culturalmente, oltre a rappresentare una dimensione fondamentale per la democrazia e per il cambiamento sociale.

La forza della capacità di aspirare si definisce attraverso la capacità di elaborare una mappa di viaggio realistica verso un futuro più soddisfacente e gratificante, è capacità di immaginare e costruire ponti concreti tra il presente e il futuro, incamminarsi nell’orizzonte dei desideri (Deriu, 2015, p.15).

Le aspirazioni e le idee circa il futuro non sono mai semplicemente individuali, ma si riagganciano a più ampie e generali idee etiche che definiscono cosa sia la felicità, la giustizia, la buona vita (Deriu, 2015, p.15).

Ma tornando al tema della precarietà lavorativa e sociale, la domanda che ci si pone è: come è possibile rafforzare questa capacità in chi è cresciuto nel precariato?

La riflessione di Appadurai dice che la capacità di aspirare richiede sia una capacità di orientamento e di prospettiva, sia una capacità di navigazione verso un futuro più soddisfacente.

Oltre a questo, egli suggerisce l'importanza di elaborare alcuni strumenti che possano aiutare e tracciare un percorso, e richiama:

- L'impegno ad autoosservarsi, conoscersi, essere consapevoli
- L'impegno nel produrre autocoscienza, consenso, fiducia, legami di solidarietà
- Individuare obiettivi intermedi concreti che costituiscano dei punti positivi
- La disponibilità di sperimentare e procedere per tentativi
- La capacità di pazientare, di mantenere aperto un conflitto nel tempo e di produrre un cambiamento graduale.

Sicuramente uno degli effetti dell'esposizione prolungata al precariato è stato produrre un indebolimento della capacità di aspirare, della possibilità di dare forma a un presente e ad un futuro desiderabile.

Questo, però non significa che i giovani abbiano rinunciato a pensare o a proiettarsi nel futuro. Nella progettazione hanno cambiato la loro modalità di agire, puntando nella concretezza della vita quotidiana a partire dall'ambiente più prossimo e facendo leva sugli strumenti di cui ciascuno dispone.

In conclusione, possiamo affermare che la formazione autentica, critica, originale, che permette di comprendere a pieno sé stessi e ogni realtà, è salvifica.

Gli approcci pedagogici presentati offrono visioni da cui si può prendere ispirazione per sé stessi: secondo Freire l'educazione deve essere libera, coscienziosa e rivolta a tutti, deve promuovere lo sviluppo personale senza distinzioni di status sociale ed economico, deve estrarre le capacità anche per chi è più complesso farlo.

Nussbaum sostiene che la letteratura, le arti, la filosofia sono fondamentali per la formazione integrale dello studente. Le *Humanities* forniranno poi gli strumenti necessari per vivere a pieno, nonostante la complessità del mondo che abitiamo.

Chianese spiega che le transizioni all'interno della propria carriera lavorativa sono complesse perché implicano una ristrutturazione interiore, oltre che portare sensazioni di instabilità, ma sono in realtà anche occasioni di sviluppo personale e di riscoperta per costruire la propria esperienza lavorativa, in una solida ottica di *lifelong journey*.

Appadurai attraverso la capacità di aspirare invita a far emergere i desideri e gli obiettivi di ogni persona che desidera progettare il proprio futuro per una vita buona e piena, a partire dalla costruzione della propria mappa di viaggio, nonostante le difficoltà provenienti dalla precarietà.

Conclusioni

L'obiettivo di questo elaborato finale è la volontà di indagare sulle dinamiche lavorative e sociali che portano ad incontrare situazioni di precarietà, riportando esempi concreti di chi ha vissuto sulla propria pelle l'esperienza di questa tipologia di lavoro. L'analisi è stata presentata attraverso i capitoli da più prospettive – statistiche, giuridiche, sociali, storiche, filosofiche – per costruire una visione il più possibile concreta e analitica della realtà sociale e lavorativa. Un secondo obiettivo è evidenziare il ruolo della Formazione e dell'Educazione come preziosi strumenti di emancipazione personale, come antidoto alla frammentazione personale e lavorativa, come ispirazione per capire, citando Freire, che “si è di più” di ciò che si è costretti a pensare.

Da un punto di vista personale, l'obiettivo era quello di condurre un'analisi concreta sui fatti e dare voce a questa problematica che opera in modo silenzioso nel nostro Paese. Come si è potuto osservare, la precarietà è in primis lavorativa, ma anche sociale, perché genera vulnerabilità e divisione. Attraverso la presa in considerazione dei dati statistici e la narrazione degli eventi accaduti inerenti anche al tema delle morti e degli infortuni che avvengono nel luogo di lavoro, si è cercato di dar voce a questa realtà sociale grave e diffusa.

Ho voluto porre particolare evidenza al rapporto tra precarietà e povertà per sfatare uno stereotipo molto diffuso rispetto alla visione della figura emarginata della persona povera e precaria come soggetto che si è immerso volontariamente in questa problematica. In realtà, come è stato dimostrato nel terzo capitolo, questo costrutto sociale è molto più complesso: non è dato da “colpe” o negligenze, ma soprattutto da dinamiche lavorative e sociali precarie.

Gli approcci pedagogici di emancipazione presentati al terzo capitolo dell'elaborato rappresentano un quadro di riferimento interpretativo e applicativo - utile non solo agli educatori, ma anche ad ogni persona che nella propria vita si trova ad affrontare situazioni di precarietà e difficoltà lavorative - per compiere un'autoanalisi della propria condizione lavorativa o formativa e agire per costruire una realtà e un futuro migliore. In risposta alla

precarietà è necessario far sentire la propria voce e puntare ad emanciparsi dalla frammentarietà dell'oggi.

Infine, la volontà di scrivere questo elaborato finale di tesi nasce da diverse motivazioni: durante il mio percorso scolastico e universitario ho potuto vedere in altri e vivere in prima persona dinamiche di precarietà, sia lavorative, che sociali. Queste dinamiche hanno suscitato in me sentimenti di ingiustizia, di angoscia, facendomi spesso sentire impotente di fronte a realtà complesse; per questo motivo ho voluto ricercare degli “antidoti” alla precarietà nel mio percorso di studi, in modo da poterli unire nel mio elaborato finale. L'obiettivo di ricerca, la scrittura e le indagini svolte mi hanno fatto sentire più competente e preparata di fronte alle problematiche trattate.

Come proposta futura invito chiunque abbia vissuto o stia vivendo dinamiche di precarietà e che leggerà gli approcci pedagogici presentati in questo elaborato, di prendere ispirazione, farli propri, cercarne di nuovi, svilupparsi, nonostante la consapevolezza che la realtà attuale continui ad essere complessa e difficile.

Bibliografia

- Bauman Z., *Modernità liquida*, Roma-Bari, Editori Laterza, 2011.
- Bauman Z. (a cura di Roberto Camarlinghi), *Perché la precarietà non ci unisce*. In “Animazione Sociale”, 2013., pp. 4-14.
- Cerrocchi L., Dozza L., *Contesti educativi per il sociale. Progettualità, professioni e setting per il benessere individuale e di comunità*, Milano, FrancoAngeli, 2018.
- Cornacchia M., Tramma S., *Vulnerabilità in età adulta. Uno sguardo pedagogico*, Roma, Carocci editore, 2019.
- Deriu M., *La capacità di aspirare nell'epoca del precariato*. In “Animazione Sociale”, 2015, pp. 15-27.
- INAIL, *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, In “Dati INAIL”, 2024.
- Istituto Paulo Freire Italia, *Emanciparsi in un tempo di disuguaglianze*. In “Animazione Sociale”, 2014, pp. 27-35.
- Marescotti E., *Educazione permanente e degli adulti: storia di un'idea*, Torino, UTET Università, 2022.
- Mingione E., Pugliese E., *Il lavoro*, Roma, Carocci editore, 2010.
- Murgia M., *Il mondo deve sapere*, Torino, Giulio Einaudi editore, 2017.
- Murgia M., *Se non puoi fare più nulla, almeno dillo. Il potere che ci viene dal raccontare*. In “Animazione Sociale”, 2014, pp. 38-43.
- Nussbaum M., *Educare per il profitto o per la libertà?*. In “Animazione sociale”, 2011, pp. 15-25.
- Nussbaum M., *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica*, Bologna, Il Mulino, 2001.
- Possentini S., *La prima cosa fu l'odore del ferro*, Macerata, Rrose Sélavy, 2018.

Siza R., *Precarietà della vita e povertà transitorie*. In “Animazione Sociale”, 2004, pp. 11-19.

Ringraziamenti

Sono grata per aver scelto, ormai tre anni fa, di proseguire gli studi. Grata perché ho potuto imparare, conoscere, crescere più di quanto immaginassi e perché in questo arco temporale ho vissuto i momenti più belli della mia vita.

Desidero ringraziare la Prof.ssa Daria Quatrida, perché mi ha ispirata e guidata nella stesura della mia tesi di laurea, permettendomi di approfondire temi complessi su cui volevo da tempo cercare delle risposte. Ringrazio la mia famiglia per l'amore e il sostegno e la piccola D. per essere la mia compagna di vita. Ringrazio le mie migliori amiche Camilla e Alessia per essere cresciute insieme tra avventure padovane e casalinghe, fatiche, pianti, risate, vassoi, abbracci a panino. Ringrazio Sara, per essere con me da quando eravamo bambine.

L'insieme di ogni momento mi ha portata a questa fine, che è anche un meraviglioso inizio, che non vedo l'ora di vivere a pieno.

