



## INTERVENTO DI ANNALISA MURGIA

DOTTORE DI RICERCA IN SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE NELL'UNIVERSITA' DI TRENTO

# Precario ergo non sum



### *NOTA BIOGRAFICA*

**Annalisa Murgia** ha conseguito il titolo di dottore di ricerca in Sociologia e Ricerca Sociale presso l'Università di Trento, dove è attualmente titolare di una borsa post-dottorato. È membro della Research Unit on Communication, Organizational Learning and Aesthetics ([www.unitn.it/rucola](http://www.unitn.it/rucola)) e del Centro di Studi Interdisciplinari di Genere ([www.unitn.it/csg](http://www.unitn.it/csg)) presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale.

Insegna all'interno del Master in Politiche di genere nel mondo del lavoro dell'Università di Trento ed è docente del Percorso di introduzione al mondo del lavoro presso la stessa università. I suoi ambiti di ricerca riguardano principalmente il mondo del lavoro, con specifico interesse alle tematiche della precarietà e delle differenze di genere. Ha recentemente pubblicato i volumi “Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro” (2010) e (con Barbara Poggio e Maura De Bon) *Interventi organizzativi e politiche di genere* (2010).

## INTERVENTO DI ANNALISA MURGIA

DOTTORE DI RICERCA IN SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE NELL'UNIVERSITA' DI TRENTO

# Precario ergo non sum

“Mi è stato detto di cancellare qualsiasi traccia della mia presenza. Né sulle cartelle presenti in computer, né in qualsiasi modo deve rimanere la mia traccia. Mi è stato

anche detto che nel momento in cui dovesse venire un controllo, io devo dire che sono passata a trovare un'amica e la cosa assurda è che, a parte sentirsi un clandestino in un ufficio, formalmente io sono la segreteria organizzativa, ma è il mio ologramma che risponde. Credo di essere un effetto della fantasia catartica dei mezzi di comunicazione moderni” [estratto di intervista con una co.co.co. della pubblica amministrazione]

Non lasciare tracce, fingere di essere lì per caso, accettare di essere invisibili. Queste sono alcune delle competenze che sempre più spesso vengono richieste in ampi e differenti settori del mercato del lavoro contemporaneo. Per molto tempo con “lavoro invisibile” si è intesa la condizione di chi – per diverse ragioni – non aveva accesso ad un rapporto di lavoro “regolare”, stabile e razionalizzato, che assegnava uno status sociale e garantiva l'accesso ai diritti di welfare e ad una piena cittadinanza. L'invisibilità del lavoro coincideva con l'economia sommersa, il sottosalario, lo sfruttamento del lavoro migrante, il lavoro nero. Ma anche con il lavoro non retribuito – domestico e di cura – considerato per tutto il ventesimo secolo appartenente alla sfera privata, in quanto non economicamente produttivo.

Oggi essere invisibili nel mercato del lavoro è diventata, invece, una condizione che ha progressivamente coinvolto situazioni molteplici ed eterogenee. Non solo sono sempre più ambigui i confini tra lavoro e non lavoro, tra occupazione e disoccupazione, tra prestazione professionale e retribuzione, ma anche i contorni delle stesse tipologie contrattuali con cui si lavora si delineano in maniera molto sfumata e talvolta confusa.

Le parole riportate all'inizio del testo sono tratte da un'intervista realizzata con una collaboratrice coordinata e continuativa della pubblica amministrazione. Il suo contratto non prevede che debba stare in ufficio, né utilizzarne gli strumenti. Il suo lavoro, invece, prevede che occupi una scrivania e risponda al telefono. Condizione comune a molti “parasubordinati”, a cui viene chiesto di introdursi in posti di lavoro momentaneamente disabitati o temporaneamente disponibili e soggiornarvi per un po', facendo però attenzione a non lasciare tracce, a esistere senza essere visti. La questione non riguarda più l'appartenere o meno al mercato del lavoro formalmente riconosciuto, né il tipo di attività svolta, ma si è spostata sull'emergere di nuove occupazioni fragili, il cui problema non è solo la discontinuità di reddito, ma anche l'esperienza di essere un “clandestino in

ufficio”, una lavoratrice senza permesso di soggiorno, la cui cittadinanza non è riconosciuta nell'organizzazione in cui lavora.

### **Invisibile e stra-ordinario**

Ciò che colloca i lavoratori e le lavoratrici formalmente autonomi e concretamente subordinati in posizioni subalterne e precarie sono inoltre le situazioni di “superlavoro”, che paiono progressivamente moltiplicarsi e diventare più frequenti per chi lavora in modo temporaneo. La famosa liberazione dal tempo di lavoro ad opera dell'automazione non avrebbe dunque compiuto il suo corso, mentre incide sempre di più il fatto che il lavoro venga organizzato tenendo conto esclusivamente del risultato finale, con una conseguente lievitazione degli orari oltre che dei ritmi.

Lavoratrici e lavoratori “a scadenza” da un lato si adeguano agli orari dei loro colleghi dipendenti, e dall'altro continuano a lavorare a casa sia durante la settimana che nel weekend. Teoricamente non ci si deve alzare tutti i giorni alla stessa ora, ma nella realtà dei fatti si è costretti a farlo lo stesso, soprattutto nei periodi in cui il lavoro è più pesante. Si può decidere di non lavorare una giornata, ma nei momenti di maggior carico si rimane chiusi in casa per settimane, senza avere il tempo per fare nient'altro, a discapito della vita sociale e dei tempi di vita privata (Bologna, Fumagalli 1997).

Uno dei mutamenti più radicali e visibili del lavoro contemporaneo è proprio quello legato alla destrutturazione del tempo e degli orari di lavoro. Sempre più spesso le aziende sperimentano delle suddivisioni cronologiche che danno luogo a una giornata lavorativa formata da un mosaico di persone, che lavorano secondo tempi diversi e più individualizzati. Si tratta di un'organizzazione temporale molto lontana da quella delle società “sincrone” (Gasparini 2001). La sfera del lavoro e quella della vita personale si sovrappongono, acquistando dei confini poco definiti e il tempo di lavoro non è più scandito da un segnale che ne regola l'inizio e la fine, ma si allunga o si accorcia in base ad una serie di variabili molto complesse e mutevoli.

Peraltro, le nuove forme di lavoro esigono spesso un maggior coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici di quanto esigesse il rapporto salariale classico. La paura di un possibile licenziamento o di un mancato rinnovo del contratto accentua ancor più questo condizionamento, che si manifesta con il diffondersi di condizioni di lavoro che vincolano sempre di più i percorsi lavorativi ed esistenziali.

I tempi di lavoro che costituiscono la quotidianità di chi non ha un lavoro stabile

rappresentano un potente strumento di stratificazione sociale, che determina limiti e potenzialità del vivere una condizione professionale atipica. Il tempo della società flessibile plasma infatti la vita di relazione dei singoli sia nella sfera professionale che in quella privata, prefigurando una sorta di differenziazione sociale basata sugli orari di lavoro, e nello specifico, sull'impossibilità di capire quando il lavoro inizia e quando finisce nell'arco della propria giornata.

Il problema dei lavoratori invisibili non è tuttavia esclusivamente il lavoro stra-ordinario – in termini di carico e di tempo – ma anche, in diversi casi, il dover gestire più lavori in contemporanea. Lo squilibrio nel ciclo lavorativo è una costante per lavoratrici e lavoratori coinvolti in forme di lavoro instabile. Questo significa che i periodi di sottoccupazione sono affiancati da altri di sovraoccupazione, spesso in totale disarmonia con la propria vita personale.

### **Invisibile e liminale**

Anche lo spazio di lavoro è un aspetto che non può essere trascurato nel ragionare sulla quotidianità di lavoratrici e lavoratori intermittenti. Le strutture fisiche e le persone sono legate allo spazio così come al tempo e sono connesse con le altre in modi particolari che contribuiscono a caratterizzare un posto specifico e a differenziarlo dagli altri. Per diversi aspetti i lavoratori a termine occupano posizioni di confine all'interno dell'organizzazione, ai margini delle posizioni convenzionali nella struttura organizzativa. In molti casi le loro attività sono separate, svolte dietro le quinte, come se fossero esclusivamente di aiuto e di supporto ai/lle dipendenti per lo svolgimento delle loro attività (Kunda 1992). In un certo senso sono “ospiti” nel luogo di lavoro, che abitano temporaneamente e nel quale vengono all'occorrenza resi invisibili.

Per certi versi il lavoro temporaneo sembrerebbe occupare una posizione di liminalità (Turner 1967), ricordando quel particolare stato in cui si è *betwixt* e *between* nelle strutture sociali, condizione tipica degli artisti, degli sciamani e, in modo simile, dei lavoratori intermittenti. Privi del legame strutturale creato da una posizione occupazionale stabile, chi lavora a termine condivide alcune delle caratteristiche ambigue della liminalità. Lo stato di temporaneo è spesso una posizione transitoria che resta aperta per definizione: potrebbe essere una strada verso il posto fisso, una fase esplorativa, un modo di essere nel mondo del lavoro o un vicolo cieco che aumenta il senso di marginalità.

Inoltre, così come accade per i tempi, anche gli spazi di vita e di lavoro tendono, soprattutto per chi ha un contratto “parasubordinato”, ad intrecciarsi in modo inestricabile. Si lavora in ufficio, nella scrivania della propria camera da letto, nel divano della cucina, in treno, in albergo o in autostrada. Accade quindi quella con-fusione ed interpenetrazione delle sfere di vita, in cui viene meno il limite e il senso della divisione tra lavoro e non lavoro, dal momento che gli spazi di lavoro vengono prodotti dentro le case, che diventano non solo luoghi in cui esperire il proprio privato, ma anche luoghi di produzione economica (Phizacklea, Wolkowitz 1995). Anche in questo caso il lavoro viene svolto lontano dagli occhi dei committenti, ma il fatto che non si veda non scalfisce la sua invadenza, anche nelle zone più intime e protette.

### **Invisibili e senza garanzie**

Il problema, tuttavia, non sta tanto nel differente utilizzo – più o meno visibile – dei tempi e degli spazi da parte di chi non ha un posto fisso, ma nel fatto che ciò si traduca nell'assegnazione di una posizione di marginalità per i precari e gli invisibili e di piena tutela per chi lavora con un contratto a tempo indeterminato (Murgia 2010).

Rivendicare i propri diritti di cittadinanza per le persone che transitano ed esperiscono situazioni di precarietà significa quindi uscire dall'ombra e inventarsi un percorso inedito, che non può incanalarsi nei binari già tracciati dallo stile di vita associato al “posto fisso”, né a quello del lavoratore autonomo. In un certo qual modo affermare la propria cittadinanza e non accettare la condizione di invisibilità significa anche darsi la possibilità di de-lirare, nel senso di uscire dai confini stabiliti e dati per scontato, costruendo dei percorsi alternativi, i cui rischi devono però essere affrontati in maniera individuale man mano che si disegna il tracciato.