

## **Il rapporto di lavoro atipico: modelli culturali, criticità e linee di sviluppo**

di Federico Fanelli\*, Francesca Terri\*, Sabrina Bagnato\*\*, Paola Pagano\*\*\*, Silvia Poti\*\*\*, Stefania Attanasio\*\*\*\*, Renzo Carli\*\*\*\*\*

### *1. Premessa*

Questo lavoro nasce dalla condivisione di una visione della psicologia come una scienza in grado di conoscere la realtà sociale e di realizzare in essa cambiamenti, anche politici, intesi come prodotti strategici di regolazione della convivenza sociale.

Su questa linea la “promozione dello sviluppo” si identifica nella contrattazione e costruzione di obiettivi orientati all'utilizzazione delle risorse, individuali od organizzative, che possono cambiare la relazione tra individui e contesto, tracciando un progetto di sviluppo non tracciabile a priori.

Queste premesse epistemologiche sono alla base della presente ricerca, diretta da Renzo Carli, focalizzata sulla rilevazione dei processi culturali collusivi che caratterizzano i lavoratori con contratti “atipici”<sup>1</sup>, con lo scopo di stimolare una committenza politica intorno alle problematiche di convivenza connesse alla diffusione delle forme di lavoro “atipico”.

Partiamo dalla visione dell'azione politica e di governo come un potenziale servizio orientato ad un “cliente”; consideriamo il rapporto tra governo e lavoratori atipici come un'organizzazione costruibile entro processi di contrattazione democratica relativi a progetti di sviluppo sociale.

Pensando alla riforma del lavoro crediamo non sufficiente introdurre una normativa per avere garanzia di un uso efficace di quanto proposto: crediamo che la conoscenza delle Culture Locali<sup>2</sup> ci consenta di formulare ipotesi sulla fruizione di ciò che si è attuato, di ipotizzare attività per promuoverne lo sviluppo, a partire dagli interlocutori del governo, dalle loro attese, dalla loro capacità di investire su progetti professionali.

### *2. Metodologia*

Sono state raccolte, dal mese di luglio 2004 al mese di Maggio 2005, 71 testi scritti di altrettanti lavoratori atipici interpellati a proposito della loro esperienza professionale, attraverso una domanda intenzionalmente aperta e generica, formulata via mail. Si tratta di un campione *per quote*, bilanciato in funzione di tre variabili illustrative:

- sesso (maschio/femmina);
- dimensione dell'organizzazione di lavoro (piccola-media/grande);
- area territoriale (nord/centro/sud).

---

\* Specialista in Psicologia della salute

\* Specialista in Psicologia della salute

\*\* Specializzanda in Psicologia della Salute, Roma.

\*\*\* Dottoranda in Psicologia clinica, Università di Lecce.

\*\*\* Dottoranda in Psicologia clinica, Università di Lecce.

\*\*\*\* Dottore di ricerca in Psicologia di Comunità, Università di Lecce.

\*\*\*\*\* Professore ordinario in Psicologia clinica, Università di Roma, La Sapienza.

<sup>1</sup> In seguito all'approvazione della legge 196/97 si sono diffusi su larga scala i contratti di lavoro flessibile, destinati ad un'ulteriore espansione con la recente legge 30/2003, denominata legge Biagi che ha voluto incrementare la flessibilità di assunzione tramite l'introduzione di nuove tipologie contrattuali: il lavoro a progetto, a chiamata, ripartito, staff leasing, contratti di inserimento, prestazioni occasionali di tipo accessorio; nel nuovo quadro regolamentare emerso con l'approvazione di questa legge, il mercato del lavoro italiano risulta di conseguenza caratterizzato da ben 21 differenti rapporti di lavoro diversi dall'impiego “standard” i quali, a seconda della stabilità del contratto o della durata del regime orario, possono essere applicati secondo 48 modalità diverse (Istat, 2004).

<sup>2</sup> Per Cultura Locale s'intende quel processo collusivo, fondato appunto sulla simbolizzazione affettiva del contesto, che caratterizza specifici gruppi sociali, definite organizzazioni, particolari strutture. In tal senso si parla di Cultura Locale di un ospedale, di una città, di un'impresa, di una scuola o nel nostro caso di persone che condividono il medesimo contesto in termini di esperienza di un contratto di lavoro atipico.

Gli scritti raccolti sono stati oggetto di una prima lettura finalizzata all'individuazione di *Modelli Culturali Specifici*, significativi del gruppo sociale degli intervistati (R.Carli, S.Salvatore, 2001). Modelli che hanno poi rappresentato delle "tracce culturali" per la costruzione del quasi questionario o Strumento ISO, composto da espressioni linguistiche caratterizzanti le aree culturali che si intendono analizzare, per arrivare infine ad un questionario snello e di rapida applicazione, che ha consentito, nelle successive fasi della ricerca, di raggiungere, anche telefonicamente o via internet, un numero esteso di persone, costituendo un campione rappresentativo della popolazione target. Ancora, in questa fase, gli scritti sono stati raccolti in un unico corpus testuale, processato con un programma informatico in grado di trattare statisticamente il testo. Lo strumento metodologico impiegato per lo studio dei modelli culturali che caratterizzano il rapporto di lavoro "atipico" sarà l'*Analisi emozionale del testo*, su cui ci soffermiamo nel paragrafo seguente.

## 2.1 L'Analisi emozionale del testo

L'Analisi emozionale del testo (AET) elaborata da SPS (Studio di Psicosociologia) è un strumento psicologico di analisi di testi scritti; testi raccolti, di volta in volta, tramite colloqui, interviste, focus group, domande aperte di questionari, collezione di scritti o documenti prodotti entro aree di una specifica organizzazione ecc. L'Aet consente di analizzare la cultura locale presente entro un gruppo specifico di persone, caratterizzate "culturalmente", all'interno della produzione linguistica presa in esame, dalla *relazione con un contesto condiviso*.

Il rapporto tra Aet e Cultura Locale è istituito sulla base di precise premesse teoriche. Si ipotizza che il linguaggio (parlato o scritto) risponda al principio della **doppia referenza**, postulato a suo tempo da Fornari (Carli, Paniccia, 2002) e che le parole con cui è organizzata la produzione linguistica possano essere suddivise in due grandi categorie: *parole dense*, con il massimo di polisemia, se prese a se stanti, ed il minimo di ambiguità nel significato; *parole non-dense*, con il massimo di ambiguità di senso e, quindi, con il minimo di polisemia. Per *polisemia* si intende l'infinita associazione di significati attribuibili ad una parola se svincolata dal contesto linguistico che ne riduce la polisemia stessa. Si tratta, evidentemente, di una polisemia "emozionale", che viene trasformata nel "senso", cognitivamente inteso, della parola stessa quando questa sia iscritta entro il contesto linguistico. Le parole non-dense sono parole ambigue (si pensi ad esempio a parole come "ritenere" o "tuttavia"), che, per avere un senso entro il linguaggio parlato o scritto, hanno bisogno di essere iscritte entro il contesto linguistico. In questo, ambiguità e polisemia sono connotazioni inversamente proporzionali nel definire le parole: le parole dense sono quelle caratterizzate da un massimo di polisemia e da un minimo d'ambiguità; se individuate in un testo, possono essere raggruppate in funzione della loro ricorsività entro segmenti del testo stesso. Questa operazione di segmentazione del testo e di identificazione di raggruppamenti ricorrenti di parole, entro specifici segmenti, è possibile grazie all'analisi delle corrispondenze<sup>3</sup> tra le parole dense evidenziate nel testo ed i segmenti del testo, preventivamente individuati. Queste analisi sono rese possibili da specifici programmi informatici per l'analisi del testo<sup>4</sup>.

Dall'analisi fattoriale delle corrispondenze e dalla successiva analisi dei cluster<sup>5</sup> è possibile ottenere quindi dei raggruppamenti di parole dense che chiameremo repertori o cluster: "repertori culturali" caratterizzati da parole dense co-occorrenti entro un insieme di segmenti ove le stesse parole dense ricorrono con la più elevata probabilità. La funzione della co-occorrenza delle parole dense, entro lo stesso Repertorio, è di ridurre *gli infiniti significati* di ciascuna parola densa; è come se ciascuna parola considerata, nell'incontro di co-occorrenza con le altre parole, perdesse una

<sup>3</sup> Come tutti i metodi di analisi fattoriale, l'analisi delle corrispondenze consente di estrarre nuove variabili - i fattori appunto - che hanno la proprietà di riassumere in modo ordinato l'informazione. Consente inoltre di predisporre grafici atti a rappresentare - in uno o più spazi - le entità linguistiche raggruppate per co-occorrenza.

<sup>4</sup> Nel nostro caso il software utilizzato è Alceste (Analyse des Lèxèmes Cooccurrents dans les Enoncés Simples d'un Texte) di Max Reinert.

<sup>5</sup> Insieme di tecniche statistiche il cui obiettivo è costituito dall'individuare raggruppamenti di oggetti (nel nostro caso, di parole dense) che abbiano due caratteristiche complementari: al loro interno, la massima somiglianza tra gli elementi che li costituiscono (le parole appartenenti a ciascun cluster); tra di loro, la massima differenza.

quota di polisemia; consentendo, così, la costruzione dei differenti **Repertori**. L'ipotesi che fonda l'Aet è che tra la co-occorrenza, ottenuta dal trattamento informatico del testo, e il legame emozionale tra le parole dense di ogni Repertorio Culturale rilevato, sia presente una sorta di isomorfismo, riconducibile al modo di essere inconscio della mente (Carli, Paniccia, 2002).

L'attribuzione di senso emozionale agli incontri di co-occorrenza avviene attraverso l'utilizzo di **modelli emozionali**, elaborati da Sps (Carli, Paniccia, 2002), che consentono in prima istanza di risalire ai processi collusivi, simbolici, culturali, propri dei differenti Repertori, e successivamente di dare senso emozionale alle relazioni tra gli stessi Repertori in cui si articola la Cultura Locale oggetto della ricerca. Tali modelli si basano sul costrutto di **collusione** e risultano suddivisi in tre aree, secondo un continuum che parte dall'area più primitiva e generale di emozionalità per arrivare alle aree più elaborate e specifiche del legame sociale e dunque del processo di adattamento tra individuo e contesto.

Il processo di analisi termina con la lettura dello **Spazio Culturale**, rappresentato dalla disposizione dei Repertori sulle polarità dello spazio fattoriale<sup>6</sup>. La relazione tra le diverse dimensioni emozionali dei differenti Repertori, entro lo spazio fattoriale, viene considerata come la **Cultura Locale** riferita allo specifico contesto in analisi ed al testo ad esso correlato; cultura espressa da chi quel testo ha contribuito a costruire.

### 3. Repertori culturali

Presentiamo l'analisi della Cultura Locale studiata nella popolazione dei lavoratori atipici intervistati. Proponiamo di iniziare a considerare ed analizzare gli incontri di co-occorrenza, a partire da quelli tra le parole dense a più elevata centralità nel Repertorio; vale a dire dalle parole che più hanno contribuito, in termini di significatività statistica, alla costituzione del Repertorio. L'ipotesi che regge l'analisi è che l'insieme delle co-occorrenze analizzate consenta di comprendere la "cultura" che caratterizza quel Repertorio<sup>7</sup>. Nella figura 1 è rappresentato lo spazio fattoriale (per noi Spazio Culturale), definito dall'incrocio dei tre assi cartesiani, denominati fattori, che spiegano il massimo della varianza totale dei dati.

L'Aet ha evidenziato la presenza di 3 cluster o Repertori Culturali, posizionati nel modo seguente nello Spazio Culturale: il R.C. 3 si situa all'estrema sinistra dell'asse orizzontale, che definisce il I° fattore dello Spazio Culturale; questo repertorio si contrappone ai repertori presenti sul II° fattore, quello verticale, dove si collocano in posizioni polari e contrapposte il R.C. 1, in basso, e il R.C. 2, in alto; sul III° fattore, che va immaginato perpendicolare alla pagina, non ci sono repertori culturali. Cominciamo dalla descrizione delle dinamiche simbolico-collusive che caratterizzano i singoli Repertori Culturali emersi con il trattamento statistico del testo, successivamente, approfondiremo le relazioni tra le dinamiche simboliche presenti nei tre Repertori con l'obiettivo di rilevare la specifica Cultura in analisi, così come si è organizzata entro lo Spazio Culturale. La successione dei repertori culturali descritti è funzionale alle loro reciproche posizioni sul piano fattoriale: partiremo dal R.C. 3 situato sul I° fattore e per poi passare ai R.C. 1 e 2 collocati sul II° fattore.

<sup>6</sup> Nell'analisi delle corrispondenze ciascun fattore organizza una dimensione spaziale - rappresentabile come una linea o un asse - al cui centro è il valore "0" e che si sviluppa in modo bi-polare verso le estremità "negativa" (-) e "positiva" (+); in modo tale che i diversi cluster di parole dense collocati sui poli opposti sono quelli più diversi tra loro, un po' come la "sinistra" e la "destra" sull'asse della politica. I risultati delle analisi dunque vengono sintetizzati attraverso grafici (del tipo piani cartesiani) che consentono di apprezzare le relazioni di prossimità/distanza - ovvero di somiglianza/differenza - tra i diversi raggruppamenti di parole considerati. Interpretare un asse fattoriale significa infatti trovare ciò che vi è di analogo, da una parte tra tutto ciò che è situato a destra dell'origine, dall'altra tra tutto ciò che è alla sinistra di questo, ed esprimere poi con concisione ed esattezza l'opposizione tra i due estremi.

<sup>7</sup> L'analisi degli incontri di co-occorrenza parte prendendo in considerazione l'etimologia delle parole dense che compongono i cluster o Repertori Culturali. Come mettono in evidenza R. Carli e R.M. Paniccia (2002, p. 169), "il ricorso all'etimo delle parole ha la funzione di orientare il ricercatore, entro la polisemia della parola densa, individuando aree emozionali ove la mente può associare". A tal fine abbiamo utilizzato i seguenti dizionari: Devoto G., *Avviamento all'etimologia italiana*, Le Monnier, Firenze, 1989; Cortellazzo M., Zolli P., *Dizionario etimologico della lingua italiana*, Zanichelli, Bologna, 1984; Castiglioni L., Mariotti S., *Vocabolario della lingua latina*, Loesher, Torino, 1966; De Mauro T., *Grande Dizionario italiano dell'Uso*, Utet, Torino, 2003.

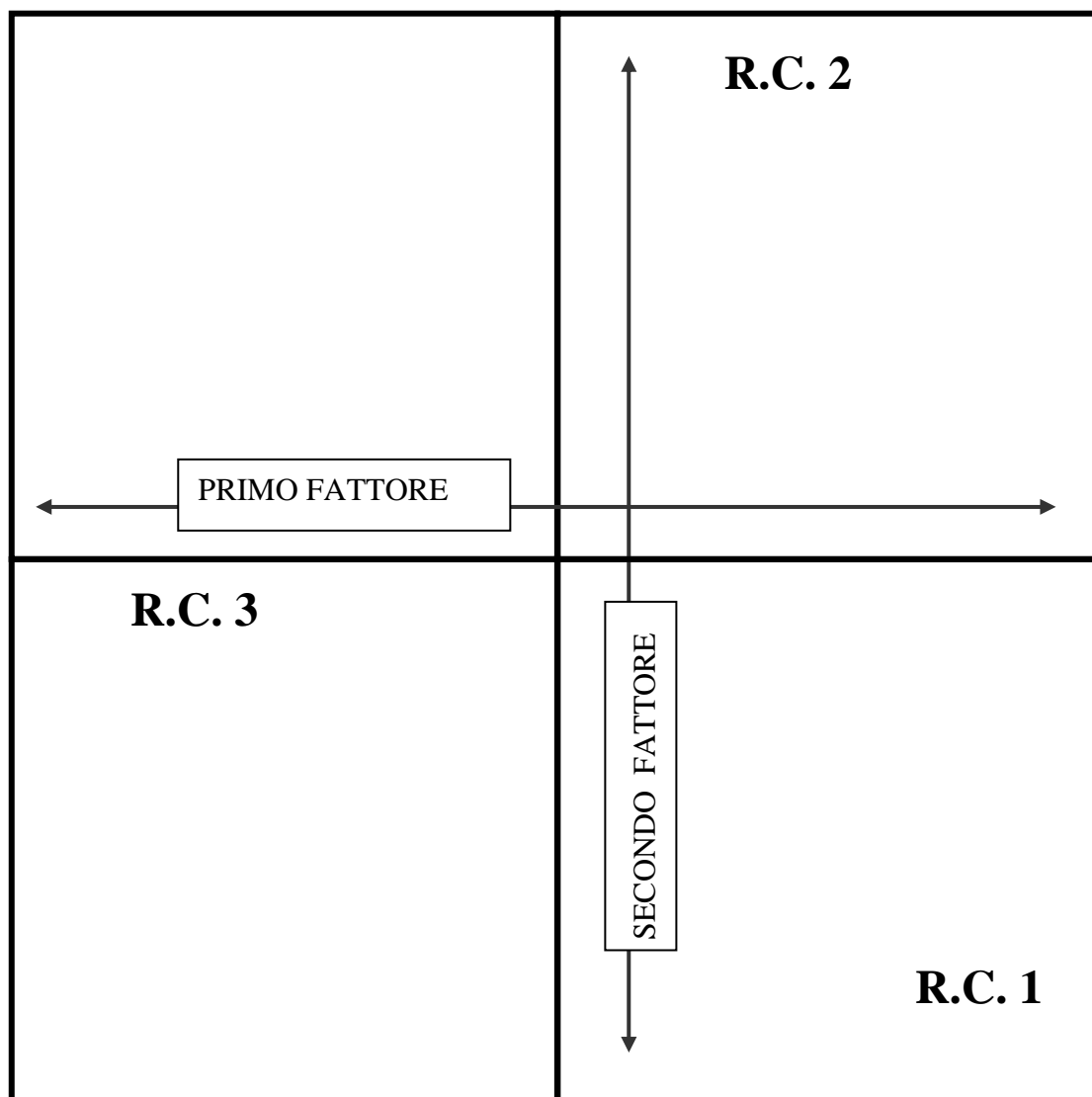


Fig. 1 Lo spazio fattoriale (o culturale)

### 3.1. Repertorio Culturale 3

Partiamo analizzando il terzo repertorio che è il più esteso dei tre che compongono lo Spazio Culturale: infatti, la percentuale di testo analizzato che appartiene ad esso è pari al 49 % del testo complessivo. Iniziamo le nostre considerazioni, associando attorno alla parola che più ha contribuito alla costituzione del Repertorio in analisi.

Proviamo a confrontarci con i significati di questa parola: **pagare**.

La parola viene dal latino *pacare* nel senso di acquietare e dal greco *pàcis*: pace, quiete, perché il pagamento acquieta, appaga, soddisfa il creditore; il pagamento tranquillizza. Si dice anche "pagare il fio", vale a dire scontare il debito con la giustizia ("scontare, espiare", av. 1311, Giordano da Pisa). Rimanda ad un accordo ("remunerare o retribuire qualcuno dandogli denaro che gli spetta", 1211, TF, p.3), a un patto di scambio tra due soggetti, ad una relazione tra qualcuno che paga e qualcun altro che riceve, tra un creditore e un debitore, un rapporto dai lineamenti ancora sfocati. L'attenzione è infatti sull'atto del pagare, dell'essere pagati, momento conclusivo di un

rapporto che fa sentire acquietati, pacificati, tranquillizzati, assicurati, soddisfatti perché si riceve un compenso. L'acquietarsi (con il pagamento) rimanda inoltre ad un "prima", fatto di "pena, fatica, costrizione": è il tempo del lavoro (dal latino *tripalium*, che significa strumento di tortura; nel significato arcaico, pertanto, il lavoro è associato allo stato di colui che soffre, che è tormentato) in cui ci si è spesi, "si è faticato", per il committente, e a un "dopo", quando per mezzo del pagamento saranno soddisfatti e pacificati certi bisogni.

Scendiamo nell'ordine dei valori di ricorrenza entro il Repertorio. Troviamo **euro**.

Ecco il primo incontro di co-occorrenza:

PAGARE                      EURO

Qui la polisemia della prima parola si riduce con "euro" quasi a specificare l'oggetto di quella soddisfazione e quiete dei sensi che il pagamento comporta. Siamo confrontati con una parola apparentemente arida emozionalmente che attribuisce un confine emozionale alla polisemia, "ribadendo" l'atto del pagamento e l'oggetto della soddisfazione.

Aggiungiamo le due parole dense **ditta** e **part time**, perché entrambe hanno eguale peso statistico nella costruzione del repertorio, quindi vanno considerate assieme nella progressione di co-occorrenza vista nell'ottica della riduzione della polisemia.

PAGARE                      EURO  
DITTA – PART-TIME

Abbiamo visto come il pagare rimandi ad una situazione di scambio che implica due attori. "Ditta" viene da *dicere*, dire, esprimere, render palese, nominare. È il nome sotto il quale c'è il committente, l'organizzazione per la quale si lavora ("azienda, impresa, nome dell'impresa commerciale", 1786, C. Beccaria) e con la quale avviene lo scambio tra tempo di lavoro e pagamento; la "società/impresa" che paga, che soddisfa, che acquieta. Sembra che l'incontro emozionale implichi per la prima volta un "soggetto", l'attore del pagamento, pagamento di una prestazione professionale che non c'è, se non entro le sembianze di una sua forma contrattuale atipica, il part-time. Il part-time consiste in un rapporto di lavoro subordinato per un numero di ore inferiore a quanto previsto per il tempo pieno definito dai contratti collettivi di lavoro. Culturalmente il part-time è associato alle lavoratrici donne che hanno l'esigenza di dedicare una parte consistente del proprio tempo alla cura dei figli, della famiglia e della casa. L'associazione della parola "parziale" ad alcuni dei suoi contrari, come "totale", "intero" ci facilita la sua lettura entro gli incontri di co-occorrenza: "parziale" è il pagamento se proporzionale alle ore parziali di lavoro svolte, "parziale" è la quiete e la soddisfazione che viene dal pagamento, "parziale" è lo **stipendio** che è la parola successiva che va a formare il successivo incontro di co-occorrenza:

PAGARE                      EURO  
DITTA    PART-TIME  
STIPENDIO

"Stipendio" viene dal latino *stipendium*, composto da *stips* "esser saldo", solido come un tronco, un ceppo e da *pendere* come pesare e poi pagare. È la "retribuzione, del lavoro subordinato degli impiegati" (av. 1642, G. Galilei). Rimanda ancora una volta al ricevere qualcosa di fisso e costante nel tempo, e che possa perciò avere sul piano simbolico un valore appagante e tranquillizzante. Il cerchio dei significati sembra ogni volta chiudersi nelle sue ridondanze emozionali legate all'azione del pagamento, agli oggetti di questa azione (l'euro), ai suoi attori "spenti emozionalmente", impersonali come una ditta e un contratto. Non c'è il contesto professionale, una prestazione, un'idea di competenze che entrano in gioco, un prodotto. Il cerchio si chiude con lo stipendio, ancora una volta decontestualizzato, impersonale, al di fuori di uno scambio professionale.

Non ci sono interlocutori, non c'è il lavoratore prima di tutto, c'è un contratto "parziale" e un pagamento che media il rapporto con una ditta senza volto.

Il quadro sembra aprirsi con il quinto incontro di co-occorrenza:

PAGARE EURO  
DITTA PART-TIME  
STIPENDIO SOCIALE

La parola **sociale** introduce una dimensione nuova nella lettura che stiamo costruendo, introducendo un “fuori” rispetto a quel cerchio autistico e impersonale mediato dal pagamento; dimensione che “si riferisce alla società umana e civile” (1763-1764, C. Beccaria). “Sociale” deriva dal latino *socius*, compagno, alleato, con terminazione in *àlem* indicante appartenenza e dipendenza. Una parola che evoca il vivere insieme ad altri (“che fa vita associata”, sec. XIV, S. Gregorio Magno), al di fuori di qualsiasi rapporto di tipo mercantile, ma unicamente centrato sulla sfera affettiva e relazionale, che dà appartenenza e dipendenza, dove ci si ritrova uniti e si condivide. Il pagamento, lo stipendio dunque garantiscono e soddisfano la sfera delle appartenenze sociali, che acquistano un valore *di per sé*, scisso da ciò che si fa dentro la dimensione lavorativa; questa infatti è assente nel repertorio, non ci sono parole che rimandino al piano dei contenuti del lavoro, né si fa riferimento ad aspirazioni professionali, ad un saper fare che sostanzia la possibilità della realizzazione di sé attraverso il lavoro.

Abbandoniamo qui l’analisi particolareggiata degli incontri di co-occorrenza, nell’ipotesi che l’edificio di senso emozionale, sin qui tracciato, consenta una prima visione d’insieme della cultura presente nel repertorio. Ecco le altre parole che approfondiscono il significato di quel “sociale” emerso apparentemente all’improvviso nel quadro del repertorio: **soldi, figli, casa, ferie, scelta, famiglia**. Sono parole apparentate sul piano simbolico e che sottolineano un investimento molto forte negli affetti e nell’appartenenza familiare. “Soldi” viene da *soldus*, moneta d’oro, ma anche da *solidus, solere*, essere stabile, integro, per poter “scegliere” (composto dalla particella *ex-* da e *ligere* o *eligere*) cioè eleggere, selezionare, prendere fra più cose o persone, separare la parte migliore di una cosa dalla peggiore; quindi eleggere ciò che si ritiene il meglio. Qui sembra emergere il processo emozionale di scissione, di separazione tra il privato (la casa, i figli e la famiglia) su cui investire anche in termini economici e la sfera del lavoro che si inaridisce fino ad essere identificata emozionalmente nell’atto del pagamento. Ci si muove dentro un universo emozionale intessuto di miti rassicuranti che scotomizzano la dimensione professionale spostando l’attenzione sulla sfera degli affetti. Si scelgono i figli (da *fel-làre* succhiare, o dalla radice greca *phy* che ha il senso di essere, far essere, particella che compone il verbo produrre, generare) la famiglia (*familia*, da *famulus, famiglio*, servitore; da *faama*, casa, i membri della casa uniti da legami di sangue), la casa (dal latino *cāsa*, dal greco *kasa*, capanna, luogo ove dimorare al coperto, tutto ciò che fa ombra, copertura, riparo, dal latino *castrum* fortezza, riparo e da *cassis* elmo, copertura e difesa del capo) e le ferie (dal latino *feriae*, giorno splendido, lieto, consacrato alla festa, al riposo, alla pace, alla tranquillità, “periodo di sospensione dai sacrifici”): per essere, per “produrre” dunque ci si rifugia nella famiglia, nelle dinamiche dell’affiliazione, nella casa che fa ombra, che ripara, difende, tiene fuori l’estraneità e tiene dentro il privato, rafforza i legami di sangue, e nelle ferie, giorni lieti perché lontani dai sacrifici. Il lavoro come sacrificio perché non pensabile in una dimensione di crescita professionale, non pensabile come relazione finalizzata ad un prodotto. Si è dentro una dimensione affiliativa (McClelland, 1958), di unione fra membri con lo stesso sangue (ricordiamo che la parola “figlio” – presente nel repertorio – ha dato origine al verbo denominale “affiliare” che significa: prendere un bambino come figlio, ma anche aggregare una persona ad una setta o ad un’associazione); affiliazione che appaga, ripara, fortifica, che tranquillizza perché mito rassicurante, universo emozionale che non prevede riscontri e verifiche su obiettivi e prodotti. Sembra che qui la famiglia abbia la funzione di azzerare le dimensioni professionale e sociale e si connota come un’organizzazione senza prodotto (Carli, Paniccia, 2002) che esaurisce cioè al suo interno i processi relazionali eludendo il rapporto con l’estraneo (il cliente/fruitori di servizi). Si vive nell’assenza di consapevolezza sociale oltre che di progettualità e investimento professionale, ci si concentra su altro, sul privato e ci si rapporta alla dimensione lavorativa considerandola soltanto fonte di denaro da investire nel privato, l’unica dimensione che “rendere paghi”, “contenti”, che soddisfa.

Siamo, così, confrontati con questa prima area culturale confermata anche dalla natura dei verbi presenti nel Cluster: **chiedere, accettare, accontentare, assentarsi, maturare, sposarsi**.

Alcuni di questi sembrano connotare l’unilateralità del rapporto con la committenza a cui si “chiede” (da *quaerere*, desiderare, cercare, domandare, interrogare, pretendere), da cui si riceve e da cui si

prende (significati delle due radici del verbo accettare, dal latino *accipere* e dall'incontro tra *ad* indicante fine, intenzione e *cèpere* da *càpere*), e che si adula (assentare come *consentire*, "dare ad alcuno ragione in tutto pur di andargli a' versi"). E ancora soddisfare e accontentare che rimandano a contentare, render pago, ma anche a pagare il debito o il "fio del peccato". Processo che giunge a compimento, a perfezione (dall'etimologia del verbo maturare) quando si "sposa" con la dimensione privata, affiliativa eludendo così ogni possibilità alternativa di realizzazione personale e di costruzione sociale della propria identità professionale.

Proviamo a riassumere e puntualizzare quanto finora emerso dalla progressiva restrizione della polisemia delle parole dense. La nostra ipotesi è che questo repertorio culturale – il più rappresentativo della cultura in analisi – sostanzialmente una dinamica collusiva centrale e rilevante nel processo di simbolizzazione che caratterizza i lavoratori atipici. Non si fa riferimento al "dentro" del contesto di lavoro per gratificare il senso di appartenenza, né altresì al collettivo di lavoro, al gruppo professionale di riferimento, o ad organizzazioni "altre" quali i sindacati o le aggregazioni politiche. Chi parla fa riferimento alla famiglia, alla casa, alla sfera degli affetti per sentirsi "parte" di qualcosa. Il lavoro diviene un'entità astratta, scissa dal suo contenuto organizzativo; è vissuto come "merce" che si scambia per avere come contropartita lo "stipendio", pensato come il mezzo necessario per mantenere o formare una famiglia: è questo l'unico orizzonte con cui appagare la propria spinta realizzativa.

Si pongono a questo punto due questioni importanti che caratterizzano nel dettaglio la dinamica collusiva del repertorio. La prima è data dalla centratura sulla dimensione familiare come dimensione esclusiva di realizzazione personale e nel contempo pervasiva dell'insieme delle relazioni sociali – tanto da "allagare" simbolicamente anche il rapporto con il datore di lavoro/committente vissuto "familisticamente" come personale, informale, "dato", "a senso unico" – una centratura sulla dimensione familiare che fa venire in mente, per riprendere un'espressione coniata da E. C. Banfield (1976) e poi ripresa da altri antropologi (Tullio-Altan, 1986; Putnam, 1997) e storici (Ginsborg, 1989, 1998, 2004), il "familismo amorale", che secondo gli autori citati rappresenta una delle chiavi di lettura della storia sociale dell'Italia. Siamo in sostanza confrontati con una cultura "chiusa" entro la sfera dei legami familiari, disinteressata a costruire nuove e diverse appartenenze in grado di prefigurare dei valori pubblici, un ethos comunitario, qualcosa di esterno ed estraneo alla sfera familiare – il lavoro da questo punto di vista *potrebbe* rappresentare la dimensione fondante l'apertura alla consapevolezza sociale e all'assunzione di responsabilità verso la comunità a cui si appartiene.

La seconda questione, strettamente connessa alla prima, concerne il rapporto necessitato tra "famiglia" e "soldi". Avere e mantenere una famiglia è un "obbligo sociale" che passa esclusivamente dall'autonomia economica, dal guadagnare, bypassando ogni riferimento alla maturazione emotiva e allo sviluppo di un'autonomia evolutiva: il *familismo amorale* si declina entro una *cultura consumistica*, in cui cioè i soldi sono lo strumento che garantisce i consumi *propri* della famiglia, e che fondano la sua stessa esistenza.

In sintesi si delinea una cultura che non vede nel lavoro la possibilità di un riconoscimento sociale, di una *retribuzione simbolica*, ma soltanto un ritorno di tipo materiale: il guadagno è indipendente da qualsiasi sviluppo di competenza lavorativa. Il lavoro non dà appartenenza, né crescita: è disancorato dal processo di costruzione della propria identità. Questo è pensato soltanto dentro una sfera familiare fondata su stereotipi e miti conformistici.

### 3.2. Repertorio Culturale 1

Il 1° Repertorio Culturale rappresenta il 30 % del testo.

Seguiamo lo stesso criterio utilizzato precedentemente: iniziamo dalla parola con maggior frequenza nel Repertorio. Seguiranno le altre, a definire i primi incontri di co-occorrenza.

La prima parola densa è **garanzie**.

Questa parola deriva dal francese *garant* (1080) che, a sua volta, deriverebbe dal gotico *\*werjan*, *\*wairjan* "difendere", "proteggere"; per estensione dall'ambito giuridico e commerciale "garanzia" assume il significato di "assicurazione", "certezza", "promessa certa di un esito positivo" (av. 1831,

P.Colletta); “dare per certo” (1792, M. Cesarotti); “assicurarsi contro possibili danni” (*garentirsi*: av. 1857, C.Pisacane).

L’etimo rimanda in prima istanza ai verbi “difendere” e “proteggere”. Il primo (dal latino *difendere*, composto di *fendere* “colpire”, “urtare” con *de-* sottrattivo, “colpire con un corpo contundente”) rimanda a: respingere, tener lontano, sostenere, rivendicare; “preservare persone o cose da pericoli, danni, violenze” (*defendere*: inizio sec. XIII, Uguccione da Lodi); “prendere le parti di qualcuno” (av. 1342, D.Cavalca); “salvaguardare, tutelare diritti” (sec. XIV Giustino volgar.); “far valere le proprie ragioni” (av. 1294, B.Latini); il secondo (dal latino *proteggere*, composto di *pro* “davanti” e *tegere* “coprire”) rimanda a: “prender la difesa, la cura, prestar soccorso, appoggio”, “chi assicura qualcuno del fedele adempimento di un patto”, “soccorrere, difendere, tutelare” (1598, Florio).

“Garanzia” dunque come protezione e cura attenta e accorta, difesa da qualcosa o da qualcuno, rivendicazione. È come se si intravedesse la presenza di un pericolo, lì, in agguato, un pericolo che si deve respingere e che minaccia qualcosa che va protetto e difeso.

Ma veniamo al primo incontro di co-occorrenza:

## GARANZIE

## FUTURO

**Futuro** dal latino *futurum*, part. futuro del verbo *esse* “essere” indica qualcosa che sarà, che sta per essere.

Il primo incontro di co-occorrenza configura, quindi, sotto il profilo emozionale, un luogo specifico, la definizione dell’oggetto da proteggere, da crescere, del quale prendersi cura. Il futuro che ancora non è e che sarà in funzione di quello che è oggi. Occorre difenderlo da offese e pericoli e quindi sostenerlo, rivendicarlo come reclamarlo, “gridarlo con forza”; occorre proteggerlo e quindi averne cura, soccorrerlo. Ma difenderlo da cosa? Cosa lo minaccia? In cosa si identifica il pericolo?

La terza parola del Repertorio ci aiuta ad identificare il terzo della relazione:

## GARANZIE

## FUTURO

## FLESSIBILITÀ

Flessibile, dal latino *flexibilem* da *flexus*, p.p. di *flectere*: “piegare”, e suffisso “-bile” tratto dalla radice verbale *bhal* “portare” e quindi traducibile in “che porta”, talvolta indicante “che può”, nel nostro caso “che può flettersi”, che “si lascia piegare più o meno facilmente fino ad un certo punto senza rompersi”. L’etimologia di questa parola evoca uno stato di tensione e in particolare dei “limiti” oltre i quali non si esclude una rottura. L’etimologia non evoca una dimensione emozionale sicura, ma una possibilità che ha ragione di realizzarsi fino ad un certo punto. La richiesta di garanzie, il bisogno emozionato di protezione e difesa del proprio futuro sembrano nascere dai rischi e minacce legati a tale stato di insicurezza, che ricorda la tensione di una corda di violino che può non rompersi...ma “fino ad un certo punto”. La flessibilità è una proprietà di un oggetto che non esisterebbe se l’oggetto stesso non fosse rapportato a diverse forze che agiscono su di lui e che fino ad un certo punto non creano rotture. Se intuitivamente identifichiamo tale oggetto alla condizione atipica la vediamo tendersi e cambiare forma, “trasformarsi” nelle competenze in funzione delle diverse forze che la piegano: le richieste complesse e sempre diverse del mercato del lavoro, i molteplici volti della condizione flessibile. Un’esperienza che, oltre un certo limite, rischia di far precipitare il lavoratore nel vortice della “precarietà” (dal latino *precarium* “ottenuto con preghiera, che si concede per grazia”, “temporaneo”, “incerto”, “provvisorio”), l’altra faccia della medaglia della flessibilità, nel momento in cui qualcosa non funziona, qualcosa “si rompe”.

Con il secondo incontro di co-occorrenza si prefigura dunque una flessibilità intesa come “danno”, “minaccia”, “pericolosità” da cui difendersi, proteggersi, rivendicando un futuro certo, sicuro. Viene in mente un vissuto di provvisorietà, di incertezza, di insicurezza riguardo al proprio futuro.

Procedendo nell’analisi delle parole del Repertorio, incontriamo la parola **progetti** che nel testo è stata disambiguata per distinguerla da altri significati intorno allo stesso termine. Qui ci si riferisce al proprio “progetto di vita”, a ciò che si vuole realizzare, proiettandosi in avanti, nel futuro che ancora non c’è ma che sta per essere.

Siamo dunque al terzo incontro di co-occorrenza:



GARANZIE FUTURO  
FLESSIBILITÀ PROGETTI

L'etimologia della parola "progetto" ci aiuta nella lettura: dal latino *projectus* "azione di gettare avanti", comp. di *pro* "avanti" e *jacere* "gettare", "ciò che si ha intenzione di fare in avvenire". La parola evoca una tensione, un procedere verso, un'intenzione di dare forma a qualcosa che è ancora in bozza. È il progetto di vita che si tenta di costruire, di "formare". La parola confina il futuro nelle dimensioni di progettualità, desiderio, idee di realizzazione, di sviluppo. Ed è proprio la parola **sviluppo** che va a formare il quarto incontro di co-occorrenza:

GARANZIE FUTURO  
FLESSIBILITÀ PROGETTI  
SVILUPPO

"Sviluppo", come atto dello sviluppare o dello svilupparsi, accrescimento, incremento; sviluppare, da *viluppare*, con *s-* estrattivo e durativo, opposto a *inviluppare* con *in-* introduttivo; "sciogliere un viluppo" (1843, L.Pulci); "far progredire, far aumentare (1891, Petrarca); "suscitare, produrre" (1840, *Stampa milanese*); rifl. "liberarsi, districarsi" (av. 1503, Gallo *Rime*), "acquistare la forma definitiva, detto di organismi viventi" (1694, A.Mandirolo); "progredire, evolversi" (1960, *Diz. enc.*); "prodursi, manifestarsi" (1823, *Stampa milanese*).

Ancora è ribadita una tensione, un'intenzione e desiderio di districarsi e di evolversi: si è dentro un gioco di forze che implica contrapposizioni emozionali tra quello che si vuole e che si vuole proteggere (il futuro e i progetti di vita) e tra quello che minaccia, che toglie, che ruba (la flessibilità, i suoi rischi di precarietà). Viene in mente "un nodo da sciogliere", che contiene in sé delle possibilità di evoluzione e che nel contempo segna la problematicità di un'azione che non ha la "certezza di un esito positivo".

Vediamo il quinto incontro di co-occorrenza: **posto di lavoro**.

GARANZIE FUTURO  
FLESSIBILITÀ PROGETTI  
SVILUPPO POSTO DI LAVORO

**Posto** (dal latino *positum*, participio passato di *ponere* "porre") rimanda a "incarico, impiego, ufficio" (1673, P.Segneri), ma anche a stato, grado, dignità. All'essere "collocati" dentro un contesto lavorativo, al "posto di lavoro" inteso come qualcosa di "circoscritto, riservato a qualcuno per motivi particolari o in vista di specifiche attività" (1611, L.Melzo). Intuitivamente associamo la parola "fisso" che connota, con "posto", la ricerca di sicurezza, la fissità di una situazione che non cambia, immobile, emozionalmente opposta alla temporaneità e al gioco di tensioni e cambiamenti insiti nello stato del "flessibile". Viene evocato un posto di lavoro come soluzione che potrebbe proteggere e garantire il proprio futuro, i propri progetti di vita. Nella sicurezza del posto "garantito" si identifica la possibilità di uscire dalla tensione, dalla paura, dal rischio, connessi alla flessibilità vissuta come precarietà.

La linea interpretativa finora percorsa è confermata dalle parole dense successive presenti nel repertorio: **ambire, sfruttamento, ormai, tutela, attesa, donna, forte, umano**.

Si aspira ardentemente, si desidera con forza, ci si muove per ottenere quello che si cerca, "si ambisce" (dal latino *ambire* "andare intorno, brigare", "desiderio ardente di raggiungere e ottenere qualche cosa") ad un "posto", un "luogo fissato, stabilito": qualcosa di certo che si contrappone all'incertezza, alla mobilità, alla provvisorietà, alla transitorietà del lavoro flessibile.

Il processo associativo suggerito dall'etimo rimanda anche a "brigare", "intrigare" per ottenere un "posto"; "nell'antica Roma era costume, non dimenticato dai posteri, che coloro i quali desideravano ottenere un piccolo ufficio, si facevano attorno con moine e promesse alle persone del popolo, che andavano appositamente a cercare per guadagnarsi il loro suffragio" (1907, O. Pianigiani); la parola ci rimanda all'azione del "guadagnarsi le simpatie altrui", al movimento impacciato di chi non avendo "santi in paradiso" li ricerca sulla terra, chi bussa alle porte, chi promette e fa moine per ottenere qualcosa.

Dentro i variegati movimenti associativi suggeriti dall'etimo, siamo comunque confrontati con la dimensione emozionale della ricerca di garanzie per il proprio futuro, rappresentate dal posto fisso,

non dalla flessibilità. La cui condizione presente è contrassegnata dalla mancanza di tutele e dallo “sfruttamento”, che rimanda ad “abuso”, all’“uso smodato, illecito di qualche cosa” (1565 ca., A. Cornaro). Emerge dunque chiaramente un vissuto legato al presente di “insopportabilità” della condizione lavorativa flessibile.

L’“ormai” segna, ancora una volta, il punto in cui si è e in cui ci si prepara ad essere, evoca il “punto di non ritorno”, dal quale non si può più tornare indietro, è il punto della rassegnazione, ma anche della rabbia: l’etimologia ci indica la parola composta da “ora” e “mai”, che “denota tempo presente con riguardo del passato, e talora del futuro”. E vale “adesso”, “da ora innanzi”. È un punto di separazione emozionale, che suggerisce dunque la scissione emozionale in due posizioni polari: da una parte c’è la rassegnazione impotente “ormai non c’è più niente da fare”, dall’altra, c’è l’“ora basta!”, “Da ora innanzi qualcosa cambia”. Ma come cambia? Per mezzo di quali movimenti, di quali strategie? in quale tempi? Nel quadro simbolico delineato sembra che non ci sia continuità tra presente e futuro, la temporalità è frammentata; c’è, di contro, il tempo sospeso dell’“attesa”. Si attendono “tutele”, si aspetta “con attenzione” un qualche evento trasformativo che possa concretizzare lo sviluppo ed i progetti personali. Un’attesa che richiede “forza”, la capacità di “sopportare una grande fatica”; appunto lo “sforzo” nell’adattarsi alle condizioni del mercato del lavoro, un sforzo di tutti, anche per la “donna” che culturalmente è associata al “sesso debole”: una condizione “umana”, totalizzante, invasiva, ma allo stesso tempo generica, senza volto, declinata al singolare: non c’è infatti traccia, indizio di pensieri e azioni collettive.

Cerchiamo di precisare ulteriormente la cultura espressa da questo repertorio analizzando in associazione l’ultimo gruppo di parole dense: **rischi, atipico, motivazione, frustrazione, vantaggi, breve, crea, incertezza**. Ritorna la dimensione del “rischio”, che, in una duplice etimologia, rimanda a “sorte”, “destino”, “possibilità di conseguenze dannose o negative a seguito di circostanze non sempre prevedibili” e “scoglio, roccia tagliata a picco”, da cui il senso di pericolo, di azzardo.

Siamo dentro un’emozionalità conflittuale che oscilla tra impotenza ed onnipotenza. Un’onnipotenza che porta a sfidare il destino, ad “azzardare” contrastandolo con la “motivazione” (che rimanda a muovere, a ciò che spinge) a **creare** (che rimanda a “fare” e “produrre”), in vista di “vantaggi”. Ma lo sfidare una cosa così grande porta alla “frustrazione” come consapevolezza dell’inganno e dell’errore, porta a riversarsi entro l’immobilità dell’impotenza; riporta infine alla condizione di “atipicità” contraria alla tipicità, che implica invece un’impronta per fare altre impronte, un modello originario, un esempio. Il progettare il futuro è un azzardo, in assenza di impronte già tracciate, di esempi, di modelli originari. Siamo dentro una dimensione emozionale in cui il tempo pensabile è “breve”, si spezzetta in un presente duraturo, che configura il futuro come “incerto”: non “fissabile”, non “deciso”, non “scelto”, “indistinto”.

Diversamente dal 3° R.C., qui siamo confrontati con una dinamica collusiva fortemente ancorata al contesto del lavoro atipico; dinamica collusiva che non prevede “fughe” dentro miti compensatori e stereotipali che fondano appartenenze rassicuranti, ma che si dispiega entro un’emozionalità conflittuale, segnata da una parte dalla spinta a progettare il futuro e a svilupparsi, dall’altra dalla paura connessa al rischio nel farlo perché atipici, precari, senza tutele e sfruttati.

La flessibilità dunque si configura come vincolo allo sviluppo della propria *progettualità*. Il rischio è la caduta entro una posizione emozionale depressa ed impotente, che da un lato mortifica la spinta a costruire il proprio futuro, e dall’altro esaurisce la dimensione del lavoro entro un vissuto di precarietà che annulla ogni spazio mentale volto alla crescita professionale.

### 3.3. Repertorio Culturale 2

Questo repertorio rappresenta il 21 % delle frasi del testo.

Le prime parole che incontriamo e che hanno contribuito maggiormente alla composizione del cluster sono tutte racchiuse dentro le sigle **co\_co\_co** indicante il contratto di collaborazione coordinata e lavorativa e **co\_pro** per il contratto a progetto, le due forme contrattuali che più si identificano con l’atipicità, l’atipicità del popolo dei collaboratori:

CO\_CO\_CO

CO\_PRO

Sul piano legislativo con il termine *collaborazione* si fa riferimento all'assenza del vincolo di subordinazione; il collaboratore non è sottoposto al potere direttivo del datore di lavoro poiché non è inserito strutturalmente nell'organizzazione aziendale, gode inoltre di autonomia rispetto alle modalità della prestazione. Nello stabilire le modalità della collaborazione, tuttavia, la parola *coordinata* indica la necessità di sincronizzare l'attività del lavoratore al ciclo produttivo del committente. Il lavoratore parasubordinato, quindi, gode di autonomia organizzativa circa le modalità, il tempo e il luogo dell'adempimento, ma l'attività lavorativa deve comunque collegarsi funzionalmente e strutturalmente all'organizzazione dell'impresa. Per la giurisprudenza, la parola *continuativa* indica una serie di prestazioni lavorative reiterate in misura apprezzabile nel tempo, frutto di un accordo tra le parti. Nella collaborazione coordinata e continuativa non è previsto un tempo minimo o massimo di durata del contratto che può anche essere rinnovato più volte.

Così come nella collaborazione coordinata e continuativa, anche nella collaborazione a progetto introdotta dalla legge 30/03, la differenza con il lavoro autonomo è che il collaboratore agisce in modo prevalentemente personale, in assenza di rischio economico, senza mezzi organizzati d'impresa e in funzione del risultato da raggiungere. La nuova legge indica anche che il collaboratore a progetto non è un lavoratore dipendente e che perciò non deve essere sottoposto a vincoli di subordinazione: il committente non deve esercitare su di lui il potere direttivo e il potere disciplinare. Il lavoratore a progetto quindi per essere tale deve svolgere la sua attività in base al progetto o programma di lavoro assegnatogli dal committente, ma può gestire autonomamente la propria attività.

Successivamente, però, la circolare del ministero del Lavoro 1/04 ha sancito che l'autonomia del collaboratore deve necessariamente essere compatibile con le possibili richieste del committente di coordinamento con la propria attività.

Altra novità introdotta dalla legge 30/03, che differenzia le collaborazioni a progetto dagli altri contratti di collaborazione coordinata e continuativa, è che i contratti di collaborazione a progetto devono contenere l'indicazione di uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal datore di lavoro e in base ai quali saranno stipulati i contratti individuali di lavoro. L'indicazione del progetto, programma di lavoro o fase di esso è essenziale. Così come la sua durata, determinata o determinabile, il compenso e i criteri per la sua determinazione e le forme di coordinamento con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa.

L'incontro di co-occorrenza ci ha portato a descrivere le due forme contrattuali: è come se il cluster delineasse una dimensione informativa, come premessa contestuale della cultura in analisi. Ma veniamo alla parola successivamente associata:

CO\_CO\_CO                      CO\_PRO  
ENTE

Ancora una parola che sembra approfondire la descrizione dei due contratti, in particolare la posizione contrattuale rispetto all'**ente**, al committente che, come abbiamo visto, non può esercitare sul lavoratore alcun potere direttivo e disciplinare, ma porre nel suo lavoro delle richieste di "coordinamento". Rimanda anche ad "entità", a qualcosa che ha grande "importanza e valore" (1787, C. Beccaria). La parola sembra ribadire di nuovo le "condizioni" riportate sul contratto. Il cluster sembra restare entro una dimensione emotivamente piatta, puramente "descrittiva" di condizioni formali, regole, norme, prescrizioni sganciate, ancora una volta, dall'esperienza professionale e personale. Sembra un cluster "di facciata", che ribadisce la presenza di un contratto che, iniziamo ad ipotizzare, fa da "schermo" a qualcosa, all'esperienza emotivamente piena, e che si impedisce una verifica (come rendere vero, ossia realizzare) delle condizioni che contiene.

La parola successiva che incontriamo sembra ridurre ancora di più la polisemia del secondo incontro di co-occorrenza e avvallare la nostra ipotesi:

CO\_CO\_CO                      CO\_PRO  
ENTE                      ORARI

La parola **orari** introduce la dimensione “tempo” nel rapporto di lavoro. Rimanda ai confini temporali entro cui quotidianamente si svolge la prestazione lavorativa (orario di ingresso, di uscita, durata) secondo quanto previsto dalle tipologie contrattuali sopra esaminate (co\_co\_co, co\_pro) e nell’ambito di quanto stabilito nel rapporto di contrattazione tra committente e prestatore d’opera. Siamo dentro formule, l’esperienza del lavoro è ridotta alle sole dimensioni contrattuali. La freddezza delle sigle (co\_pro, co\_co\_co) sembra essersi estesa al lavoro che non può essere “raccontato”, non ha valore d’esperienza: è un’equazione matematica (non a caso altra parola che ritroviamo nel cluster è “numeri”, quasi ad indicare la scontatezza dell’esperienza (due più due fa sempre quattro) e la sua fredda linearità; è un fatto legislativo, una legge che obbliga, che mette dei vincoli, che garantisce, che va rispettata.

Successivamente entrano nel cluster due parole aventi lo stesso peso statistico che sembrano cambiare il quadro finora delineato.

CO_CO_CO	CO_PRO
ENTE	ORARI
RIFORMA	LIBERTA'

La parola **riforma** evoca ancora i cambiamenti entro la dimensione contrattuale ma testimonia un’apertura dello sguardo alla dimensione sociale. Riforma viene dal latino *reformare* “formare in maniera contraria”, “dare nuova forma allo scopo di migliorare, rinnovare, riordinare qualcosa”, “formare di nuovo”, “trasformare una situazione”, “modificare”: la staticità del cluster sembra per la prima volta essere scossa da qualcosa che si muove, che modifica, che implica l’“azione del portare”. Ancora, **libertà** viene dal latino *libertatem*, deriva da *liber* “libero”, “che non ha padrone, specialmente in contrapposizione a schiavo” (1348-1353, G. Boccaccia), “che ha piena libertà d’azione, di movimento e simili” (sec. XIII, A. Monte), “che ha il godimento della sua persona, che non è sottoposto ad alcun padrone, che fa, o può fare da Sé a suo senno, a piacere”, “che non è sottoposto a vincoli, obblighi, impegni” (1572, A. Di Costanzo). Rimanda al latino *liberum* da *lib-ère*, far piacere, aggradare, onde *libens*, volenteroso, “perché sol chi è libero fa ciò che gli piace”. Libertà che non è autonomia (termine che nella sua etimologia fa riferimento alla presenza di leggi, anche se proprie) ma che rimanda all’idea di uno svincolo, che rimanda ad una tensione. E come se finalmente emergesse una dimensione personale da contrapporre all’impersonalità delle norme contrattuali. Ma quali significati può assumere questa tensione?

Vediamo il quarto incontro di co-occorrenza:

CO_CO_CO	CO_PRO
ENTE	ORARI
RIFORMA	LIBERTA'
DIPENDENTE	

**Dipendente**, dal latino *dependere* (composto di *de-* e *pendere*), “pendere in giù”, “essere sottoposto all’autorità, al potere altrui” (1540, F. Guicciardini), “chi, in un lavoro, dipende dal potere direttivo di un datore di lavoro” (1763-1765, G. Baretti). L’etimo della parola rimanda ad “obbedire”, “sottostare”, “soggiacere”, “essere subordinato”; parole che evocano un rapporto asimmetrico e gerarchico, in cui c’è chi sta in “alto” ed ha un “alto potere decisionale” e chi sta in “basso”, e vede ridotto questo potere.

Questa parola ci permette di definire in modo più chiaro i significati simbolici introdotti dalle parole sin qui analizzate; in particolare possiamo riconoscere dei confini di senso emozionale a quanto evocato dalla precedente parola densa, “libertà”. Possiamo ipotizzare che chi parla organizzi il proprio rapporto emozionale con le “formule” contrattuali (co\_co\_co, co\_pro) dentro un dimensione simbolico-affettiva giocata sulla polarità “libero” *versus* “dipendente”.

Sembra che la possibilità, istituita dalla “riforma”, di avere “libertà” nello svolgimento dell’attività lavorativa si contrapponga ad una posizione emozionale “dipendente”, che rimanda ad un rapporto di lavoro contrassegnato da una disparità di potere.

Prendiamo in esame le parole dense successive con l’obiettivo di sviluppare la nostra ipotesi sulla cultura del repertorio. Esse sono: **numero**, **progetti** di lavoro, **compito**, **formalmente**, **prestazione professionale**, **maschera**.

Accanto alla polarità già individuata, ne possiamo riconoscere delle altre: “numero” fa venire in mente “qualsiasi”, una dimensione impersonale, “data” e “scontata” che rimanda a “dipendente” e si contrappone a “libero”; “progetto” di lavoro si contrappone al progetto – inteso come formula astratta e decontestualizzata – del contratto a progetto; “compito” (“opera o lavoro assegnato altrui determinatamente”) si oppone a “prestazione professionale”, al “mettere a disposizione” (dal latino *prestare*) un’attività, una competenza “riconosciuta” (dal latino *profiteri* “dichiarare apertamente”, “riconoscere”) partendo da una posizione di “libertà”, di “indipendenza”; e ancora, il “formalmente”, che segna uno “status”, qualcosa che dà forma alle cose e che “le fa essere veramente tali quali esse non sono”, richiama al modo di dire “tutta forma e niente sostanza” (da *sub-stare*, stare sotto, ovvero l’essenziale, altra cosa dalle apparenze).

Si ha l’impressione che, attraverso le contrapposizioni, avvenga una traduzione in termini emozionali del contratto quale “maschera” (dal latino medievale *màsca* strega e poi fantasma, larva, aspetto camuffato o ancora buccia di cipolla, e dall’arabo *maskharat*, buffonata, e dal fiammingo *maschelen* tingere di nero, macchiare, imbrattare). Sembra che qualcosa si “sveli”, che, finalmente, emergano le diverse facce della stessa medaglia, che dalla “forma” contrattuale emerga invece la “sostanza” dell’esperienza di lavoro. Un’esperienza ambigua, spesso “falsa”, un contratto-maschera in cui il gioco tra la libertà e la dipendenza è in realtà un “gioco di potere” che trasforma la prestazione professionale in un compito, il progetto professionale nella freddezza del progetto del contratto: in altri termini, la propria attività professionale si sgancia da obiettivi liberamente contrattati, e si riduce a compito assegnato, secondo gli orari ed i tempi decisi dal committente, da chi comanda. Non c’è dunque integrazione di competenze nel rapporto tra collaboratore e organizzazione committente. Siamo confrontati, all’opposto, con una relazione simbolizzata come asimmetrica, fondata cioè sul potere di chi sta in “alto” e può decidere e chi sta in “basso” e deve accettare: “il potere dell’uno sull’altro, un potere senza comunicazione interattiva, senza confronto e *senza competenza*” (Carli, Paniccchia, p.71); un potere “dato” e “indiscutibile” che nel repertorio è evocato anche dall’assenza di verbi che rimandino a possibili forme di *azione* e *inter-azione* tra committente e collaboratore.

Proviamo a precisare quanto finora ipotizzato.

Quello che si vede *davanti*, su un piano formale e contrattuale, e che rimanda all’autonomia nello svolgimento della prestazione professionale, nasconde il vero volto dell’atipicità, ciò che c’è *dietro*: ovvero il lavoro ridotto a compito, all’esecuzione di prescrizioni sottoposte al controllo di chi sta in “alto”.

Chi parla si sente collocato dentro un contesto “falso” dove c’è soltanto una relazione basata sul potere incompetente, senza cioè un prodotto convenuto da ambo le parti.

Ricordiamo che il cluster in analisi si contrappone sul secondo fattore al 1° repertorio, che esprimeva un processo culturale del tutto polare a questo, in quanto centrato sul “rivendicare garanzie per progettare il futuro”. Qui al contrario questa dimensione è “impensabile”, ci si sente entro un mondo senza appartenenze ed anomico, retto dal potere del più forte, e che mortifica la spinta realizzativa personale e professionale; non si pensa al futuro, poiché si è presi entro una dinamica emozionale intessuta di rabbia e senso di impotenza, un’emozionalità violenta che schiaccia sul presente.

Il rischio che si delinea è quello proprio di una cultura adempitiva dove la libertà e l’autodeterminazione non si dispiegano nello sviluppo della propria competenza professionale, definendo progetti e concordando obiettivi, risultati, prodotti verificabili, ma si misurano esclusivamente con la norma sancita dal potere, sfidandola, trasgredendola.

Siamo confrontati dunque con una dinamica collusiva in cui la libertà che si potrebbe tradurre in autonomia e attivare un processo di sviluppo professionale, si configura all’opposto come *libertà dai vincoli del lavoro flessibile*, come risposta trasgressiva a delle norme “false” e ingannatrici, fatte per il datore di lavoro/committente, vissuto come potere mitico ed onnipotente.

### 3.4. Lo Spazio Culturale

Procediamo ora dando una visione d’insieme della dinamica collusiva che caratterizza i lavoratori con contratto atipico. Riportiamo il grafico (fig.2) che illustra le posizioni e le dimensioni entro lo Spazio fattoriale (o culturale) dei tre repertori appena analizzati.

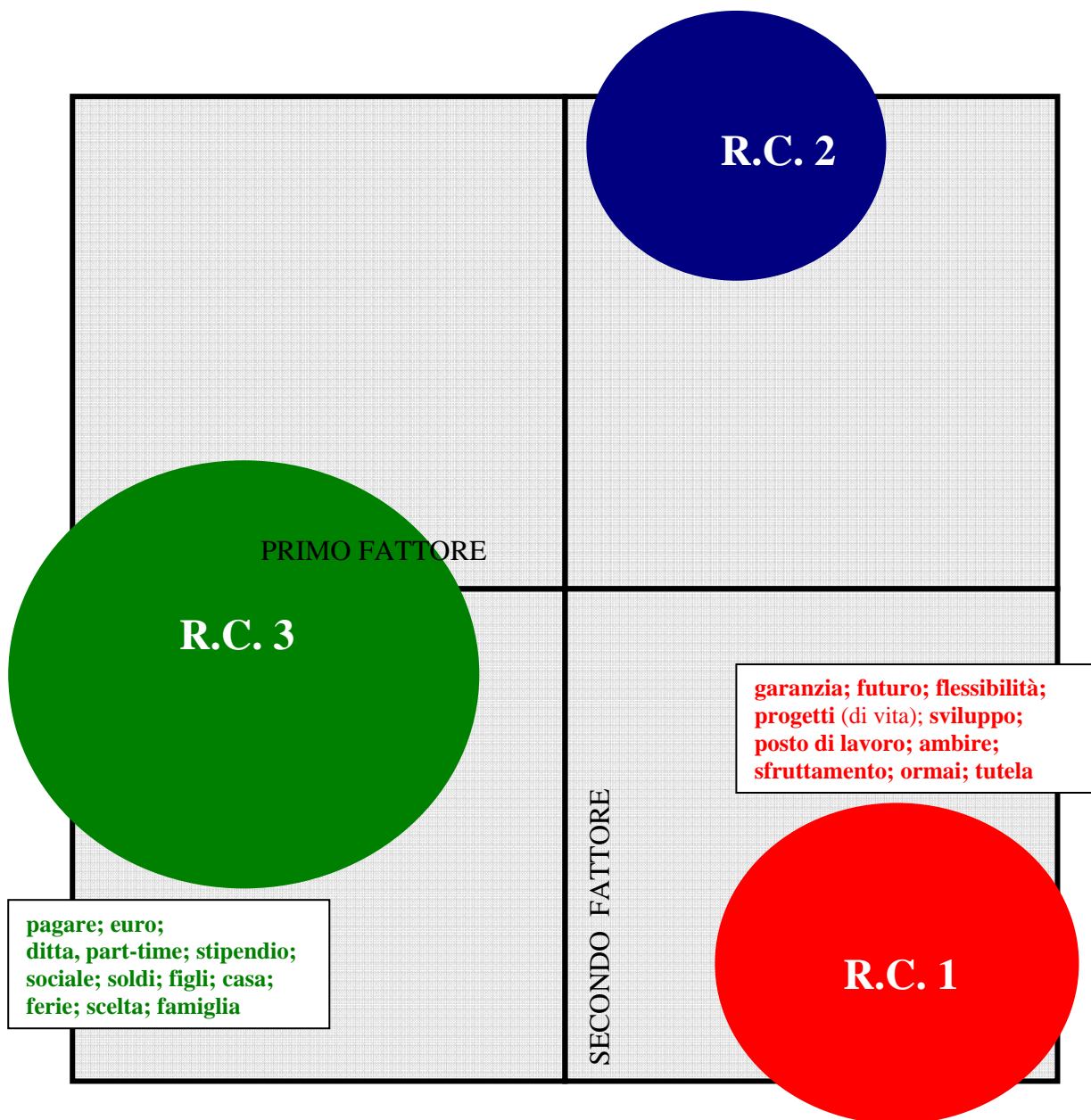


Fig. 2 Posizione e dimensioni dei Repertori Culturali entro lo Spazio Culturale

Alla sinistra del primo asse fattoriale, quello orizzontale, si situa il R.C. 3, che si contrappone ai R.C. 1 e 2 dislocati alle due estremità contrapposte del secondo asse fattoriale, quello verticale.

Vediamo quale significato dare ai tre repertori culturali, così come sono posizionati entro lo spazio fattoriale (per noi spazio culturale).

Cominciamo dall'asse orizzontale, dove si situa il R.C. 3, a cui appartengono, come già detto, il 49% delle frasi del testo, il repertorio più rappresentativo della Cultura in analisi.

Il 3° Repertorio è caratterizzato da una dimensione culturale fondata sul mito rassicurante del legame familiare, quale esito collusivo della fuga emozionale dal contesto di lavoro. Lo abbiamo chiamato *familismo amorale e consumistico*. La famiglia come mito, rifugio, isola felice; unico spazio dove possa esistere la morale ed il bene, perché il male è fuori di essa, in primis nel contesto del lavoro, luogo pubblico per eccellenza. Divenuto un luogo senza regole, anomico, in cui è assente un qualsiasi senso del "noi" che fondi legami d'appartenenza altri da quello familistico, il lavoro viene oscurato quale motore principale dell'integrazione e della coesione sociale, non offre nessun sostegno al processo di riconoscimento sociale, e dunque non rappresenta più l'orizzonte entro cui pensare e progettare la propria realizzazione personale. La sfera del lavoro si inaridisce fino ad essere identificata sul piano emozionale con i soldi necessari ai consumi famigliari. La responsabilità familiare, inoltre, è pensabile soltanto come responsabilità e potere economico: famiglia e soldi sono in un rapporto necessitato.

La drammaticità di questo vissuto emozionale si attenua nei R.C. disposti sul secondo asse fattoriale e contrapposti al 3°; repertori che permettono nel contempo di cogliere con maggiore chiarezza gli elementi polari e scissi che istituiscono lo spazio culturale in analisi.

L'asse verticale, dove si contrappongono i R.C. 2 e 1, si caratterizza come fattore dove si pensa, contrariamente a quanto accade nel 3° R.C., alla relazione tra le esigenze individuali di *sviluppo di sé* e le caratteristiche vincolanti del contesto di lavoro atipico.

In alto, troviamo il R.C. 2, che possiamo definire della *falsa libertà*. Si tratta della dimensione culturale relativa alla simbolizzazione del contesto come "falso": la spinta alla libertà non si traduce in autonomia, e si esaurisce entro il gioco di potere regolato collusivamente da adempimenti e trasgressioni. Siamo dentro un mondo del lavoro anomico, dove le regole sono "false" e fatte su misura per il datore di lavoro/committente; la possibile risposta però non è la fuga entro i vincoli familistici del 3° R.C., ma la libertà anarchica e solipsistica. Si è dentro la consapevolezza dell'inganno; si è dentro la falsità e la contraddittorietà tra il livello legislativo da una parte e "quello che accade in realtà" dall'altra e, ancora, dentro l'istituzione culturale, attraverso dimensioni di accordo collettivo, del "doppio stato" che regge osservazioni come "tanto siamo in Italia!", o "succede solo in Italia", palesando l'evidenza della dimensione collusiva.

In basso, contrapposto al R.C. 2, troviamo il R.C. 1, che definisce un'altra dimensione culturale, quella connessa alla *progettualità*. Qui i vincoli vissuti entro il contesto non si inscrivono entro la dinamica collusiva improntata alla trasgressione, ma nel vuoto di tutele e protezioni del lavoro flessibile, precario, instabile, provvisorio, che configgono con la spinta e la motivazione a progettarsi. Il lavoro è pensato come stabilità e opportunità di sviluppo, di progettare il futuro; stabilità e sviluppo immaginate però legate al posto di lavoro fisso, al lavoro dipendente, al di fuori del quale pensare al futuro si trasforma in qualcosa di rischioso. Nel R.C. 1 emerge dunque con chiarezza cosa accomuna il "noi" degli atipici: l'instabilità del lavoro e l'incertezza del futuro. Si tratta di un'area simbolica che pone al centro la dimensione progettuale intesa come motivazione a dare senso alla propria vita dinanzi al rischio del *non senso* rappresentato dal contesto di lavoro atipico. Nella spinta verso il futuro e lo sviluppo si intravede la speranza, conflittuale entro il contesto della flessibilità del lavoro, di un'uscita dall'anomia; c'è un avanzamento rispetto all'integrazione acritica familistica (R.C. 3) e alla libertà anarchica e trasgressiva (R.C. 2), che delinea un sistema culturale in evoluzione e non chiuso difensivamente entro la reattività ad un mondo del lavoro "privo di senso".

Possiamo ipotizzare ora con maggiore precisione i motivi della polarità dei R.C. 2 e 1, disposti sul secondo fattore. La domanda di sicurezza, di stabilità, possibile solo se si è dentro un'organizzazione, se si è parte di essa, si contrappone alla domanda di libertà che, seppur iscritta entro la dinamica collusiva della trasgressione, non prevede appartenenza organizzativa. Tale tensione contrapposta tra libertà e sicurezza genera due movimenti collusivi, che rischiano di tradursi nella reattività rabbiosa e trasgressiva schiacciata sul presente del R.C. 2, o nella

posizione impotente e depressa, più vicina al R.C. 1, quale esito dell'impossibilità di progettare nel lungo termine.

Sembra che il sistema collusivo istituito con i contratti atipici delinei dei modi culturali di gestione del "vuoto" di stabilità e di appartenenza contrapposti ed estremamente diversificati.

Un vissuto emozionale di vuoto rappresentato in tutta la sua drammaticità nel R.C. 3 dove il silenzio sul lavoro viene colmato collusivamente dalla fuga nell'obbligo sociale inscritto nel vincolo familiare amorale e consumistico. Si tratta della presenza di un "fuori" mitico e irrealistico che mostra la dimensione simbolica più rilevante entro lo spazio culturale in analisi: l'assenza di un "dentro", che da un lato contiene e dà sicurezza, e dall'altro orienta il processo di integrazione sociale e di realizzazione personale.

Assenza o vuoto di appartenenza che si declina sul secondo asse fattoriale nella contrapposizione problematica tra *libertà trasgressiva* e *progettualità a rischio*.

Da atipici ci si muove entro l'organizzazione presso cui si lavora in modo individuale, come monade senza appartenenza, ponendo se stessi al centro dei propri progetti o del proprio comportamento organizzativo. Il processo di individualizzazione sembra avere un duplice esito: da un lato l'incertezza, da caratteristica del contesto in cui i lavoratori si muovono, diviene sempre di più anche una peculiarità dei progetti che essi pensano, assume, cioè, una dimensione soggettiva: posto di fronte ad un contesto altamente mutevole, l'individuo si trova dunque a dover compiere delle scelte sempre più complesse e deve continuamente prendere delle decisioni senza avere un quadro preciso delle loro conseguenze; dall'altro si delinea un secondo aspetto del processo di individualizzazione, ovvero la spinta alla libertà e all'autodeterminazione che però entro il contesto "falso" del lavoro atipico diviene libertà anarchica e trasgressiva.

Se con il R.C. 3 si evidenziava il fallimento del lavoro quale motore del riconoscimento sociale e della realizzazione personale, con i R.C. 1 e 2 emergono le dimensioni polari e scisse che ne ostacolano lo sviluppo in questa direzione. Il rapporto di lavoro atipico istituisce o una *libertà* senza progettualità, e pertanto trasgressiva, in cui viene meno l'assunzione di responsabilità verso lo sviluppo della propria competenza professionale; o una *progettualità* bloccata dall'ansia e dall'incertezza dell'individualizzazione precaria e della frammentazione dell'esperienza lavorativa, che comportano il sentire su di sé tutta la responsabilità della definizione del proprio percorso personale e professionale, e dei rischi che ne derivano.

#### 4. Riflessioni conclusive

Dal lavoro di analisi condotto fin qui<sup>8</sup> possiamo trarre delle prime informazioni intorno alle conseguenze psicosociali derivanti dalla diffusione del rapporto di lavoro atipico. Informazioni che ci sollecitano ad una riflessione critica sulla legislazione attuale che regola il mercato del lavoro.

I *modelli culturali specifici* emersi testimoniano come l'introduzione della flessibilità abbia messo in crisi il significato e la funzione del lavoro quale dimensione *dominante* e *determinante* nel percorso di realizzazione personale e professionale da un lato, e nei processi di integrazione e coesione sociale dall'altro.

---

<sup>8</sup> Il presente lavoro rappresenta la prima fra le tappe necessarie della ricerca tuttora in corso che adotta la metodologia ISO al fine di realizzare la mappatura culturale di una specifica area: nel nostro caso, della popolazione dei lavoratori atipici in riferimento all'esperienza di lavoro con contratto atipico. Tale mappatura permette di individuare gli indicatori di sviluppo organizzativo della cultura rilevata all'interno dell'area in analisi, di ipotizzarne le linee evolutive e le dimensioni critiche. La fase che abbiamo descritto, basata sull'analisi emozionale di testi derivati da interviste di un gruppo limitato di soggetti, ha portato all'individuazione di *modelli culturali specifici*, significativi del gruppo sociale degli intervistati (R.Carli, S.Salvatore, 2001). Modelli che hanno poi rappresentato delle "tracce culturali" per la costruzione del quasi questionario o Strumento ISO, composto da espressioni linguistiche caratterizzanti le aree culturali che si intendono analizzare, per arrivare infine ad un questionario snello e di rapida applicazione, che consentirà, nelle prossime fasi della ricerca, di raggiungere, anche telefonicamente o via internet, un numero esteso di persone, costituendo un campione rappresentativo della popolazione target.



La divaricazione tra appartenenza all'organizzazione, sempre più transitoria, stabilità e sviluppo delle carriere professionali rende la dimensione lavorativa estremamente problematica, e spinge il singolo ad assumersi su di sé tutti i rischi nel progettare la propria vita personale e professionale.

Da atipico, il singolo lavoratore deve dunque farsi carico *da solo*, in assenza di punti di riferimento esterni, del proprio progetto di vita. Il lavoro come stabilità e sviluppo non è più pensabile e non rappresenta più un elemento di inserimento nella realtà sociale, non dà più alcuna garanzia di riconoscimento e valorizzazione sociale.

Sono forti i rischi di scissione, di presa di distanza dalla propria realtà interna ed esterna che, come abbiamo visto con il R.C. 3, portano a rifugiarsi entro dimensioni d'appartenenza mitiche e idealizzate – la famiglia – quale vie di protezione o fuga dall'esperienza del lavoro, sempre più spezzettata, priva di senso, e ridotta alla sola dimensione del guadagno; e dunque essa stessa scissa: dal suo contenuto, e da qualsiasi riferimento alla costruzione di competenze professionali.

A fronte delle sollecitazioni alla flessibilità, il singolo lavoratore è chiamato a mentalizzare un'esperienza frammentata; ciò che faceva, ciò che fa, e quello che farà sono sempre più difficilmente rappresentabili su un percorso lineare. Il rischio a cui è esposto è quello di un blocco della capacità di pensare alla propria crescita personale e professionale in una dimensione di progressività temporale; il tempo sembra essere spezzettato: passato, presente e futuro si ignorano; per far fronte alle sollecitazioni della flessibilità, nella grande difficoltà a ricomporre e mentalizzare la propria storia professionale, inavvertitamente il tempo sembra essere trasformato in una successione di presenti. Un appiattimento di sé sul presente espresso con grande chiarezza nel R.C. 2, dove la consapevolezza della "falsità" del contesto del lavoro atipico rischia di esaurirsi in un atteggiamento trasgressivo nei confronti del potere del datore di lavoro/committente, eludendo la pensabilità di progetti, obiettivi, prodotti legati alla propria crescita professionale e personale, e pertanto tenendo a distanza il futuro. Per tutti, ma soprattutto per i giovani, si può aprire uno scarto accentuato tra la spinta all'autorealizzazione, all'affermazione di sé, e le possibilità effettive di realizzazione; scarto responsabile della riduzione della sicurezza interiore e della possibilità di legame sociale, da un lato, e di espressione di sé attraverso il lavoro, dall'altro.

Costruirsi una carriera lavorativa in contesti di grande flessibilità ed incertezza richiede al soggetto la capacità di ricomporre in una narrazione, in un percorso dotato di senso incontri, episodi, esperienze, competenze. Ma in questo tragitto di costruzione continua del proprio *sé professionale* è importante sentirsi individui ma non essere soli. Il richiamo esclusivo al singolo orienta verso l'individualismo, verso una rappresentazione onnipotente di individui capaci di dotarsi autonomamente di un'identità lavorativa, mentre il singolo è inevitabilmente sociale. Ricordiamo quanto emerso nel R.C. 1, in cui abbiamo evidenziato una dinamica emozionale caratterizzata dall'oscillazione tra impotenza ed onnipotenza nel progettare il proprio futuro; da individui *individualizzati* la spinta a pensare il futuro diviene un atto di eroismo, titanico, un azzardo che esita nell'immobilità dell'impotenza, perché comporta il sentire su di sé tutta la responsabilità della definizione del proprio percorso personale e professionale, e dei rischi che ne derivano. Il rischio quindi è la caduta entro una posizione emozionale depressa ed impotente, che da un lato mortifica la spinta a costruire il proprio futuro, e dall'altro esaurisce la dimensione del lavoro entro un vissuto di precarietà che annulla ogni spazio mentale volto alla crescita professionale.

Se entro il contesto di lavoro, ci si vive come monade, come sommatoria di individui, senza alcun riferimento ad appartenenze aziendali, professionali e sindacali come non essere travolti dalla flessibilità?

Si tratta di una questione rilevante nella riflessione sui possibili percorsi politico-istituzionali volti a superare la divaricazione tra contesto di lavoro atipico e sviluppo della competenza professionale. Abbiamo visto come in passato fosse l'appartenenza forte all'organizzazione entro cui si lavorava a garantire l'accesso e lo sviluppo dell'identità lavorativa. Anche il sindacato ha giocato – e gioca ancora, almeno per i lavoratori con contratto standard, full time e a tempo indeterminato – un ruolo significativo in tal senso, garantendo la difesa e l'esigibilità dei diritti, da una parte, ma anche la pensabilità sul lavoro e sul suo significato in termini collettivi e condivisi. Si tratta di appartenenze che rappresentano delle "comunità di pratiche di riferimento". Da numerosi studi (Ajello, Meghnagi, 1998; Zucchermaglio, 1996; Pontecorvo, Ajello, Zucchermaglio, 1995) si evidenzia come sia proprio l'appartenenza ad un gruppo professionale o al collettivo di lavoro a fungere da elemento portante della costruzione di un saper fare professionale. Appartenenza che non è costituita dal semplice "fare" a prescindere da dove, come, con chi realizzare una data attività; l'esperienza

lavorativa si lega al contesto sociale, all'organizzazione in cui si realizza, al sistema di relazioni che l'accompagna e al tipo di elaborazione condivisa e soggettiva delle conoscenze stesse. Il processo di apprendimento e di sviluppo professionale è l'esito di percorsi complessi e *situati* entro i contesti in cui il lavoratore dispiega il proprio saper fare in rapporto ad altri: le persone coinvolte danno origine ad una comunità in grado di comprendersi e sostenersi, costruendo nel processo interattivo un "terreno comune" in cui identificarsi, o almeno identificare una certa parte della propria identità, la parte professionale.

Ora con la flessibilità queste appartenenze sono entrate in crisi. E con loro la possibilità di riconoscersi entro una comunità di pratiche professionali e lavorative, che renda possibile il confronto e lo scambio intorno ai tragitti di crescita professionale e di carriera. Quello che manca ai lavoratori atipici dunque è proprio la tessitura entro un contesto sociale saliente e condiviso che funga da punto di riferimento contro la tendenza alla frammentazione dei percorsi identitari legati al lavoro.

I modelli culturali specifici emersi ci sollecitano ad una profonda riflessione intorno alle conseguenze psicosociali che potrebbero scaturire da un ulteriore ed indiscriminata proliferazione dei contratti di lavoro flessibile. Ci riferiamo in particolare a tutti quei casi di abuso e sovrautilizzo dei contratti di collaborazione a progetto da parte delle imprese, e avallate dalla politica, al fine di scaricare sui lavoratori i rischi connessi all'estrema turbolenza del sistema economico internazionale.

Se, come discusso in premessa, l'azione politica può essere concepita come un potenziale servizio orientato ad un "cliente" passando per la conoscenza e la successiva presa in carico di specifiche domande sociali, crediamo che il "prodotto" della ricerca-intervento presentata possa contribuire all'acquisizione di una competenza, da parte delle istituzioni politiche, che si concretizzi in una capacità progettuale con articolati processi di esplorazione e di interlocuzione con i "fruitori" delle proprie azioni e una costante verifica dei modelli di azione scelti. In altri termini, ipotizziamo che la rilevazione, la misurazione e l'analisi delle *dimensioni culturali* che caratterizzano i lavoratori atipici possano costituirsi quali *indicatori della competenza a trattare con l'estraneo* da parte delle istituzioni, dando a queste dei suggerimenti e linee strategiche per l'azione politica orientata ad un prodotto sociale ovvero all'utilizzo della riforma del lavoro in una direzione di *sviluppo*.

#### *Bibliografia*

Ajello, A.M., & Meghnagi S. (1998). *La competenza tra flessibilità e specializzazione: Il lavoro in contesti sociali e produttivi diversi*. Milano: FrancoAngeli.

Almagesti, M., et all. (2003). *L'Italia Flessibile*. Roma: ManifestoLibri.

Banfield, E. C. (1976). *Le basi morali di una società arretrata*. Bologna: Il Mulino.

Barus-Michel, J., Enriquez, E., & Levy, A. (2005). *Dizionario di Psicosociologia*. Milano: Raffaello Cortina.

Carli, R. (2000). *Il contributo della psicologia per lo sviluppo della convivenza nella città*. Da [www.spsonline.it](http://www.spsonline.it).

Carli, R. (2001), *Culture giovanili*. Milano: FrancoAngeli.

Carli, R. (2004). *L'identità della professione psicologica e la costruzione di una epistemologia comune*. Da [www.spsonline.it](http://www.spsonline.it).

Carli, R., & Salvatore, S. (2001). *L'immagine della Psicologia: Una ricerca sulla popolazione del*

Lazio. Roma: Kappa.

Carli, R., & Paniccia, R. M. (1999). *Psicologia della formazione*. Bologna: Il Mulino.

Carli, R., & Paniccia, R. M. (2002). *L'analisi emozionale del test*. Milano: FrancoAngeli.

Di Maria, F. (a cura di). (2000). *Psicologia della convivenza*. Milano: FrancoAngeli.

Ginsborg, P. (1989). *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi. Società e politica 1943-1988*. Torino: Einaudi.

Ginsborg, P. (1998). *L'Italia del tempo presente: Famiglia, società civile, Stato*. Torino: Einaudi.

Ginsborg, P. (2004). *Il tempo di cambiare*. Torino: Einaudi.

McClelland, D.C. (1958). Methods of measuring human motivations. In J.W. Atkinson (a cura di), *Motives in fantasy, action and society*. New York: Van Nostrand.

Paniccia, R.M. (2000). *La verifica della soddisfazione del cliente come integratore di professionalità e servizi*. Da [www.spsonline.it](http://www.spsonline.it).

Pontecorvo, C., Ajello, A.M., & Zucchermaglio, C. (1995). *I contesti sociali dell'apprendimento. Acquisire conoscenze a scuola, nel lavoro, nella vita quotidiana*. Milano: LED.

Putnam, R. D., (1997). *La tradizione civica nelle regioni italiane*. Milano: Mondadori.

Altan, T. C., (1986). *La nostra Italia*. Milano: Feltrinelli.

Zucchermaglio, C. (1996). *Vygotskij in azienda: Apprendimento e comunicazione nei contesti lavorativi*. Roma: La Nuova Italia Scientifica.