

*Lavoro marginale e nuove marginalità  
Call for Papers  
Contributi di ricerca e buone pratiche per un lavoro di qualità*

**L'eclissi del posto fisso**  
*Uno sguardo sulla disoccupazione competente in Sardegna*



# L'eclissi del posto fisso. Uno sguardo sulla disoccupazione competente in Sardegna

Daniela Pisu\*

**SOMMARIO:** 1. Introduzione - 2. Il valore sociale del lavoro - 3. Le metamorfosi del lavoro nella “tarda modernità” - 4. Le dinamiche dell’occupazione (e della non occupazione) in Sardegna - 5. La programmazione regionale nel quadro delle politiche attive del lavoro - 6. Quando le competenze non bastano: un *case study* in Sardegna - 7. Il lavoro per l’uomo? Investire sulle persone per (ri)dare dignità al lavoro

## Abstract

La crescente complessità dei fattori generativi della disoccupazione contemporanea richiede una nuova lettura degli strumenti fino a oggi inseriti nei programmi regionali di sviluppo delle politiche attive del lavoro. Il presente contributo vuole quindi definire le biografie delle persone che oggi in Sardegna sperimentano la perdita del lavoro e livelli di precarizzazione differenti seppure, solo dieci anni fa, erano escluse dal rischio di scivolare nella trappola della vulnerabilità socio-economica perché in possesso dei requisiti formativi e professionali richiesti dal mercato del lavoro isolano. La proliferazione di condizioni di vulnerabilità a carico di questo nuovo target di disoccupati amplia il palcoscenico della nostra “tarda modernità” (Giddens, 1990) per cui giungiamo a definire *outsiders* (Goffman, 1961) non solo coloro che storicamente faticano ad acquisire quelle *capabilities* (Sen, 1992; Nussbaum, 2012) necessarie per accumulare capitale umano (Mincer, 1958; Becker, 1964; Schultz, 1971) ma anche i lavoratori altamente qualificati, spesso over 55 e troppo spesso donne. Tale paradosso conferma che oggi, in ragione dei mutamenti occorsi nel mercato del lavoro sempre più flessibile e segmentato, il capitale umano non funge più da

---

\* Università di Sassari. Dottore di ricerca in fondamenti e metodi delle scienze sociali e del servizio sociale, docente a contratto nel corso di laurea in servizio sociale ad indirizzo europeo nell’anno accademico 2015/2016, cultrice della materia in sociologia e servizio sociale, dani.pisu@yahoo.it.

barriera protettiva rispetto al pericolo di caduta in una condizione di vulnerabilità solo apparentemente provvisoria.

L'imprevista e repentina presenza dei disoccupati intellettuali (Collins, 1979) nel limbo dei licenziamenti e dei contratti di lavoro intermittenti ha amplificato gli effetti del credenzialismo (Parkin, 1979; Collins 1979) seppure gli attori politici e istituzionali persistano nell'affrontare problemi nuovi, dovuti alla disoccupazione strutturale isolana (Paloni e Ruggerini, 2007), con strumenti vecchi (Grasselli e Montesi, 2010).

L'obiettivo del presente lavoro è quello di evidenziare come oggi sia diverso il volto del cinquantenne che perdeva il lavoro anche solo cinque anni fa. L'intento è quello di orientare l'attenzione delle istituzioni verso la definizione di misure alternative agli ammortizzatori sociali e alle forme contrattuali intermittenti, in modo tale che il bisogno di inclusione lavorativa sia garantito come diritto anche alle risorse competenti.

Keywords: *contractual flexibility, competent unemployment, Sardinia*

## **1. Introduzione**

La crisi economica che perdura da anni a livello nazionale e non solo, inizia a scoprire il volto umano dei lavoratori che prima di oggi non correvano il rischio di essere esposti a forme di vulnerabilità sociale. Non solo più giovani under 24 che frettolosamente chiamiamo con l'acronimo *neet*. Non solo *working poor* o l'esercito degli *discouraged workers*. Non solo lavoratori poveri di competenze ma anche disoccupati over 50 in possesso di titoli formativi e di esperienze professionali che, nel corso del presente lavoro, chiameremo disoccupati competenti o, per usare le parole Collins (1979), disoccupati intellettuali.

I dati Istat aggiornati al mese di marzo 2017 evidenziano infatti che i disoccupati con oltre 50 anni di età hanno superato, per la prima volta, il numero dei giovani under 24 senza lavoro. I primi risultano essere 567.000 mentre i giovani di età compresa tra i 15 ed i 28 anni ammontano a 524.000.

La disoccupazione cambia volto e mina le stesse fondamenta della società, svela le fragilità delle politiche del lavoro ma, nel contempo, diventa un'occasione propizia per un ripensamento globale della società (Zucchetti, 2005). Oggi, a cadere nel limbo del lavoratore sono anche persone ben

corazzate sia dal punto di vista formativo sia dell'esperienza professionale acquisita (Dovis e Saraceno, 2011; Siza, 2009).

Lo scopo di questo contributo non è quello di passare in rassegna le teorie del lavoro ma di evidenziare la cecità delle politiche di *flexicurity* regionale rispetto ai nuovi rischi sociali cui sono soggetti quei lavoratori che un tempo avevano scarse possibilità di scivolare nella precarietà perché in possesso delle abilità richieste dalla odierna "società delle competenze" (Sennett, 2008)<sup>1</sup>.

La ricerca si articola su due livelli di cui il primo è rappresentato dall'analisi di fonti secondarie costituite dagli atti deliberativi della Regione Autonoma della Sardegna (d'ora in poi Ras) nel quadro delle politiche attive del lavoro nel periodo 2015/2018 mentre il secondo illustra (seppur nei limiti del presente lavoro) i racconti di pratiche in situazione (Bertaux, 1998) delle risorse competenti che hanno perso il lavoro in Sardegna.

## **2. Il valore sociale del lavoro**

La riflessione sul valore sociale del lavoro ci impone di fare un passo indietro e di soffermarci sul ruolo dell'individuo nell'ambito delle interazioni sociali in cui è coinvolto, comprese quelle relazioni che si consumano nelle organizzazioni di servizio. Torna quindi alla ribalta un tema caro alla tradizione sociologica (e non solo) che pone la persona al centro degli interventi statali. L'individuo è inteso nella sua accezione di attore sociale capace di influenzare l'evoluzione della programmazione statale, se invitato a partecipare alle arene pubbliche. Il riferimento esplicito ci rimanda a Goffman che, a differenza degli struttural-funzionalisti, vede nell'individuo l'artefice della sua realtà e non uno strumento passivo. Nell'opera *The presentation of self in everyday life* (1959) lo studioso esamina la vita sociale come un insieme di relazioni elementari, comportamenti ricorrenti e interazioni episodiche che creano un teatro del quotidiano, dove la messa in scena di una rappresentazione è opera di gruppi, vere e proprie compagnie teatrali. L'attore sociale non sembrerebbe un individuo impegnato in calcoli razionali né un semplice esecutore di ordini culturali. È molto di più perché

---

<sup>1</sup> L'obiettivo su cui il presente contributo intende concentrarsi è il numero 1 della call for papers "Lavoro marginale e nuove vulnerabilità. Contributi di ricerca e buone pratiche per un lavoro di qualità". Nello specifico si analizzano le biografie dei nuovi soggetti esposti a forme di vulnerabilità sociale.

è un virtuoso della sopravvivenza in un mondo quotidiano, ricco di pericoli per il rispetto del suo sé. Partecipa creativamente alla vita della società cercando di affermare costantemente la supremazia del suo *self* contro le pretese del formalismo delle organizzazioni, dei ruoli predefiniti e assegnati dalla divisione del lavoro e dalle istituzioni preposte al controllo sociale. Nell'ambito dei macrosistemi in cui l'attore sociale può sviluppare le proprie capacità e forgiare la sua personalità, il lavoro acquisisce un'esperienza centrale. Tuttavia la visione marxista della mercificazione del lavoro rischia di eclissare il valore sociale del lavoro perché, come ben sottolinea Polanyi, nel quadro della pretesa autoregolativa del mercato nell'era del capitale, il lavoro tende ad assumere sempre più la connotazione di merce. Nella sua opera *The Great Transformation* (1944) l'autore sente però la necessità di giungere alla definizione di un nuovo paradigma antropologico, alternativo all'economia classica in cui l'*homo economicus* realizza le sue ambizioni attraverso la vendita del proprio lavoro in quanto di sua esclusiva proprietà. Il bisogno di un cambiamento di rotta è necessario perché questa teoria trascura, sostiene sempre lo studioso, il fatto che il lavoro è spesso alimentato da motivazioni scaturite dal senso del dovere del lavoratore verso sé stesso e verso gli altri. La concezione antropologica del lavoro offerta dallo studioso esalta lo stesso *fil rouge* che attraversa il presente contributo, nel forte convincimento che gli esseri umani sono persone in relazione con altri soggetti, capaci di dare forma alla società anche quando si trovano nelle organizzazioni di servizio.

Il dibattito sul significato polisemico del lavoro è sempre stato trasversale, tanto nella disciplina economica quanto nella tradizione sociologica e filosofica. Nei fondamenti del pensiero arendtiano (1958) il lavoro costituisce una delle tre condizioni fondamentali della "vita activa": non è una qualsiasi forma di attività salariata e non ha come fine un oggetto. Il suo campo di azione è più ampio perché include, non solo il soddisfacimento dei bisogni primari della persona legati alla sopravvivenza ma anche il bisogno dello scambio diretto dell'uomo con la società. Il lavoro diventa il campo in cui il singolo coltiva e sedimenta l'alterità con l'altro, in cui non costruisce solo relazioni circoscritte all'ottenimento di obiettivi strumentali ma anche relazioni sociali improntate sullo scambio e sulla reciprocità. Nel mondo occidentale, il lavoro non si limita ad essere mero strumento al servizio della società perché costruisce e modella i confini delle comunità locali dove prendono vita quelle relazioni umane intese come linfa vitale per lo sviluppo dello stesso tessuto sociale.

Il lavoro permette al singolo la realizzazione di sé e si situa al centro e alla base del legame sociale in quella che oggi è, per dirla con le parole della filosofa francese Méda (1997), una “società senza lavoro”. Il lavoro è quell’attività grazie alla quale la persona crea, struttura, definisce il proprio spazio rispetto all’esteriorità. Il lavoro è l’attività fondamentale dell’uomo con cui aggiunge valore al mondo e contestualmente a se stesso. Il politico Trentin (1997) parla di un lavoro intriso di capacità polivalenti, capace di arricchire il saper essere di ciascun lavoratore. Uno strumento, quello del lavoro, unito alla conoscenza perché inteso come “merce che *deve* pensare” (ivi, p.17) che permette cioè alla persona di adattarsi ai mutamenti e agli imprevisti della flessibilità. Il pensiero dello studioso, seppure lontano nel tempo rispetto alle riflessioni di Polanyi fa riemergere il problema (ancora irrisolto) della mercificazione del lavoro ma ne previene l’impatto, sostenendo l’immagine del lavoratore come soggetto pensante, attore attivo di quel processo produttivo che conserva storicamente il carattere di esperienza centrale per l’autodeterminazione individuale.

La centralità del lavoro come tappa obbligata nei progetti a lungo termine delle persone è evidenziata anche da Nisticò (2003): è una fase che segna il passaggio dalla giovinezza all’età adulta e spesso diventa il frutto di scelte ponderate e maturate a seguito dei percorsi formativi. È un crocevia in cui si addensano le aspirazioni, i desideri, le ambizioni, la conquista dell’indipendenza economica e il riscontro oggettivo della spendibilità nel mercato dei titoli accademici acquisiti nel percorso formativo.

Il lavoro, nell’odierna società, è diventato un *medium* simbolico di scambio perché influisce in modo sostanziale nella vita sociale delle persone: la sua utilità è fondamentale per avere rapporti sociali ampi, coinvolgenti e autosostenibili<sup>2</sup>. La sua presenza è indispensabile affinché la persona possa costruire un progetto di vita fatto di certezze soggettive e oggettive, ancorato cioè ad interventi statali durevoli e capaci, in condizioni di emergenza, di contenere gli effetti negativi di crisi economiche sempre più cicliche.

### **3. Le metamorfosi del lavoro nella “tarda modernità”**

Lo scenario in cui si inserisce il presente contributo è relativo alle metamorfosi cui è sottoposta la moderna società occidentale, da ricondursi a un più ampio fenomeno che, per dirla con le parole di Giddens (1990), è la

---

<sup>2</sup> Il lavoro assume sempre più la configurazione di bene relazionale anche negli scambi caratteristici delle organizzazioni di lavoro. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Zamagni (2007), Donati (2001), Bruni (2004).

“tarda modernità”, successivamente battezzata da Beck (2000) come “società del rischio”. Perché dietro questo rischio si celano eventi di grande portata come la flessibilità (Cesareo, 1996; La Rosa 2004; Gallino, 2014) che, seppure abbia favorito crescita economica e innalzamento degli standard emergenti, ha comunque creato un livello di incertezza strutturale nei paesi europei. La storia che qui intendiamo ricostruire rappresenta un caso emblematico dell'intreccio delle difficoltà generate dalla flessibilità contrattuale nei progetti di vita non solo di coloro che possiamo definire fragili ma anche di quanti sono divenuti competenti, sia sotto il profilo formativo che professionale. Quanto è cambiata la stabilità lavorativa delle persone nella società del nostro tempo? Per evidenziare i repentini cambiamenti societari dovuti alla flessibilità partiremo dalla metafora utilizzata da Bauman (2002) secondo cui capita, nella *modernità liquida*, che “il posto di lavoro divenga come un camping in cui si pianta la tenda per qualche giorno, ma che si potrebbe abbandonare in qualsiasi momento, qualora i confort offerti siano ritenuti insufficienti o non soddisfacenti” (ivi, p.171). Nella nostra società complessa assistiamo alla proliferazione di un'ampia gamma di forme contrattuali, ulteriori e differenti rispetto al modello del lavoratore subordinato a tempo indeterminato della “vecchia” impresa fordista-taylorista. Parliamo di schemi negoziali con maggiori opportunità di flessibilità ma che si collocano al di là del perimetro della subordinazione, soggetta ad una progressiva erosione. Tuttavia il lavoro rimane un elemento primario nella definizione della struttura sociale nonché un'esperienza centrale nelle biografie individuali (Dore, 2005). A essere mutata è anche la durata del lavoro che incide negativamente nei percorsi di vita delle persone. Osserva a proposito Sennett (2000) “Ma come è possibile perseguire obiettivi a lungo termine in un'economia che ruota attorno al breve periodo? Come è possibile mantenere fedeltà e impegni reciproci all'interno di aziende che vengono continuamente fatte a pezzi e ristrutturare?” (ivi, p.9). Viviamo nella nuova era industriale intrisa di una sofisticata tecnologia che ha generato nuovi beni e servizi, la cui produzione necessita di abilità occupazionali a elevata qualificazione (Caballer e La Rosa, 1995). Nei comparti produttivi ad alta specializzazione le imprese manifestano forti esigenze di flessibilità contrattuale, associate a un altrettanto bisogno di risorse umane estremamente qualificate disposte però a negoziare il proprio tempo libero e le proprie sicurezze soggettive. Ciò determina che, nella gestione del personale, le imprese vorrebbero saper coniugare l'applicazione di moduli flessibili dell'organizzazione e tipologie flessibili di lavoro con il reclutamento di risorse umane altamente qualificate (Santucci, Bellini e

Quaranta, 2008) che sempre più si ritrovano a pagare il dazio della precarietà lavorativa (Gallino, 2007) quando costrette a vivere con contratti atipici.

E cosa accade quando la persona viene privata di questo strumento, che è il lavoro, fondamentale per portare avanti il progetto di autorealizzazione personale? Il carattere flessibile del lavoro e, peggio ancora, la sua totale mancanza condiziona la convivenza pubblica e privata, con il pericolo che detta situazione possa cronicizzarsi in una condizione di precarietà anche per coloro che non rientrano nelle cosiddette fasce deboli della forza lavoro. L'influenza esercitata dal lavoro nei progetti di vita delle persone conserva la sua portata epocale, ancor più determinante se pensiamo che storicamente il lavoro ha rappresentato la fonte dell'autorità dei genitori sui figli. Tuttavia le contraddizioni tra famiglie e mercato del lavoro del nostro tempo, così come quelle tra mercato e vita personale, sono sotto gli occhi di tutti. Le due biografie divergono: il matrimonio e la famiglia richiedono stabilità mentre il mercato del lavoro richiama la flessibilità (Regni, 2006). In questa direzione, il lavoro sembra perdere la sua funzione di struttura portante capace di fare comunità e di costruire percorsi di vita stabili. Nell'incalzare di tali mutamenti assistiamo a un variegato intreccio di variabili dove la crisi non è solo quella vissuta dalle piccole e medie imprese ma della società tutta. Viviamo, sostiene Bauman (2002), in una fase che si contraddistingue per il decadimento delle relazioni umane dovuto al consumismo imperante nella nostra modernità, in cui l'uomo è diventato un essere mosso esclusivamente dall'irrefrenabile impulso di possedere ciò che lo attrae e di disfarsene non appena il bene è stato consumato.

Un discorso, il nostro, che non si esime da una riflessione sul mondo globalizzato inteso come "società del rischio" (Beck, 2000), in cui il progresso tecnologico che avanza e la perdita delle sicurezze tradizionali fanno da spartiacque rispetto alla società di un tempo. Non è cambiato solo il lavoro ma anche i destinatari delle sue mutazioni flessibili: la condizione di instabilità occupazionale che nel recente passato ricorreva soprattutto tra i giovani, tende ora a spostarsi verso le fasce più adulte della forza lavoro, sia per effetto dell'allungamento dei tempi di stabilizzazione, sia per il fatto che gli adulti espulsi dal mercato del lavoro, seppure in possesso di risorse sociali e di competenze professionali, entrano nel circuito del lavoro temporaneo, spesso sommerso e privo di tutele. Una fascia sempre più ampia di lavoratori attraversa, a causa delle insicurezze dovute a un mercato instabile, periodi più o meno durevoli di povertà. La sperimentazione di una tale forma di vulnerabilità rischia di diventare strutturale quando la povertà diventa un episodio ricorrente nella vita delle persone per cui si creano le condizioni per

una riproduzione della povertà da una generazione all'altra associate al rischio che la deprivazione materiale si accompagni a vere e proprie forme di esclusione sociale (Saraceno, 2015).

La possibilità che la flessibilità contrattuale conduca alla precarietà dipende da come i contratti atipici incidono sull'occupabilità degli individui, sulle retribuzioni e sull'accesso al sistema di protezione sociale. Secondo Sassen (2015) la nuova dinamica dell'economia si traduce in espulsioni dallo spazio vitale e dall'accesso ai mezzi di sussistenza per i poveri e gli indigenti. Espulsioni capaci di fagocitare il senso di solitudine che affligge quanti vivono una condizione di vulnerabilità economica che può avere conseguenze ancor più devastanti quando si ravvisano relazioni sociali deboli.

La flessibilità contrattuale offre concrete possibilità di (ri)entrare nel mondo del lavoro ma nel contempo nasconde il rischio che perduri troppo a lungo, trasformandosi in precarietà. Ma se il lavoro può essere definito come il patto sociale che lega l'individuo alla società, che cosa c'è di leale, di efficiente e di economicamente desiderabile nelle forme contrattuali flessibili? Forse poco e niente, considerato che la vera portata del fenomeno si traduce, per quanti devono garantire un futuro ai propri figli, in percorsi di vita in cui prevalgono l'incertezza e il perenne turnover (La Rosa, 2002; Sennett, 2000). Siamo alle prese con la definizione del problema della flessibilità contrattuale non solo rispetto ai lavoratori poveri di competenze ma anche nei confronti di quei lavoratori che possiedono dette *capabilities*<sup>3</sup> (Sen, 1992; Nussbaum, 2002): è di tipo strutturale, ma chiede alla parte umana di adattarsi alla parte rigida del sistema, nell'impossibilità di strutturare i propri percorsi di vita al di fuori di questo compromesso (Pisu, 2018). E se da una parte la volgarizzazione politica esalta la flessibilità in termini di nuove opportunità di adattamento, dall'altra il declino del lavoro salariato di stampo taylorista-fordista e l'atipicità dei contratti sono sintomatici delle debolezze di una deregolamentazione in cui viene meno

---

<sup>3</sup> Il *capability approach* di stampo seniano focalizza l'attenzione sulle opportunità degli individui per raggiungere determinati stati di "essere" e di "fare" che rendono la vita degna di essere vissuta. I principali concetti sono quelli di *capacitazione*, funzionamento e attribuzione. *Capacitazione* è la possibilità di esercitare le competenze che si possiedono. La Nussbaum, nella revisione del pensiero di Sen, parla dell'*approccio umano delle capacità* sostenendo che il concetto di capacità non è alternativo a quello di diritto, semmai lo comprende. L'autrice individua tre tipi di capacità: quelle fondamentali, quelle interne e quelle combinate. Per comprendere in *toto* il suo pensiero, è utile sottolineare che l'autrice parte dalla centralità della persona e da ciò che può fare in quanto soggetto competente per l'azione. In tal senso si rimanda a Sen (1992) e Nussbaum (2012).

l'elemento umano del lavoro (La Rosa, 2002). È dunque lo stesso *habitus* mentale alla base di quella che Gallino (2001) ha chiamato società flessibile a produrre di per sé, meccanismi di esclusione sociale. Il sistema sembra incurante del fatto che i cambiamenti politici possono potenzialmente fungere da catalizzatori delle disuguaglianze, nel momento in cui si circoscrivono i bonus per l'occupazione a target predefiniti di lavoratori, limitati in termini di requisiti di accesso per età anagrafica, genere e livello di qualificazione. Una configurazione societaria che, per dirla con le parole di Bauman (2001), presenta confini sempre più simili alle pareti divisorie di cartone e che richiede alla persona di rivestire molteplici ruoli. Una società che impedisce, anche alle risorse competenti, di consolidare la progettualità futura e la propria identità lavorativa (Gallino, 2014). Un costo questo che può alimentare il circolo vizioso della riproduzione intergenerazionale delle disuguaglianze (Piketty, 1997) per quei ceti sociali che, nel passato, non correvano il rischio di entrare nella spirale della precarietà lavorativa e della vulnerabilità sociale.

Nel corso di questo lavoro tenteremo di comprendere come le politiche di *flexicurity* regionale cerchino di rispondere ai bisogni scaturiti dal fenomeno della disoccupazione intellettuale. Nonostante le debolezze strutturali del sistema, i vantaggi a cui solo idealmente si ancora il concetto di flessibilità, nella realtà non riescono a trovare un effettivo riscontro sotto il profilo operativo: nel mondo industrializzato dilaga difatti il problema della disoccupazione di lungo periodo, emblema delle discrepanze sottese alla società flessibile che, se da un lato promuove una maggiore illusione di mobilità sociale, dall'altro non consente l'accesso di tutte le persone alle opportunità necessarie per padroneggiare questo incremento.

I disoccupati intellettuali di cui intendiamo parlare sembrano ricondursi a un fenomeno recente ma è doveroso ricordare come già il modello marxista ci parlava di un "esercito industriale di riserva" per indicare la schiera di quei lavoratori che il sistema capitalistico non era in grado di assimilare. De Rougemont nel suo saggio *Diario di un intellettuale disoccupato* (1968) offre un protocollo fedele della sua stessa esperienza di inattività lavorativa prima di diventare uno scrittore. Bauman nella sua opera *Vite di scarto* (2007) utilizza tale espressione per definire la condizione degli "esseri umani in esubero" (ivi, p.9) cioè di coloro che non riescono a trovare una propria collocazione nell'attuale società, proprio come le risorse competenti di cui parleremo meglio più avanti.

Nel pensiero di questi autori, al centro di una condizione di disagio dovuta alla disoccupazione che può anche essere generata dalla modernità, vi è

sempre la vita delle persone. Una vita che si contraddistingue per l'incompletezza nel momento in cui si definiscono scenari in cui il lavoro è soggetto a continue metamorfosi che escludono il lavoratore dai processi decisionali, seppure lo si voglia intendere come un segmento decisivo della vita dell'individuo adulto, sia relativamente alle sue funzioni di *grand intégrateur*, sia riguardo ai confini che lo distinguevano dalle altre sfere di vita (Barel, 1990).

L'incessante cambiamento delle dinamiche del lavoro alimenta l'interrogativo che questo contributo vuole indagare rispetto agli effetti che la precarietà lavorativa, espressa in termini di flessibilità contrattuale, può avere sulla dimensione valoriale e sociale (Bertolini e Torrioni, 2015) delle risorse competenti.

#### **4. Le dinamiche dell'occupazione (e della non occupazione) in Sardegna**

Strade litoranee che lasciano senza fiato, misteriosi siti preistorici, il fascino selvaggio dell'entroterra, le spiagge incantevoli: questa è la fotografia di una Sardegna non tanto lontana nei nostri ricordi ma non rispondente alla complessità che attanaglia l'attuale scenario socio-economico. La fotografia odierna dell'isola ritrae lo squarcio con cui la crisi economica ha devastato gli aspetti identitari della nostra terra. Non perché i sardi non abbiano radici culturali ancorate alle proprie comunità ma perché gli effetti funesti della crisi finanziaria hanno lasciato un segno indelebile anche nell'isola, alimentando vecchi e nuovi problemi.

Nel 2007 Paloni e Ruggerini definiscono strutturale il fenomeno della disoccupazione in Sardegna, dovuta ai licenziamenti seguiti alla crisi dei poli di sviluppo nel settore tessile e minerario. L'immagine dominante è quella di un'isola che vive una fase di crisi del proprio settore industriale, manifestando una notevole difficoltà a confermare i livelli occupazionali in questo comparto. L'imponente aumento delle persone in cerca di occupazione sembra essere riconducibile alle trasformazioni socio-economiche che hanno portato un incremento delle forze lavoro che il sistema produttivo non è stato in grado di assorbire.

A distanza di cinque anni dalle valutazioni degli studiosi sopra citati, la situazione non è cambiata: chiudono i battenti sia le aziende dell'industria pesante come l'Alcoa che produceva alluminio nel Sulcis, sia molte imprese locali. Nel 2011 una ricerca commissionata dall'amministrazione regionale all'Università di Cagliari offre un'istantanea della distribuzione del

fenomeno della disoccupazione in Sardegna, sottolineando la minore incidenza dello stesso nelle aree urbane a maggiore densità demografica (Cagliari e Sassari) e il maggiore incremento nei comuni costieri<sup>4</sup>. Un dato che ci conduce a evidenziare come in questi anni inizino a essere sempre più sporadiche le opportunità lavorative legate al settore turistico delle zone costiere, da sempre fonte reddituale per l'intera isola.

Nell'agosto 2012, la stampa locale ci ricorda che un centinaio di minatori della Carbosulcis si è barricato nelle miniere di carbone di Iglesias per protestare contro la chiusura delle strutture ed il leader dei minatori è finito su tutti i giornali per essersi tagliato un polso in diretta durante un collegamento televisivo<sup>5</sup>. Nonostante l'attività di protesta, tuttavia l'attività della miniera continua ad essere in perdita e sarà quindi destinata a cessare, seppur progressivamente.

Nel settembre 2013, papa Francesco ha fatto visita all'isola nel capoluogo cagliaritano per manifestare la propria solidarietà e cercare di risollevarne il morale ai lavoratori sardi, indossando un elmetto da minatore. Il pontefice ha deprecato l'idolatria del denaro, denunciando i danni devastanti causati dalla disoccupazione e spronando chi era senza lavoro di continuare a credere nel futuro.

Il panorama generale sopra descritto trova conferma anche nella maturata consapevolezza dell'amministrazione regionale guidata dal presidente Pigliaru, impegnata nel processo di ridefinizione dei documenti di programmazione che attuano, a livello regionale, mediante il contributo dei fondi strutturali, le priorità del lavoro definite dalla Commissione europea con la strategia "Europa 2020", la cui finalità è quella di dare impulso a una crescita intelligente, sostenibile e sempre più inclusiva. Nel 2014, sostiene sempre l'amministrazione regionale, l'impatto della crisi sul tasso di disoccupazione risulta essere superiore rispetto al dato nazionale che giunge al 12,7%, aumentando di 6,6 punti percentuali. Il tasso di occupazione 20-64 anni si attestava al valore medio del 51,8% (0,2 punti in più rispetto al 2013, ma ben 3,4% punti percentuali in meno rispetto al 55,2% del 2012) ovvero

---

<sup>4</sup> Le zone di maggiore incidenza non coincidono con nessuno dei principali poli industriali in declino ma il fenomeno sembra estendersi anche a quei comuni costieri che si contraddistinguono per la bellezza dei propri confini, tra cui Golfo di Orosei e la costa sudoccidentale di Teulada. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a Regione Autonoma della Sardegna. 2011. *Gli svantaggi dei comuni sardi*. Trento: Trigram Edizioni Scientifiche.

<sup>5</sup> L'evento descritto fu riportato in un articolo del 29 agosto 2012 pubblicato dalla testata giornalistica La Nuova Sardegna dal titolo *Carbosulcis, protesta choc: operaio si taglia un polso*. In tal senso si rimanda al sito internet [www.lanuovasardegna.it](http://www.lanuovasardegna.it).

8,4 punti al di sotto della media nazionale del 60,2%. Per la popolazione maschile il tasso di disoccupazione è stato pari al 60,6%, mentre quello della popolazione femminile si è attestato al 49,2%.

Nel 2015 l'amministrazione regionale ribadisce nei propri atti deliberativi come la crisi economica abbia colpito la forza lavoro più debole: dal 2007 al 2014, il numero dei disoccupati in possesso di un titolo di studio medio-basso aumenta fino a ribaltare la proporzione per genere. Se nel 2007 la maggior parte dei disoccupati era di sesso femminile, nel 2014 circa 3 disoccupati su 5 sono invece di sesso maschile. Ancora più allarmante risulta la disoccupazione giovanile (15-24 anni): nel 2014, il relativo tasso di disoccupazione si attestava intorno al 50%, superando così la media nazionale (42,7%), seppure in miglioramento rispetto alle rilevazioni dell'area del Mezzogiorno (58%). Particolarmente critica risulta la condizione dei giovani di età compresa tra i 25 ed i 34 anni che nel 2014 fanno registrare un tasso di disoccupazione del 32,7%, ovvero 14 punti percentuali in più rispetto alla media nazionale. A causa della crisi economica che ha colpito maggiormente i giovani si assiste all'incremento della quota dei cosiddetti *neet*, acronimo che identifica la condizione di coloro che sono giovani, non studiano, non sono inseriti in nessun programma di formazione e non lavorano. La Sardegna registra nel 2014 un tasso pari al 27,7% per la classe 15-24 anni, rispetto ad un dato nazionale del 22,1% che cresce fino al 34,2% per la classe 15-29 anni, a fronte di un dato nazionale del 26,2%.

Importante risulta la crescita della disoccupazione più severa cioè di lunga durata. Nell'isola, nel 2013, il 55,9% dei disoccupati lo era da oltre 12 mesi; negli ultimi sei anni, tra il 2007 e il 2013, il tasso di disoccupazione di lunga durata è passato dal 4,6 al 9,8%, a fronte di un tasso nazionale del 6,9%. Rispetto alla mobilità in deroga, l'isola presenta elementi peculiari e pertanto non riscontrabili, per caratteristiche e dimensione, in nessun'altra regione italiana. Infatti, sono 14.500 i lavoratori autorizzati a percepire l'indennità di mobilità in deroga, numero decisamente più elevato rispetto al dato delle regioni del Sud Italia<sup>6</sup>.

I dati statistici sia regionali che nazionali relativi al mercato del lavoro nel 2017 presentano invece un'isola sulla via di uscita dalla crisi<sup>7</sup>: sarebbero il

---

<sup>6</sup> In tal senso si rimanda alla L.R. n. 1/2018, articolo 2, misura Politiche attive del Lavoro e alla Deliberazione Ras n. 31/2 del 07.06.2015 avente ad oggetto *Programmazione Unitaria 2014-2020. Strategia 1 Investire sulle Persone. Priorità Lavoro* in [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it)

<sup>7</sup> Indicazioni molto confortanti per il mercato del lavoro della Sardegna si rilevano nel report sul secondo trimestre del 2017 elaborato dall'Istat che certifica sensibili miglioramenti tanto del tasso di occupazione, che sale al 51,2%, che del tasso di disoccupazione che scende al

risultato delle buone politiche del lavoro realizzate dalla Ras in sinergia con gli strumenti messi in campo a livello nazionale nonché il frutto di un rinnovato clima di fiducia verso le istituzioni e il sistema economico che si sta diffondendo tra le persone e le imprese.

Nei paragrafi che seguono illustreremo come nell'ambito delle politiche attive del lavoro promosse dalla Ras si affermi gradatamente una visione olistica delle nuove frontiere emergenziali del lavoro e come questa particolare connotazione del fenomeno emerga costantemente nei racconti degli intervistati: i disoccupati competenti del nostro tempo.

## **5. La programmazione regionale nel quadro delle politiche attive del lavoro**

Con la legge di stabilità 2018 l'amministrazione regionale ha varato il programma integrato per il lavoro denominato "LavoRas" che prevede uno stanziamento per gli anni 2018, 2019 e 2020, di euro 127.600.000 per il primo anno e di ulteriori euro 70.110.000 per ciascuna delle successive annualità<sup>8</sup>. La dotazione finanziaria del programma è costituita da risorse regionali, nazionali e comunitarie ed è finalizzata all'inserimento e alla salvaguardia dei livelli occupazione mediante politiche di attivazione, incentivi e diverse misure di rafforzamento dell'occupabilità, riservando una particolare attenzione a quanti vivono oggettive e maggiori difficoltà di accesso o reinserimento nel mercato del lavoro. L'obiettivo cardine del programma è quello di dare risposte ai bisogni dei giovani, delle donne, ma anche a quanti sono ancora inoccupati e magari scoraggiati. Gli interventi sono rivolti a diversi target di cittadini e riferiti a differenti ambiti di lavoro. La loro

---

15%, il valore più basso dal 2012. La Sardegna stacca il resto del Mezzogiorno (dove il dato medio del tasso di disoccupazione resta al 19,2%), e conferma i miglioramenti già evidenziati di recente dai dati amministrativi diffusi dall'Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro, che attraverso un'elaborazione dei dati del sistema informatico del lavoro, aveva calcolato 13.000 occupati in più nell'Isola, con una variazione percentuale di quasi il 3%. In tal senso si rimanda al sito [www.istat.it](http://www.istat.it).

<sup>8</sup> L'attuazione delle politiche attive del lavoro in Sardegna rientra nelle finalità di cui al Fondo sociale europeo (d'ora in poi Fse) che si configura come il principale strumento finanziario di cui dispone la Comunità europea per contribuire allo sviluppo delle risorse umane in tutto il territorio dell'Unione. Nato nel 1957, in seno al trattato istitutivo della Comunità europea del 28 marzo, il Fse persegue sostanzialmente due macro obiettivi: accrescere le opportunità di occupazione in tutto il mercato interno e rafforzare la coesione economica e sociale. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a D'Amico (2015) e Piantoni (2008).

realizzazione necessita di alleanze sinergiche tra tutti gli attori preposti al superamento dell'inattività lavorativa, partendo dalla Regione per poi estendersi agli Enti locali e al partenariato socio-economico<sup>9</sup>.

Per monitorare e valutare l'impatto degli interventi, l'amministrazione regionale attribuisce un ruolo fondamentale alla cabina di regia che costituisce un apposito osservatorio sull'andamento del programma con la partecipazione delle organizzazioni sindacali. Nel pensiero del legislatore si fa quindi strada "l'emergenza lavoro" e la necessità di implementare costantemente (Moro, 2005; Palumbo, 2001) le linee programmatiche perseguendo l'obiettivo di innovare profondamente l'azione pubblica con un rigore scientifico che sappia orientare una migliore allocazione delle risorse in caso di criticità. Una valutazione che ha un peso fondamentale nell'attivazione di un programma sperimentale come quello in questione, costituito da quattro macro misure: cantieri di nuova attivazione (45.000.000 e 200.000 euro); cantieri già operativi (21.000.000 e 260.000 euro); politiche attive (48.000.000 euro divisi fra incentivi assunzionali e assegni formativi); altri interventi specifici per cui sono stati previsti 13.200.000 euro. La misura cantieri di nuova attivazione dà la possibilità ai Comuni, direttamente o tramite le cooperative sociali, di assumere lavoratori con difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro per un periodo di 8 mesi<sup>10</sup>.

All'interno delle politiche attive sono previsti interventi per incentivare nelle imprese l'assunzione di personale qualificato, a tempo determinato per almeno 12 mesi o a tempo indeterminato, a tutele crescenti e in aggiunta alle misure nazionali attraverso un mix combinato di azioni: si punta a sostenere giovani, disoccupati e inoccupati over 35, persone con disabilità, lavoratori coinvolti in situazioni di crisi, disoccupati over 55. Particolare attenzione ai giovani, con azioni a sostegno della trasformazione dei tirocini in contratti a tutele crescenti o, quando non possibile, almeno a tempo determinato e con assegni formativi per garantire i profili professionali richiesti dalle imprese. Con gli altri interventi specifici si agirà su specifiche situazioni di crisi e categorie di lavoratori e, se necessario, sul potenziamento delle altre misure.

---

<sup>9</sup> In tal senso si rimanda alla Deliberazione Ras n.11/6 del 02.03.2018 avente ad oggetto *Programmazione Unitaria 2014/2020. Programma integrato plurifondo per il lavoro* e alla L.R. n. 1/2018 in [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it)

<sup>10</sup> Gli importi destinati ai cantieri saranno gestiti dai direttamente dai Comuni o attraverso le cooperative sociali. Sei le tipologie dei cantieri previsti da LavoRas: ambiente e dissesto idrogeologico; beni culturali e archeologici; reti idriche; valorizzazione attrattori culturali ovvero progetti di salvaguardia e fruizione di beni culturali e siti archeologici; patrimonio pubblico e miglioramento delle procedure comunali.

Ma quali azioni sono specificatamente previste dal programma regionale per i disoccupati over 55? E possono dirsi sufficienti anche solo sul piano previsionale? La misura prevista per il target in questione, denominata “Incentivi all’occupazione dei lavoratori over 55” è definita dal legislatore regionale come un intervento che vuole incidere su un target di popolazione esclusa o espulsa dal mercato del lavoro che sovente abbandona la ricerca attiva di lavoro con conseguente avvicinamento di questi soggetti alla soglia di povertà.

La definizione del target ci conduce a pensare che detto intervento sia destinato alla generalità degli over 55 senza alcuna distinzione tra coloro che nel corso della vita hanno accumulato esperienza formativa e professionale e quanti hanno riscontrato difficoltà ad accumulare capitale umano. Inoltre non include coloro che vedono in lontananza il traguardo pensionistico. A livello sperimentale, sostiene sempre il legislatore, il reinserimento di detta categoria di lavoratori può essere compiuto facendo ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente. La misura è rivolta sia ai datori di lavoro che già occupano i lavoratori in questione, con l’obiettivo di incrementare il numero di giornate lavorate, sia a datori di lavoro che intendono procedere a nuove assunzioni con la tipologia contrattuale anzidetta. L’attuazione di questo incentivo permetterà, si legge ancora nell’atto deliberativo<sup>11</sup>, ai lavoratori prossimi alla pensione di maturare utili contributi previdenziali.

La flessibilità contrattuale può davvero essere funzionale alla risoluzione della precarietà occupazionale di questo target? Può un contratto di lavoro intermittente soddisfare appieno i bisogni, le aspettative e le aspirazioni familiari di un over 55? Come già abbiamo illustrato nella parte introduttiva del presente lavoro, gli effetti della flessibilità contrattuale non risparmiano nessuno. Il riferimento è a tipologie di lavoro che conducono a vivere nel “limbo del lavoratore” (Dovis e Saraceno, 2011, p.23) – con il rischio di entrare nella spirale della precarietà lavorativa e della povertà – anche coloro che presentano un curriculum di tutto rispetto, corredato da lauree e master di specializzazione. Se è pur vero che tale misura rappresenta un passo avanti nell’ambito di una programmazione unitaria delle politiche in argomento, dall’altro rischia di accrescere la stigmatizzazione che potrebbe incombere su questi lavoratori. Le ambizioni di questa categoria non sono riconducibili esclusivamente agli aspetti strumentali del lavoro e perciò limitati al raggiungimento del limite contributivo previdenziale, bensì legati soprattutto

---

<sup>11</sup> Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla Deliberazione Ras n.11/6 del 02.03.2018, *op.cit.*

al bisogno di appartenenza rispetto ad un microsistema aziendale in cui sono stati inseriti per anni e che la flessibilità contrattuale non è in grado di garantire.

I modelli di occupazione flessibili tendono a rendere individuale il rapporto datore di lavoro/salariato e a indebolire le identità collettive precedentemente basate sul lavoro. Per contenere i pericoli della flessibilità, occorre perciò valutare la possibilità di dare vita a nuovi diritti o di reinterpretare quelli esistenti, per facilitare il sempre più frequente passaggio da un lavoro a un altro: salvaguardia delle competenze connesse all'impiego, considerazione dei percorsi professionali discontinui, offerta di un'adeguata protezione sociale per incoraggiare la mobilità, lotta contro il fattore "età", conciliazione tra vita professionale e vita privata.

La flessibilità contrattuale risulta pertanto necessaria ma non auspicabile per lenire le problematiche che segnano i percorsi di vita di questi lavoratori di cui parleremo nel paragrafo successivo.

## **6. Quando le competenze non bastano: un *case study* in Sardegna**

Nella nostra modernità cambia il volto delle persone che sono in cerca di lavoro perché sono state licenziate dopo venti anni di lavoro altamente qualificato per conto della stessa impresa. Parliamo di persone che sono vestite in maniera ordinata e talvolta piuttosto elegante, hanno un comportamento consono ma un'aria spaesata. È il volto di quanti si trovano a vivere, per la prima volta, una condizione di disagio dovuta alla perdita del lavoro. Il riferimento è ai percorsi di vita dei disoccupati, anche over 55, in possesso della necessaria dotazione di capitale umano<sup>12</sup> (Mincer, 1958; Becker, 1964; Schultz, 1971) vittime di quel fenomeno di matrice neo-weberiana riconducibile alla teoria del credenzialismo (Parkin, 1979; Collins, 1979) secondo cui i titoli di studio sono risorse di potere per guadagnare le posizioni lavorative più vantaggiose e socialmente desiderabili. Ma quando detta tendenza non ha nulla a che vedere con le richieste del mercato del

---

<sup>12</sup> Il termine capitale umano racchiude tutte le conoscenze, le esperienze e le capacità che un individuo acquisisce e che offrirà al mercato in cambio di remunerazioni. Dagli anni Sessanta, la teoria del capitale umano elaborata da Schultz, Mincer e Becker, ha fornito una giustificazione scientifica della correlazione tra istruzione, formazione professionale, cura della salute e produttività dei lavoratori che determina, indirettamente, un aumento dei guadagni attendibili nonché maggiori possibilità di accesso al mercato del lavoro.

lavoro, come è emerso dai racconti di vita, ne consegue una condizione di sovraistruzione e di disoccupazione intellettuale.

Il *case study* che illustreremo nelle pagine seguenti ha una duplice finalità: 1) definire il volto umano di coloro che sperimentano la perdita del lavoro e l'inattività lavorativa per la prima volta nella vita ma non perché scoraggiati o privi di *capabilities* (Sen, 1992; Nussbaum, 2012); 2) mettere in luce il bisogno di integrazione sociale delle risorse competenti over 55<sup>13</sup>. Il momento iniziale della ricerca non si è sostanziato nella identificazione del campione, essendo spontaneo il pubblico che ha partecipato alla fiera del lavoro organizzata annualmente dall'amministrazione regionale<sup>14</sup>. Gli intervistati provengono prevalentemente dall'hinterland cagliaritano. In questo contesto sono stati analizzati *le récits de vie* (Bertaux, 1998) di 86 persone che, partecipando all'evento succitato, si sono rivolte ai *desk* delle aziende espositrici per effettuare un colloquio di lavoro e consegnare il proprio curriculum vitae.

Nella costruzione del piano d'indagine la *consigne de départ* (Bertaux, 1998, p.21) si è mossa dal generale al particolare, per cui agli intervistati abbiamo chiesto di raccontare l'esperienza vissuta nel periodo di inattività e di definire le cause scatenanti il licenziamento.

Quali sono le caratteristiche dei testimoni privilegiati diventati emblema delle risorse competenti ma inattive? Sono per la maggioranza donne di età compresa tra i 40 ed i 56 anni, con figli a carico, rispetto ai quali fanno fatica a garantire la prosecuzione degli studi, soprattutto se si tratta di percorsi universitari. Sono persone che hanno conseguito, non solo la laurea ma talvolta anche un master in marketing e comunicazione. Tra i settori lavorativi in cui gli intervistati risultavano impegnati prima del periodo di

---

<sup>13</sup> Si precisa che il *case study* illustrato non ha la pretesa di essere una ricerca scientifica quanto il frutto della riflessività professionale nel processo di *recruitment* del personale.

<sup>14</sup> La fiera del lavoro in argomento è stata battezzata Sardinian Job Day e rappresenta l'evento dedicato ai servizi e alle politiche attive del lavoro che si tiene ogni anno a Cagliari. L'evento, che rientra nell'ambito della programmazione regionale delle politiche attive del lavoro, è articolato in due giornate incentrate sull'incontro tra domanda e offerta, colloqui di lavoro tra aziende e candidati, convegni, seminari e laboratori. La partecipazione all'incontro è libera e aperta a tutti gli interessati in particolare i cittadini disoccupati e inoccupati. L'iniziativa nasce a seguito della stipula del protocollo d'intesa tra l'Agenzia regionale delle politiche attive del lavoro e la Ras e rappresenta un momento di orientamento alle professioni e di effettivo incontro tra chi offre e chi cerca lavoro. In tal senso si rimanda al *Protocollo d'intesa. Accordo procedimentale* ai sensi dell'articolo 24 delle L.R. 22 agosto 1990 n. 40 e degli articoli 11 e 15 della L. 7 agosto 1990 n. 241 in [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it)

inattività, prevalgono i lavori di segreteria amministrativa nonché l'impiego nella progettazione europea e nel settore marketing per le donne mentre per gli uomini l'insegnamento precario nelle scuole pubbliche e l'impiego nel settore privato in ambiti riconducibili alla ricerca scientifica<sup>15</sup>. I dati emersi ci permettono di sostenere come l'età anagrafica degli intervistati abbia forzatamente orientato le imprese rispetto alle scelte del licenziamento.

I racconti di vita evidenziano altresì le implicazioni meno accettabili della disoccupazione competente che, come si è detto, se da un lato riconosce la professionalità di figure altamente qualificate, dall'altro lascia indietro coloro la cui età anagrafica non costituisce motivo di sgravio fiscale per la relativa assunzione da parte delle imprese che, anche nell'isola, hanno conosciuto periodi più o meno alterni di importante crisi.

Siamo di fronte ad un sistema societario che, alimentando la segmentazione del mercato del lavoro e la disuguaglianza delle opportunità, unendo il rischio di povertà (sempre meno potenziale ma reale) alla cecità delle politiche attive del lavoro, può condurre alla deriva di una cittadinanza imperfetta (Saraceno, 2012). L'inadeguatezza del mercato del lavoro a fronteggiare il fabbisogno occupazionale si unisce all'amarezza degli intervistati. La difficoltà di disporre di una fonte reddituale sufficiente per garantire gli studi ai propri figli diventa, solo in alcuni casi, occasione di riproduzione delle disuguaglianze che rinforzano il nesso causale tra immobilità sociale, destini individuali e trasmissione generazionale della vulnerabilità. Emerge, dalle parole degli intervistati, non solo l'incertezza verso il futuro ma soprattutto lo scoraggiamento che pervade il presente. Da cosa sono amareggiati i testimoni privilegiati? Non solo dalla perdita del lavoro, dal desiderio di un posto fisso ma soprattutto dalla frustrazione dovuta alle mansioni che sono costretti ad accettare quando riescono a reperire qualche lavoro saltuario. Perché ad essere cambiata non è soltanto la durata dell'occupazione ma anche la sua forma: i racconti mettono in luce che il lavoro precario non consente, a chi lo pratica, di acquisire una padronanza specifica di un dato settore, a causa del falso mito della flessibilità contrattuale che affligge il nostro tempo.

Per le donne, la soluzione per sopravvivere alla mancanza di lavoro, si traduce nell'acquisizione di titoli professionali non altamente qualificati ma richiesti dal mercato del lavoro soprattutto nell'ambito dei servizi assistenziali domiciliari. Il riferimento è alle qualifiche apprese in tempi

---

<sup>15</sup> A tal proposito si evidenzia che un numero considerevole di intervistati, di sesso maschile, ha conseguito una laurea in ingegneria o in biologia.

relativamente brevi e che permettono di rientrare nel mondo del lavoro, con il rischio però, di offrire una professionalità senza umanità, se il lavoratore non nutre un'adeguata motivazione per lo svolgimento di un lavoro di *care*.

Se dalle premesse di principio poste dal nostro ordinamento giuridico si evince che per ogni cittadino il lavoro è fondativo della personalità perché gli consente di sentirsi attore della scena sociale, dalle risultanze empiriche emerge che, viceversa, la mancanza di lavoro depriva la persona di una parte di sé e del proprio capitale sociale (Bourdieu, 1980; Putnam, 2001) poiché la pone in una relazione di disagio con gli altri.

Nei casi analizzati, la disoccupazione non è più soltanto una condizione di privazione temporanea del lavoro remunerato perché quando si protrae per molto tempo diventa quasi uno stato d'animo, una condizione dell'esistenza (De Rougemont, 1968) capace di incidere negativamente sui microsistemi che l'individuo aveva costruito con dedizione e passione grazie alla propria attività lavorativa. Nei racconti il lavoro non perde, usando il linguaggio di Mauss, la sua valenza di "fatto sociale totale" (1965, p. 286) che, alla stregua del dono, crea le reti di relazioni e permette alle persone di realizzare i progetti di vita individuali, la promozione delle qualità personali e di acquisire forme di riconoscimento pubblico. Ma la centralità del lavoro nei percorsi di vita sembra vedere sfumati i propri confini quando gli intervistati raccontano di accettare anche lo svolgimento di lavori non socialmente desiderabili. Siamo quasi alle prese con un condizione di demansionamento agito non dal datore di lavoro ma dalla stessa struttura del mercato che impone al disoccupato intellettuale l'accettazione di forme contrattuali atipiche anche per lo svolgimento di attività lavorative le cui competenze richieste sono inferiori rispetto a quelle possedute.

Passando ora ad esaminare, nello specifico, i mutamenti culturali nei riguardi non solo del lavoro ma anche della famiglia, occorre prima di tutto osservare che le interviste realizzate non hanno evidenziato mutamenti apparentemente profondi. Per la maggioranza degli intervistati la mancanza di lavoro o l'incessante rincorsa ai lavori intermittenti non si accompagna alla rottura dei legami affettivi ma rappresenta un rischio potenziale di scivolamento nella vulnerabilità se la precarietà lavorativa dovesse protrarsi nel tempo, soprattutto per le donne<sup>16</sup>. La propria famiglia rappresenta il

---

<sup>16</sup> Per le donne la perdita del lavoro, unita a eventi soggettivi, quali possono essere la separazione e/o il divorzio, in assenza di valide reti sociali può accentuare i contorni del fenomeno che Bimbi (2005) ha definito con l'espressione "femminilizzazione della povertà" riconducibile ad una condizione di disagio spesso accompagnata all'incapacità delle politiche pubbliche di sostenere le donne nei lavori di cura. Nell'ambito di questo fenomeno studiato a

principale microsistema a cui aggrapparsi quando il coniuge ha un lavoro stabile perché in grado di garantire il soddisfacimento dei bisogni primari e di salvaguardare l'unità familiare. Le persone che sperimentano una condizione temporanea di vulnerabilità parlano del proprio disagio come una condizione che ostacola il raggiungimento del benessere o, per dirla con le parole di Sen (1992), la capacità di perseguire determinati stati d'essere positivi finalizzati ad ottenere benessere materiale, psicologico, emotivo.

Le risultanze dei racconti di vita ci orientano nella riflessione sulle criticità, nella prassi operativa, della sperimentazione delle politiche attive del lavoro: l'organizzazione di eventi di incontro domanda/offerta di lavoro può influire positivamente sullo scoraggiamento di quanti cercano un'attività lavorativa ma, nel contempo, manca la previsione di incentivi efficaci destinati alle aziende affinché possano mantenere nella propria dotazione organica le risorse competenti over 55, in un panorama lavorativo che ha subito non poche metamorfosi per effetto delle nuove dinamiche dell'economia, diventate vere e proprie espulsioni (Sassen, 2015) per quanti vedono avanzare la propria età anagrafica.

## **7. Il lavoro per l'uomo? Investire sulle persone per (ri)dare dignità al lavoro**

Le istituzioni, i lavoratori e le imprese si ritrovano oggi più che mai ad affrontare problemi e bisogni nuovi con strumenti vecchi (Grasselli e Montesi, 2010). Se è pur vero che gli ammortizzatori sociali fanno parte integrante dell'agenda politica dell'attuale programmazione nazionale, è altrettanto vero che alle leggi di riforma del lavoro (prime fra tutte il pacchetto Treu e la legge Biagi) hanno fatto seguito proposte ambiziose di graduale armonizzazione dei trattamenti di disoccupazione (ivi), ignorando il fatto che il disagio scaturito dalla mancanza di lavoro è diventato un fenomeno trasversale che può colpire chiunque. Ne consegue che gli interventi statali rispetto al problema della disoccupazione dovrebbero essere adattati alla specificità del target dei lavoratori inattivi. Andare oltre la standardizzazione degli interventi richiede quindi di lavorare nei territori dove i bisogni si manifestano e fare della voce delle persone il parametro di

---

livello isolano da Calabrò (2008) viene ribadita l'incidenza degli eventi soggettivi nel rischio di scivolamento per le donne sole dalla precarietà ad una condizione più severa di povertà non solo economica. In tal senso si rimanda a Bimbi (2005) e Calabrò (2008).

misura per ricalibrare le volontà politiche. Bisogna riportare la persona al centro della programmazione delle politiche attive del lavoro per restituire dignità al lavoro e agli stessi progetti di vita di quanti versano nella morsa della disoccupazione.

Il *case study* illustrato in questo contributo non mira ad essere una trattazione esaustiva della situazione isolana, con specifico riferimento all'inclusione lavorativa dei disoccupati competenti: va piuttosto considerata come una prima panoramica dei bisogni avvertiti da questi lavoratori a causa di una crisi economica che non risparmia nessuno.

La mancata collocazione lavorativa degli over 55 non può essere confinata a una mera questione individuale e, in quanto tale, radicata dal contesto sociale e dalle ripercussioni sul benessere non solo delle persone interessate ma della società tutta. Le espulsioni dal lavoro di molti cinquantenni non sono altro che un sintomo della debolezza del nostro sistema economico-produttivo, la cui scarsa competitività è correlata ai ritardi accumulati dall'Italia nei settori dell'innovazione tecnologica e al deficit di investimenti pubblici e privati nell'ambito della ricerca. Ma quale è il peso della variabile temporale nella realizzazione della programmazione regionale delle politiche attive del lavoro? Per realizzare gli obiettivi isolani, in una condizione di continuità con le finalità poste dall'Unione europea, il tempo non è una variabile indipendente. Occorre ragionare in termini di qui ed ora, cioè dei destinatari degli interventi che necessitano di risposte ai propri bisogni, coniugate alla tempestività da parte del soggetto politico di mettere in campo un progetto partecipato e operativamente inclusivo nel più ampio quadro di una programmazione condivisa (Branca e Piga, 2015).

Il superamento della voragine interpretativa (o forse anche operativa) delle politiche in questione richiede, da un lato interventi sulle persone, per "neutralizzare l'insorgenza di processi di distruzione dei legami sociali attivati da livelli di disuguaglianza di una tale profondità" (La Rosa, Morlicchio e Paugam, 2016, p.10) e dall'altro interventi di sistema (Bresciani, 2012; Zanfrini, 2001) anche di natura legislativa, per andare oltre le potenziali insidie della *flexicurity*. Un sistema che, se da un lato offre azioni tempestive all'emergenza lavoro, dall'altro rischia di vanificare l'effetto a lungo termine degli interventi proposti, per mancanza di risorse da destinare alle imprese in modo da rendere autosostenibili gli intenti statali.

Il rischio di scivolamento nella precarietà per quelle figure professionali altamente qualificate e in passato escluse da questa spirale, impone una riflessione sui contenuti delle politiche attive del lavoro e, contestualmente, una revisione dello stesso concetto di politiche attive del lavoro. In questo

modo si potrà raggiungere l'obiettivo di riesaminare in profondità il modo di atteggiarsi dei singoli attori nella programmazione regionale, restituendo alla persona e ai suoi bisogni la centralità dovuta nei processi di costruzione di politiche attive del lavoro che siano davvero partecipate e inclusive (Pisu, 2018). È sotto gli occhi di tutti infatti la persistente divaricazione tra i tempi di azione dell'apparato statale e quelli dei disoccupati, dei lavoratori, dei giovani e delle stesse imprese. Di conseguenza, la sfida dei nostri giorni è quella di rimettere in asse il tempo di attuazione e valutazione delle politiche attive del lavoro nazionali e regionali, rispetto ai tempi, alle attese e ai desideri dei lavoratori.

L'auspicio è quello di superare le forme di resistenza al cambiamento, seppure tale traguardo risulti ancora in larga misura da vincere per offrire una risposta persuasiva all'insidia della vulnerabilità che può trovarsi dietro l'angolo, anche nei percorsi di vita delle risorse competenti.

## Riferimenti bibliografici

- Arendt, H. 1958. *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bauman, Z. 2001. *Voglia di comunità*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Z. 2002. *Modernità liquida*. Roma-Bari: Laterza.
- Bauman, Z. 2007. *Vite di scarto*. Roma-Bari: Laterza
- Barel, Y. 1990. "Le Grand Intégrateur", dans *Connexions*, n. 56. In *Nouveau Manuel, Sciences économiques et sociales*. Paris: La Découverte.
- Beck, U. 2000. *La società del rischio. Verso una seconda modernità*. Roma: Carocci.
- Becker, G. 1964. *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Bertolini, S., Torrioni, P.M. 2015. *La flessibilità come opportunità e vincolo. Un approccio multidisciplinare*. Torino: CELID.
- Bertaux, D. 1998. *Les récits de vie*. Paris: Nathan.
- Bimbi, F. 2005. *Madri sole. Sfide politiche e genitorialità alla prova*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Bourdieu, P. 1980. Le capital social - Notes provisoire. In «*Actes de la recherche en sciences sociales*», n. 31.
- Branca, G., Piga, M.L. 2015. *I nodi della programmazione condivisa*. Milano: FrancoAngeli.
- Bresciani P.G., a cura di (2012). *Capire la competenza. Teorie, metodi, esperienze dall'analisi alla certificazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Bruni, L. 2004. *L'economia, la felicità e gli altri. Un'indagine su beni e benessere*. Roma: Città Nuova.
- Caballer, V., La Rosa, M. 1995. *Innovazione e formazione nel settore socio-sanitario*. Milano: FrancoAngeli.
- Calabrò, A.C. 2008. *Madri sole: i processi della femminilizzazione della povertà in Sardegna*. Milano: FrancoAngeli.
- Cesareo, V. 1996. *La società flessibile*. Milano: FrancoAngeli.
- Collins, R. 1979. *The Credential Society: an Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.
- D'Amico, N. 2015. *Storia della formazione professionale in Italia. Dall'uomo al lavoro al lavoro per l'uomo*. Milano: FrancoAngeli
- De Rougemont, D. 1968. *Journal d'un intellectuel en chômage*. Paris: Gallimard.
- Donati, P. 2001. *Il lavoro che emerge. Prospettive del lavoro come relazione sociale in una economia dopo-moderna*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Dore, R. 2005. *Il lavoro nel mondo che cambia*. Bologna: il Mulino.
- Dovis, P., Saraceno, C. 2011. *I nuovi poveri. Politiche per le disuguaglianze*. Torino: Codice Edizioni.
- Gallino, L. 2001. *Il costo umano della flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Gallino, L. 2007. *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Gallino, L. 2014. *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*. Roma-Bari: Laterza.
- Giddens, A. 1990. *The Consequence of Modernity*. Polity Press.
- Goffman, E. 1961. *Asylums. Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. New York: Anchor Books, Doubleday & Company, Inc.
- Goffman, E. 1959. *The presentation of self in everyday life*. New York: Doubleday.
- Grasselli, P., Montesi, C. (a cura di) 2010. *Le politiche attive del lavoro nella prospettiva del bene comune*. Milano: FrancoAngeli.

- La Rosa, M. (a cura di) 2002. *Sociologia dei lavori*. Milano: FrancoAngeli.
- La Rosa, M. 2004. *Il lavoro nella sociologia*. Roma: Carocci.
- La Rosa, M. Morlicchio, E. Paugam, S. 2016. Introduzione. Quanto conta oggi l'occupazione. *Sociologia del lavoro* 144/2016, pp. 7-15, DOI: 10.3280/SL2016144001.
- Mauss, M. 1965. Saggio sul dono. In Id., *Teoria generale della magia e altri saggi*, Torino: Einaudi.
- Méda, D. 1997. *Società senza lavoro. Per una nuova filosofia dell'occupazione*. Milano: Feltrinelli.
- Mincer, J. 1958, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, in *Journal of Political Economy*, 66, pp. 281-302.
- Moro, R. 2005. *La valutazione delle politiche pubbliche*. Roma: Carocci.
- Nisticò, R. 2003. *La disoccupazione estrema*. Soveria Mannelli: Rubettino
- Nussbaum, M. 2012. *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*. Bologna: il Mulino.
- Paloni, F., Ruggerini, M.G. 2007. *Il futuro nelle mani. Artigiani senza età: dall'esperienza all'innovazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Palumbo, M. 2001. *Il processo di valutazione. Decidere, programmare, valutare*. Milano: FrancoAngeli.
- Parkin, F. 1979. *Marxism and class structure: a bourgeois critique*, New York: University Press.
- Piantoni, M. 2008. *Le politiche dell'Unione Europea a favore delle imprese e dell'imprenditorialità*. Milano: Giuffrè.
- Piketty, T. 1997. *L'économie des inégalités*. Paris: La Découverte.
- Pisu, D. 2018. Il volto umano dei lavori flessibili. I risultati di una ricerca qualitativa sull'inclusione socio-lavorativa delle "risorse fragili" in Sardegna. *Sociologia del lavoro* 149/2018, pp. 61-74, DOI: 10.3280/SL2018-149005.
- Polanyi, K. 1944. *The Great Transformation*. Boston: Beacon Press.
- Putnam, R. 2001. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster,
- Regione Autonoma della Sardegna. 2011. *Gli svantaggi dei comuni sardi*. Trento: Trigram Edizioni Scientifiche.
- Regni, R. 2006. *Educare con il lavoro: la vita activa oltre il produttivismo e il consumismo*. Roma: Armando.
- Santucci R., Bellini E., Quaranta, M. 2008. *ICT e lavoro flessibile. Modello organizzativi, contrattazione collettiva e autonomia individuale*. Milano: FrancoAngeli
- Saraceno, C. 2012. *Cittadini a metà. Come hanno rubato i diritti degli italiani*. Milano: Rizzoli.
- Saraceno, C. 2015. *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*. Milano: Feltrinelli.
- Sassen, S. (2015). *Espulsioni. Brutalità e complessità nell'economia globale*. Bologna: il Mulino.
- Sen, A. 1992. *Inequality Reexamined*. Oxford: Clarendon Press.
- Sennett, R. 2000. *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- Sennett, R. 2008. *L'uomo artigiano*. Milano: Feltrinelli.
- Schultz, T.W. 1971. *Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research*. New York: The Free Press.
- Siza, R. 2009. *Povertà provvisorie*. Milano: FrancoAngeli.

- Trentin, B. 1997. *La città del lavoro: sinistra e crisi del fordismo*. Milano: Feltrinelli.
- Zanfrini, L. 2001. *Lo sviluppo condiviso: un progetto per le società locali*. Milano: Vita e Pensiero.
- Zamagni, S. 2007. *L'economia del bene comune*. Roma: Città Nuova.
- Zucchetti, E. 2005. *La disoccupazione: letture, percorsi, politiche*. Milano: Vita e Pensiero.

### **Atti regionali**

- L.R. n. 1/2018, articolo 2, misura Politiche attive del Lavoro in [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it) (ultimo accesso in data 24.03.2018).
- Deliberazione Ras n. 31/2 del 07.06. 2015 avente ad oggetto *Programmazione Unitaria 2014-2020. Strategia 1 Investire sulle Persone. Priorità Lavoro* in [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it) (ultimo accesso in data 24.03.2018).
- Deliberazione Ras n.11/6 del 02.03.2018 avente ad oggetto *Programmazione Unitaria 2014/2020. Programma integrato plurifondo per il lavoro LavoRas*. L.R. N. 1/2018, articolo 2, misura Politiche attive del Lavoro in [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it) (ultimo accesso in data 24.03.2018).
- Protocollo d'intesa. Accordo procedimentale* ai sensi dell'art. 24 della L.R 22 agosto 1990 n.40 e degli articoli 11 e 15 della L. 7 agosto 1990 n. 241 in [http://www.regione.sardegna.it/documenti/44\\_641\\_20171010150411.pdf](http://www.regione.sardegna.it/documenti/44_641_20171010150411.pdf) (ultimo accesso in data 24.03.2018)

### **Sitografia**

- [www.lanuovasardegna.it](http://www.lanuovasardegna.it) (ultimo accesso in data 26.03.2018)
- [www.regione.sardegna.it](http://www.regione.sardegna.it) (ultimo accesso in data 24.03.2018)
- [www.istat.it](http://www.istat.it) (ultimo accesso in data 24.03.2018)