

Evoluzione del mercato del lavoro italiano e nuove forme di vulnerabilità familiari

Andrea Baldazzini

Responsabile area Welfare e Terzo settore, AICCON

Evoluzione del mercato del lavoro italiano e nuove forme di vulnerabilità familiari

Andrea Baldazzini

Evoluzione del mercato del lavoro italiano e nuove forme di vulnerabilità familiari

di Andrea Baldazzini¹

Da sempre uno degli elementi che maggiormente incide sulle possibilità e modalità attraverso cui le famiglie si strutturano ed evolvono, è rappresentato dal sistema del lavoro e dalle sue trasformazioni. La rilevanza di tale tematica occupa inoltre un posto di primo piano sia nell'ambito della ricerca accademica (Saraceno 2015;), sia in quello delle politiche e dei servizi alla persona (Ciarini 2020). Se a ciò aggiungiamo quanto accaduto nell'ultimo triennio in termini di aumento del costo della vita e stallo dell'adeguamento salariale, diventa facile intuire **quanto le famiglie si trovino in un momento di particolare difficoltà** e quanto questo si traduca in un ulteriore carico per i sistemi di welfare e per tutte le organizzazioni di Terzo settore che a vario titolo sono impegnate sui fronti del contrasto alle disuguaglianze, povertà e inclusione.

Non solo, **nello stesso periodo si sta assistendo a quello che si potrebbe definire un vero e proprio cambio di paradigma della cultura del lavoro**. Quest'ultimo dunque non sta mutando solo dal punto di vista delle opportunità lavorative e delle dinamiche produttive, ma anche in relazione alle nuove aspettative e aspirazioni delle persone che vivono il periodo attuale come momento per rimettere in discussione gli assunti di senso e significato sui quali hanno poggiato fino ad ora le personali scelte in materia di percorso professionale. All'interno del presente lavoro però si è deciso di concentrare l'attenzione solo su alcune trasformazioni della struttura del sistema italiano del lavoro, e soprattutto su come ciò si sia tradotto in un fattore di innesco per la formazione di contesti familiari altamente fragili e soggetti a un numero crescente di vulnerabilità.

Per riuscire in questo, la prima parte del contributo avrà un carattere maggiormente teorico-ricostruttivo dove si andranno ad evidenziare un insieme di eventi particolarmente significativi dai quali si sono originati cambiamenti sistemici nell'assetto del mercato del lavoro italiano. La seconda parte invece intende ragionare più da vicino su quelle che sono le condizioni materiali delle famiglie, e per farlo si utilizzeranno come riferimento le evidenze emerse da una precedente ricerca condotta tra il 2020 e il 2021 sulla città di Bologna.

¹ Responsabile area Welfare e Terzo settore, AICCON

Si è ben consapevoli che la generalizzazione di considerazioni fatta a partire da uno sguardo su un contesto molto specifico e come tale del tutto sui generis, comporti grandi rischi, ma al contempo si è convinti che sia possibile e utile tentare di mettere in evidenza alcuni fili rossi che legano l'evoluzione di un determinato sistema di funzione quale è quello del lavoro con l'evoluzione degli assetti familiari di una determinata fascia di popolazione e i cambiamenti in merito alle loro istanze del bisogno. Importante è precisare fin da subito che la tipologia di famiglie qui attenzionate si possono inquadrare come appartenenti a quella che in passato si usava definire "classe media", pertanto lo sguardo adottato non è stato volutamente orientato verso quei nuclei caratterizzati da gravi forme di marginalità o già in carico ai servizi sociali locali.

Vi è l'idea che ci siano fasce di popolazione le cui difficoltà risultano ancora troppo poco conosciute, e pertanto si rende necessario indagarle tenendo a mente quelli che sono i grandi cambiamenti dei sistemi che in passato garantiva inclusione e autonomia. Comprendere in che modo l'attività lavorativa, e non solo l'assenza di lavoro, impatti sull'organizzazione familiare costituisce perciò un aspetto decisivo per orientare sia gli interventi a sostegno di coloro che si trovano in difficoltà, sia per prevenire il cristallizzarsi di nuove ed ulteriori situazioni di disagio all'interno del nucleo familiare. Solitamente infatti l'attenzione è rivolta all'analisi di quelle situazioni familiari in cui il peggioramento della qualità della vita o il versare in condizioni di difficoltà deriva da un'assenza, una perdita o una quantità insufficiente del lavoro.

Riguardo invece alle famiglie in oggetto, sarà interessante osservare meglio in che modo per loro il lavoro diventa una fonte di vulnerabilità non solo in caso di sua assenza, ma anche quando è presente ed associato a carriere e inquadramenti stabili, afferenti alle più diffuse tipologie lavorative. Aspetto solo in apparenza paradossale che trova una propria ragione in virtù degli assetti familiari, delle loro abitudini, nonché delle capacità di operare un controllo e immaginare il futuro della famiglia. Almeno in un primo momento però si desidera non mettere al centro né i concetti di ceto o classe sociale, limitandosi a parlare di una fascia di popolazione dove rientrano famiglie dalle condizioni economiche molto differenti, sia prima che dopo lo scoppio della pandemia, ma comunque accomunate da comuni elementi di fragilità. **Si intende procedere con cautela anche a riguardo di affermazioni relative all'emergere o meno di nuove forme di povertà.** Considerato il gruppo molto limitato di famiglie risulterebbe una forzatura proporre considerazioni troppo ampie, eppure si crede fermamente che esse possano fornire riferimenti indispensabili

per comprendere cosa sia avvenuto nel recente periodo, e quali siano le dinamiche che negli ultimi anni hanno spinto migliaia di persone a chiedere per la prima volta aiuto a realtà quali le Caritas o i servizi sociali territoriali.

Prima però di affrontare il tema relativo ai cambiamenti del sistema del lavoro, è doverosa un'ultima precisazione utile a chiarire le premesse da cui prende le mosse il presente lavoro. Soprattutto all'interno del dibattito accademico, le questioni afferenti ai processi di vulnerabilizzazione delle famiglie in riferimento alle tipologie di lavoro, sono spesso ricondotte ai concetti di *working poor* (Standing 2014) e di *in-work poverty* (Saraceno 2015), ovvero a situazioni in cui la persona è inserita in un percorso lavorativo, il quale però non riesce a offrirgli le condizioni minime di sicurezza sul fronte reddituale e della stabilità. Le famiglie incontrate nell'ambito della ricerca sopra menzionata, per caratteristiche che saranno descritte in seguito, non possono essere ricondotte a nessuna delle due categorie analitiche appena citate.

Pertanto, lo sforzo sarà in primis quello di descrivere assetti lavorativi e familiari ancora differenti che richiederanno probabilmente la formulazione di inquadramenti ad hoc. Come già scriveva Robert Castel (2007): «il modello proposto non è statico. Si tratta non tanto di collocare degli individui in queste 'zone', quanto di chiarire i processi che li fanno transitare dall'una all'altra, per esempio che li fanno passare dall'integrazione alla vulnerabilità, o basculare tra la vulnerabilità e l'inesistenza sociale: come sono alimentati questi spazi sociali, come si mantengono e soprattutto come si disfano gli *status*?».

Ecco allora che un approfondimento su quella che qui sarà definita 'dimensione materiale', comprendente gli ambiti del lavoro, del reddito, delle spese e dei risparmi, offre una porta di accesso per entrare nella vita non solo delle famiglie incontrate, ma di tutte coloro che in maniera simile si sono trovate a dover affrontare criticità improvvise prendendo consapevolezza, forse in modo inedito, delle proprie fragilità.

1. Cambiamenti nel sistema del lavoro

Sembra ci siano volute due crisi di portata mondiale per far cadere il velo di Maya su un mondo del lavoro che aveva cominciato a perdere i propri attributi di sicurezza e stabilità già da lungo tempo, e portare ad una improvvisa e amara presa di coscienza degli impatti di tali cambiamenti sulla vita di milioni di famiglie che si sono trovate impreparate e sprovviste di un'adeguata forma di protezione sociale collettiva. Ciò ha permesso di accendere un nuovo dibattito riportando al centro il tema del lavoro, che inizia ad essere osservato come

elemento affatto scontato, ed anzi, nei contesti societari odierni sempre più raro nelle sue forme soddisfacenti e continuative. Occorre infatti tenere a mente fin da ora che lo scenario attuale è il risultato di processi che vanno avanti da decenni, primo tra tutti il progressivo declino della capacità di inclusione sociale offerta dal lavoro (Paugam 2000), da cui si è generata una contraddizione esplicitata nel fatto che **oggi non solo l'aver un lavoro non rappresenta più di per sé una garanzia contro la povertà, ma diventa esso stesso fonte di insicurezza ed esclusione in virtù degli effetti negativi che certe forme lavorative, come si vedrà meglio in seguito, hanno sulla vita individuale e familiare**. Cortocircuito che interessa anche la famiglia, la quale finisce per rappresentare sia un'importante rete di protezione dalla povertà, sia viceversa, una sua concausa (Saraceno 2015).^[1] In Italia la relazione tra la flessibilizzazione del mercato del lavoro e la formazione della famiglia è stata analizzata principalmente in due direzioni. Da una parte è stato enfatizzato il ruolo di essa nella protezione dei percorsi di lavoro instabili, in mancanza di un adeguato sostegno istituzionale (Reyneri 2009; Fullin 2005). In questo senso si può dire che la famiglia compensi le mancanze o debolezze del Welfare State. Dall'altra è stato messo in evidenza il fatto che i percorsi di lavoro instabili possono ritardare la formazione di una nuova famiglia tra i giovani. Per questi ultimi, una delle conseguenze di rimanere intrappolati in percorsi di lavoro atipici è la posticipazione di importanti decisioni della propria vita privata e familiare (Bertolini 2006).

Volendo però procedere per gradi, utile è riprendere alcune riflessioni di Castel che descrivono in maniera puntuale i principali nodi ancora irrisolti che hanno caratterizzato il passaggio da una società salariale ad una società cosiddetta post-fordista. Egli identifica cinque macro condizioni attraverso le quali definire il rapporto salariale fordista che si trovava alla base del modello di regolazione sociale di tipo industriale:

1. la netta separazione tra chi lavora regolarmente e gli inattivi o semi-attivi;
2. la possibilità generalizzata di accedere ad un rapporto di lavoro stabile e razionalizzato all'interno di una gestione ben definita e regolamentata dei modi e dei tempi di esecuzione del lavoro;
3. la funzione del salario per accedere alle pratiche di consumo, facendo in modo che i salariati diventassero i diretti utenti della produzione di massa;
4. l'accesso, grazie al lavoro, ai servizi pubblici e ai diversi diritti sociali di

welfare (assistenza sanitaria, istruzione, copertura previdenziale, ecc.);

5. la collocazione del lavoratore in un diritto del lavoro che lo riconosceva in quanto membro di una collettività dotata di uno status sociale, al di là della dimensione puramente individuale del contratto di lavoro.

Il fordismo è stato infatti impiegato come concetto generale con cui rappresentare non solo i modelli di produzione, ma un intero ordine sociale (Crouch 2001), organizzato sugli schemi di produzione taylorista, sulla contrattazione collettiva, sulle politiche keynesiane e sulla complementare estensione dei sistemi di assistenza sociale. A partire poi dalla metà degli anni '70, e in maniera più compiuta nel decennio successivo, quello che si mette in moto non sono semplici evoluzioni delle regole del mercato del lavoro o delle forme organizzative impegnate nelle attività produttive, ma nel giro di pochi anni si assiste alla configurazione di un vero e proprio nuovo spirito del capitalismo (Chiapello, Boltanski 2014). Ad essere riorganizzato insomma è l'intero modello produttivo e più in generale il rapporto capitale-lavoro.

Com'è facile intuire, ognuno dei cinque assunti appena elencati perde il proprio fondamento ed è soggetto a revisione, con radicali conseguenze su almeno tre fronti particolarmente significativi per il tema dei nuovi rischi sociali in prospettiva familiare:

1. l'indebolimento della rappresentanza della forza lavoro;
2. la progressiva rimessa in discussione dei diritti e delle forme di tutela dei lavoratori;
3. la difficoltà nell'offrire un adeguato riconoscimento del valore del lavoro e dei percorsi professionali;

Volendo essere estremamente sintetici, le fratture che si aprono in quella fase riguardano i tre cardini delle: tutele, retribuzioni e prospettive lavorative.

Queste rappresentano le basi per l'affermazione tanto del principio di flessibilità, inteso nei termini dell'insieme di quelle occupazioni «che richiedono alla persona di adattare ripetutamente l'organizzazione della propria esistenza alle esigenze mutevoli della o delle organizzazioni produttive che la occupano, private o pubbliche che siano» (Gallino 2009); quanto del paradigma della 'de-standardizzazione' che raccoglie le nuove pratiche organizzative, imprenditoriali e gestionali da cui emergono le forme lavorative odierne e che è stata presentata come uno strumento di emancipazione dei lavoratori da un'organizzazione del lavoro rigidamente strutturato e gerarchizzato (Beck 2013).

La combinazione di flessibilità e de-standardizzazione risponde dunque alle

necessità dettate dalla moltiplicazione dei modi di produzione tipici degli attuali modelli di crescita, e come già osservato dal gruppo di lavoro coordinato da Alain Supiot, che ha portato sul finire degli anni '90 alla realizzazione dell'importante rapporto su *Trasformazioni del lavoro e il futuro della regolazione del lavoro in Europa*, è proprio **questa dinamica di pluralizzazione dei rapporti di produzione e delle forme di economia che ha fatto saltare i tradizionali meccanismi di protezione sociale e costretto ad un ripensamento delle funzioni di inclusione dei i tre principali pilastri attorno a cui si sono costruite le società europee nel secondo dopoguerra: lavoro, famiglia e welfare**. Per rendersi conto della portata dei cambiamenti avviati nel decennio che va dalla metà degli anni '80 alla metà degli anni '90, è sufficiente leggere con attenzione i principali documenti promossi da alcuni dei maggiori organi internazionali come l'OECD, che nel suo *Job Study. Facts, Analysis, Strategies* del 1994 individua i nuovi obiettivi nel:

*«Aumentare la flessibilità del tempo di lavoro [...] volontariamente ricercato da lavoratori e datori di lavoro. Coltivare un clima imprenditoriale eliminando gli ostacoli e le restrizioni alla creazione e all'espansione delle imprese. Rendere salari e costo del lavoro più flessibili, eliminando le restrizioni che impediscono ai salari di riflettere le condizioni locali e livelli di abilità individuali, in particolare di giovani. Riformare le disposizioni di sicurezza [cioè la protezione] del lavoro che inibiscono l'espansione dell'occupazione nel settore»
(OECD 1994)*

Una linea d'azione di per sé estremamente chiara, che da lì in avanti aprirà ad una vera rivoluzione del mondo del lavoro rendendo possibili forme di sfruttamento inedite (Fana 2017), che per molti versi sanciscono un passo indietro rispetto alle conquiste dei lavoratori maturate nel trentennio post bellico, a causa soprattutto di un mancato riequilibrio tra le dinamiche imposte dal principio di flessibilità e un adeguamento delle tutele e dei diritti (Gallino 2009).

Parallelamente ai nuovi assunti attorno ai quali è stato ridefinito il sistema del lavoro nel corso degli ultimi quarant'anni, è importante infine ricordare come **il fattore che più di tutti ha contribuito a ripensare i modi di produzione del valore è stato certamente la continua evoluzione della tecnologia e una capillare diffusione del digitale**. Insieme hanno interessato tutte le dimensioni

del lavoro, dai mezzi di produzione alle competenze, dalle professioni alle prassi organizzative. Da questo punto di vista i reali impatti che la cosiddetta 'digitalizzazione' avrà nel medio e lungo periodo sono ancora difficili da prevedere, l'unica certezza confermata anche dalle recenti ricerche svolte a livello europeo sul cambiamento della natura stessa del lavoro (Vazquez et al. 2019), è solo quella di essere all'inizio di una lunga fase di transizione che porterà nel giro di pochi decenni alla definizione di un panorama radicalmente differente dove il rapporto tra lavoro e vita personale assumerà connotati del tutto inediti.

2. Specificità del contesto italiano rispetto alle dinamiche del lavoro

Quanto fin qui descritto riguarda un insieme di trasformazioni che, seppur in maniera differente, hanno interessato tutti i Paesi europei. All'interno di ciascuno però esse hanno assunto volti e seguito percorsi del tutto particolari. Pertanto è necessario approfondire quanto avvenuto nel contesto italiano se si vogliono realmente comprendere alcuni degli aspetti alla base del rapporto sempre più problematico tra povertà, famiglie e lavoro. Si propone dunque di considerare tre macro aspetti ritenuti quali principali responsabili dei cambiamenti appena indicati, e che afferiscono a processi ed eventi che hanno trovato origine in Italia a partire dai primi anni '90.

2.1 I salari

Essi rappresentano da sempre uno dei maggiori temi di contrattazione e conflitto tra imprese e lavoratori. A livello di opinione pubblica la narrazione principale ha sostenuto a lungo che la bassa crescita dell'economia italiana fosse dovuta all'andamento stagnante della produttività, tant'è che ogni provvedimento governativo ha avuto quale obiettivo primario lo stimolo della produttività, a costo anche di sacrificare alcune tutele dei lavoratori e operare tagli sui salari (Fana, Fana 2019). Il costo del lavoro è infatti considerato il principale ostacolo alla competitività delle imprese nel Paese, eppure una tale visione non tiene conto delle enormi ripercussioni sulla popolazione dei lavoratori i quali non vedono un adeguato riconoscimento del valore del proprio impiego, a fronte di un aumento del costo della vita e un'oggettiva crescita della produzione complessiva registrata nel corso dei decenni.

Quello a cui si è assistito è stato: da un lato ad un continuo ritardo nell'adeguamento dei salari, e dall'altro ad un aumento di quella manodopera impiegata nel terziario scarsamente remunerata. Di recente, quest'ultima ha

addirittura visto messa in dubbio l'esistenza stessa di un rapporto di lavoro subordinato, basti pensare ai casi dei lavoratori della logistica e dei cosiddetti 'rider' (Staglianò 2018). Ciò ha portato all'affermazione di una notevole disparità salariale tra i lavoratori di differenti settori. Come emerge da uno studio di Bloise et al. (2018) in merito all'andamento di lungo periodo della distribuzione salariale in Italia, «il mercato del lavoro è diventato un luogo in cui si creano sempre maggiori disuguaglianze fra individui: i percentili della distribuzione hanno infatti registrato, fra il 1985 e il 2014 andamenti divergenti, favorendo relativamente i più abbienti, e ciò si è riflesso in una netta crescita della disuguaglianza retributiva, nell'emergere di fenomeni di polarizzazione fra i lavoratori e nella crescita sostenuta, ai due estremi della distribuzione, di quelli che possiamo definire *working poor* e *working rich*».

2.2 Pluralizzazione delle forme contrattuali

L'introduzione di nuove formule contrattuali a termine, a partire soprattutto dagli anni '80, ha rappresentato la risposta adottata per soddisfare l'esigenza di una progressiva deregolamentazione parziale e selettiva mirante sia a contenere i tassi di disoccupazione (in particolare di giovani, donne e persone con bassi titoli di studio), sia a ridurre il lavoro nero e facilitare l'accesso a un lavoro stabile (Esping-Andersen, Regini 2000). Seppur gli intenti possano essere certamente condivisibili, i risultati descrivono l'emergere di un contesto dove disoccupazione, lavoro nero e lavoro precario sono ancora molto presenti, il che deve portare quantomeno a mettere in discussione il principio di flessibilità a lungo ritenuto quale unica possibilità.

Esso prevede infatti una primaria distinzione fra le forme di flessibilità esterna e numerica, relativa alle modalità di assunzione e di licenziamento, e la flessibilità funzionale riguardante i diversi aspetti della gestione del rapporto di lavoro (orari, mobilità e inquadramento professionale, organizzazione del lavoro) (Treu, Occhino 2021). In Italia la sua affermazione ha seguito diverse tappe che meritano qui un breve riepilogo:

a) nel 1995 con la legge n. 355 vi è stato il passaggio nel sistema pensionistico dal metodo retributivo (la pensione è calcolata in proporzione agli ultimi anni di salario) a quello contributivo (la pensione viene calcolata in funzione dei contributi versati durante l'arco della vita lavorativa) e l'istituzione della gestione separata dell'Inps. Punto di avvio questo per lo smantellamento del modello di lavoro in essere dagli anni settanta e reso possibile grazie all'accordo trasversale tra le forze politiche allora al governo.

b) Nel 1997 viene approvato il cosiddetto ‘Pacchetto Treu’, che introduce le prime forme di flessibilità in entrata sdoganando il lavoro interinale, fino a quel momento proibito, e il ritorno a modelli di apprendistato.

c) Nel 2003 si vota la Legge Biagi che introduce ancora più flessibilità in entrata sul, con la moltiplicazione delle modalità di lavoro atipico e l’ampliamento del ricorso al lavoro interinale. Sempre in tema di flessibilità, nello stesso anno il governo Berlusconi liberalizza anche il lavoro dipendente a tempo determinato che con brevi pause sarebbe potuto essere riproposto dal datore di lavoro senza limiti.

d) Nel 2012 la Legge Fornero mette all’angolo le garanzie e la sicurezza del lavoro riducendo il costo dei licenziamenti.

f) Nel 2014 il Jobs Act promosso dal Governo Renzi prosegue oltre riducendo ancora le poche tutele rimanenti per i lavoratori, fino all’eliminazione del reintegro per giusta causa. Entrambe le riforme alimentano ancora di più la flessibilità in uscita.

Il risultato finale di questo lungo processo di progressiva implementazione del principio di flessibilità, ha portato a posizioni contrastanti all’interno del mondo politico, mentre sul versante della ricerca scientifica, attraverso l’adozione di uno sguardo di medio-lungo periodo, autori come Barbieri e Cutuli (2020) affermano che «Coerentemente con i cambiamenti nei vincoli normativi e nei costi relativi dei contratti permanenti e temporanei, nel periodo tra il 1994 e il 2016, l’Italia ha mostrato un aumento graduale della quota di lavoro temporaneo, raddoppiando da circa il 7% a circa il 14% dell’occupazione dipendente». Il che si traduce in carriere lavorative sempre meno lineari e stabili, le quali alimentano precarietà e insicurezza (Cirillo, Ricci 2006).

Tuttavia, dal punto di vista delle tutele e dei diritti, l’utilizzo di forme contrattuali diverse ha portato alla creazione di una profonda spaccatura tra gli stessi lavoratori, ossia tra coloro che sono titolari di garanzie contrattuali, i cosiddetti ‘*insider*’ e quelli che ne sono sprovvisti, i cosiddetti ‘*outsider*’ (Ichino 2008). Sul versante della vita del singolo lavoratore o della famiglia, questa tendenza generalizzata innesca un dualismo molto accentuato tra chi ha le risorse materiali e intellettuali per utilizzare tale flessibilità come leva per una continua personalizzazione della propria carriera professionale, e coloro che non disponendo di adeguate risorse e reti di sostegno in caso di fallimento, faticano a restare all’interno del mercato del lavoro e cadono vittime della flessibilità che diventa una trappola per possibili scivolamenti in condizioni di povertà o estrema fragilità. **Ancora una volta sembra che le attuali logiche fin**

qui descritte finiscano per riprodurre il cosiddetto paradosso di San Matteo, premiando quei lavoratori che già dispongono di solide basi e margini di investimento per la propria organizzazione o futuro, e penalizzando le persone che necessiterebbero di maggiore accompagnamento e tutele.

2.3 Occupabilità

Il dibattito economico sulla relazione tra flessibilità e occupazione è cresciuto in modo esponenziale già dalla metà degli anni '90, senza che però si sia raggiunto un consenso sugli effetti delle istituzioni del mercato del lavoro in merito alla performance occupazionale del Paese (Villa 2006). Le spinte ad andare in questa direzione sono arrivate inoltre dalla stessa Commissione Europea, la quale nell'ambito della Strategia Europea sull'Occupazione del 1997 affermava che «In termini economici occorre sviluppare la domanda di lavoro attraverso interventi sul costo del lavoro per unità di prodotto e, più in particolare, sulle singole componenti in cui esso si articola: retribuzioni, cuneo fiscale e produttività».

Contemporaneamente si assiste poi non solo ad un cambiamento sul fronte delle forme contrattuali e dei salari, **ma avviene anche una trasformazione della struttura occupazionale segnata dalla crescente terziarizzazione**, e quindi dallo sviluppo dell'economia dei servizi che porterà enormi cambiamenti sulla composizione della forza lavoro, sulle sue forme di rappresentanza e di riconoscimento economico del salario. Inizialmente si riteneva infatti che ciò avrebbe portato ad una nuova spinta della forza produttiva del Paese ancora fortemente ancorata al settore manifatturiero, ma non si è fatto i conti con lo scarsissimo valore aggiunto del settore terziario e il conseguente impoverimento dei lavoratori.

Come rilevato da Istat in occasione dell'audizione parlamentare sulle proposte di salario minimo nel 2019, l'incidenza dei nuovi rapporti di lavoro con una retribuzione lorda inferiore ai 9 euro l'ora va dal 4,5% per il settore delle attività minerarie al 61% degli altri servizi privati, passando per il 27% delle attività di alloggio e ristorazione e il 34% dei servizi di noleggio e altri servizi alle imprese, costituiti principalmente dalla somministrazione di manodopera da parte delle agenzie interinali alle imprese affittuarie. Salari insufficienti che configgono con l'ideologia che vedeva nel terziario italiano il nuovo 'petrolio' utile a rilanciare un'economia in declino (Fana, Fana 2019).

Guardando all'impatto del processo di deregolamentazione del mercato del lavoro in Italia e adottando una prospettiva longitudinale, ancora Barbieri e

Cuturli (2020) evidenziano come sia possibile individuare tre evidenze particolarmente rilevanti per la comprensione delle dinamiche sul fronte dell'occupazione:

a) la prima è che la riduzione del costo del lavoro per mezzo del lavoro temporaneo e l'insistenza sulla flessibilità numerica, possono essere considerati rimedi a breve termine che non danno origine né a buoni posti di lavoro né a una crescita effettiva dell'occupazione.

b) La seconda è che, nonostante sia stato spesso indicato come uno strumento politico in grado di favorire l'aggiustamento del mercato del lavoro, l'aumento dell'occupazione temporanea e il parallelo indebolimento della regolamentazione del lavoro, si traducono in una più profonda dualizzazione di esso e in una maggiore disuguaglianza sociale.

c) La terza riguarda la prova che la diffusione del lavoro temporaneo durante momenti di crisi economica, non solo esercita un'influenza negativa sulle possibilità globali di occupazione della forza lavoro, ma dà luogo a ulteriori riduzioni delle quote di lavoro permanente.

Rimanendo poi sul fronte delle politiche interne al Paese in materia di occupazione che favorirono un'ampia diffusione e adozione del paradigma della flessibilità, vi è stato un altro fenomeno che merita quantomeno di essere citato, ovvero le progressive privatizzazioni avviate a partire dal 1992 quando col decreto «Misure urgenti per il risanamento della finanza pubblica», sotto il Governo Amato, si avviò la trasformazione di Eni, Enel, Iri e Telecom in società per azioni e furono vendute anche Italsider (cioè l'Ilva), Nuovo Pignone e importanti attori del settore bancario assicurativo (Credito Italiano, Banca di Roma, Imi, Ina) (Graziani 1996). Segni questi di un modo di guardare al sistema del lavoro e al sistema produttivo nazionale con occhi del tutto diversi, frutto sempre di più di spinte e dinamiche di carattere globale.

Interessante infine evidenziare come di recente stia nascendo un dibattito che desidera invece riconoscere e rilanciare un ruolo di primo piano allo Stato, quale attore strategico in grado di favorire la nascita di contesti produttivi ad alto valore competitivo, perciò imprescindibile per il mantenimento di un solido settore produttivo nazionale all'interno dei mercati mondiali (Mazzucato 2014). Al momento però ciò resta più un auspicio e non trova casi significativi di "ri-nazionalizzazione" del sistema produttivo o "terze vie" che proponano reali modelli alternativi di creazione della ricchezza.

3. Quando il lavoro non basta: *working poor* e precariato in Italia

Muovendo dalle dinamiche del sistema del lavoro alle corrispondenti evoluzioni delle forme di bisogno sui versanti individuali e familiari, si è già fatto cenno all'inizio di come a partire dai primi anni Duemila siano comparsi i primi studi in merito al fenomeno dei cosiddetti *working poors* (Eurofond 2002) in quanto esito diretto dei percorsi di impoverimento derivati dai cambiamenti descritti sopra. Con questa categoria ci si riferisce infatti a coloro che nonostante abbiano un lavoro, si trovano o rischiano di scivolare in una condizione di povertà.

Come afferma Chiara Saraceno (2020) «Il concetto di 'lavoratore povero' non è però univoco. Occorre distinguere tra lavoratori a basso salario e lavoratori poveri su base familiare. Secondo le convenzioni internazionali, i primi sono coloro che guadagnano una retribuzione mensile (od oraria) inferiore ai due terzi di quella mediana dei lavoratori a tempo pieno nel loro paese (definizione OCSE), o il 60% della retribuzione mensile mediana calcolata tra tutti i lavoratori (definizione Eurostat). I secondi sono coloro che, indipendentemente dal loro livello di salario, tenuto conto degli eventuali altri redditi che entrano in famiglia e della composizione di quest'ultima, hanno un reddito disponibile inferiore al 60% del reddito mediano pro capite».

In base alla definizione Eurostat, il concetto di *In-Work Poverty* (IWP) è una combinazione di due elementi. Il primo fa riferimento alla situazione lavorativa dell'individuo, il secondo invece al grado di povertà in cui versa il nucleo familiare di riferimento. Ne consegue che i fattori che determinano l'IWP sono relativi sia alle caratteristiche socio-demografiche del lavoratore, incluso il livello di istruzione, il paese di origine, l'età, il genere, ma anche le caratteristiche del lavoro svolto, sia alla composizione del nucleo familiare.

Secondo le stime del 2022 presentate nella Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia, con riferimento al decennio 2006-2017, si osserva come nel Paese l'incidenza della povertà lavorativa (quota di poveri "familiari" fra chi lavora almeno 7 mesi) sia pari al 12,3%, in netta crescita dal 9,4% del 2006, e tra le più alte d'Europa a causa dal pesante impatto avuto a seguito della crisi economica del 2008 che è andata ad innestarsi su un contesto dove il lavoro aveva già subito una significativa destrutturazione come descritto sopra.

Secondo alcuni infatti è proprio il dualismo fra insider e outsider nel mercato del lavoro, a rappresentare una delle principali cause della diffusione e della persistenza dell'IWP fra le famiglie italiane (Barbieri 2011). Altri invece

ritengono sia più rilevante riconoscere l'incidenza derivata dall'interazione di due fattori: uno individuale, ovvero i bassi salari ricevuti da una quota crescente di lavoratori "non standard" (autonomi, part-time e precari), e uno familiare, cioè il basso numero di lavoratori in famiglia e la presenza di figli a carico (Raitano et al. 2019).

In ogni caso è possibile rintracciare alcune evidenze che appaiono delle costanti all'interno delle analisi longitudinali con riferimento sempre al periodo pre e post crisi economica del 2008 (Barbieri et al. 2018):

- a) l'occupazione dei membri è la miglior policy contro il rischio di IWP;
- b) in coincidenza con la crisi economica si verifica un significativo incremento nei rischi complessivi di IWP;
- c) l'istruzione come forma di protezione permanente dai rischi sociali;
- d) una notevole determinante di IWP è rappresentata dall'*intensità lavorativa* dei soggetti (sia il numero medio di ore settimanali lavorate sia il numero di mesi lavorati per anno);
- e) l'effetto scatenante di specifici eventi accaduti all'interno del nucleo. In questo caso, l'evento principale da considerare è la nascita di un figlio che può avere effetti dirompenti sulla sicurezza economica di famiglie economicamente fragili.

Quanto evidenziato fin qui, sconta però una prospettiva molto particolaristica, poiché muove dalle dinamiche del sistema del lavoro ed è frutto di uno sguardo fortemente economicista, il che rischia di nascondere la complessità del fenomeno e la pluralità di fattori che entrano in gioco ma non sono riconducibili a categorizzazioni di carattere quantitativo.

In una recente ricerca promossa dalla Joseph Rowntree Foundation, si afferma infatti che «gli aspetti relativi al mercato del lavoro rappresentano solo una parte della storia di come emerge il lavoro povero». Qui l'accento viene posto in primis sul ruolo giocato dalla tipologia familiare in base all'affermazione secondo cui «L'aumento del tasso di povertà in età lavorativa è derivato da un aumento del rischio di povertà tra gli adulti in determinati tipi di famiglia» (Ivi). Non solo, adottando una prospettiva di più ampio respiro è necessario prendere in considerazione altri elementi, come la capacità del sistema fiscale e previdenziale di tutelare le famiglie a basso reddito in caso di aumenti improvvisi di prezzi e costo della vita (Ivi). Il costo dell'affitto, delle bollette o del cibo sono elementi che devono essere presi in considerazione nello studio del fenomeno del lavoro povero perchè non basta concentrarsi su aspetti quali il compenso orario o il numero di ore lavorate. **Ciò che avviene all'interno del**

sistema del lavoro deve essere messo in relazione con le caratteristiche del contesto sociale in cui la persona e la famiglia vivono.

3.1 Precariato

Lavoro povero e lavoro precario, nonostante in diversi casi possano presentarsi congiuntamente l'uno con l'altro, non devono essere confusi e ritenuti equivalenti. Un "precario" non per forza è anche un lavoratore povero e viceversa. L'interesse per il fenomeno del cosiddetto "precariato" inizia non a caso nei primi anni Duemila in conseguenza ancora una volta dei primi chiari effetti delle politiche di flessibilizzazione sul fronte dei contratti di lavoro, e nello specifico dei contratti a termine (Booth et al. 2002). La maggiore criticità su questo fronte riguarda infatti l'orizzonte temporale del proprio impiego, che è soggetto ad un'incertezza tale da rendere difficoltosa la costruzione anche delle più basilari progettualità di vita, nonché la creazione di un proprio percorso di autonomia nel caso dei giovani. ^[L'1]_{SEP} Le forme di precarietà sono inoltre associate a segmentazioni di tipo contrattuale discriminanti rispetto alla durata (limitata), alla copertura assicurativa (sicurezza sociale) e ai diritti (assenza di meccanismi di anzianità, TFR) (Istat 2006). La flessibilizzazione introdotta con l'intento di favorire il passaggio tra carriere, l'inserimento dei giovani nel lavoro e una maggiore dinamicità a livello di risorse umane nelle imprese, ha finito invece per essere adottato come principio regolatore per ottenere prestazioni lavorative ad alta intensità e a relativamente basso costo. Come afferma Standing:

«Il precariato può essere definito attraverso tre criteri principali: le specifiche relazioni di produzione, di distribuzione e di relazione con lo stato. Con relazioni di produzione intendo dire che i precari sono stati abituati ad accettare una vita lavorativa instabile, al di fuori del tempo di lavoro convenzionale, etc. Le relazioni di distribuzione significano invece che i precari devono fare affidamento quasi esclusivamente sul salario, sulla paga in denaro, e che sono privi di ogni beneficio che non sia salariale, come le vacanze e le malattie retribuite, le pensioni contributive, etc. Questo significa che devono cercare di ottenere benefici statali fondati non sui diritti, ma sul superamento di test specifici. Le relazioni con lo stato rappresentano un aspetto ulteriore, e molto preoccupante: i membri del precariato stanno perdendo i diritti di cittadinanza e vengono progressivamente ridotti allo status di supplicanti. Per me, è questa la caratteristica essenziale di chi fa parte del precariato. Vuol dire che non hai diritto a ricevere nulla, devi supplicare, e sperare che la supplica venga

esaudita. Si rischia di diventare mendicanti per ogni cosa, in ogni aspetto della vita, con gli amici, con i parenti, e infine con lo stato» (Standing 2015, p. 136)

Anche le ricerche confermano un aumento significativo dell'utilizzo di contratti temporanei tra la fine degli anni '90 e il quindicennio seguente, periodo durante il quale si è passati da circa il 7% a circa il 14% di dipendenti assunti con contratti a termine (Barbieri, Cutuli 2020). Qui un ruolo decisivo è stato giocato dalle due crisi del 2008 e 2012 le quali hanno spinto verso un utilizzo ancora maggiore dei contratti a tempo determinato, ma le evidenze hanno mostrato che la diffusione del lavoro temporaneo durante momenti di questo genere finisce per esercitare un'influenza negativa sulle possibilità globali di occupazione della forza lavoro, dando luogo a ulteriori riduzioni delle quote di occupazione permanente (Barbieri, Cutuli 2016). Ciò dimostra che l'utilizzo di queste formule come presunta risposta emergenziale, ha tra i suoi effetti quello di indebolire ancora di più il sistema del lavoro nel medio e lungo periodo. Condizioni lavorative come quelle derivanti dal lavoro precario hanno dunque ripercussioni negative sia sul tessuto produttivo nella sua generalità, sia sulle possibilità di auto-realizzazione delle persone, alimentando un circolo vizioso che sta alla base di molte dinamiche di vulnerabilità familiare. **Il lavoro smette così di essere il pilastro per la propria auto-realizzazione e da strumento di protezione diviene fonte di costante insicurezza.** Ecco perchè è stato proprio il fenomeno del precariato a dare vita ad un processo di ri-politicizzazione del lavoro che ha portato un'autore come Standing (2015) a definirla la nuova 'classe esplosiva', la cui priorità è di sfuggire a quella che lui chiama «trappola lavorista»:

«In primo luogo, dal punto di vista morale non ha alcun senso far dipendere i "diritti" dall'esecuzione del lavoro o dalla dimostrazione di essere intenzionati a farlo. Conduce inevitabilmente a ciò che nel mondo anglosassone viene definito come "workfare", la coercizione dei disoccupati, e dei giovani in particolare, affinché accettino lavori di bassa qualità o di bassa remunerazione (o addirittura senza remunerazione), se non vogliono perdere i benefici dello stato» (Standing 2015, p. 181)

Considerazioni queste che non stupisce ritrovare anche all'interno dei dibattiti sul reddito minimo universale, e più in generale con riferimento alla mancanza

di strumenti di sostegno al reddito non contributivi per i lavoratori poveri e precari (Baldini, Pacifico 2021). Segnali che testimoniamo un processo in corso di risignificazione del lavoro, dove sono soprattutto i giovani ad essere protagonisti in virtù di condizioni lavorative che sentono inadatte e incoerenti con i propri progetti di vita, aspetto che implica la creazione di un nesso ancora più stretto tra aspettative personali, vita privata e mondo del lavoro.

4. Il Covid e la nuova stagione del lavoro

Che la pandemia abbia avuto un impatto enorme sul mercato del lavoro a livello mondiale è un fatto evidente. Guardando all'Italia, interessante è evidenziare come emerga un filo rosso tra gli effetti avuti sull'occupazione a causa del Covid e le peculiarità del sistema del lavoro descritte in precedenza. Secondo il rapporto nazionale Censis del 2021 «Il 36,4% degli italiani ritiene che la crisi si sia tradotta in una maggiore precarietà (tra le donne la percentuale sale al 42,3%), mentre l'esperienza del lavoro da casa ha facilitato la possibilità di conciliare le esigenze personali con quelle professionali: lo pensa il 30,2% degli italiani (e il 32,4% delle donne)». Precarietà e conciliazione ritornano dunque come due degli aspetti principali a partire dai quali molte persone nel corso di questi ultimi due anni hanno ripensato le proprie priorità e aspettative.

Mentre il ritratto del mercato del lavoro delineato ancora dal Censis si caratterizza per tre aspetti principali: «Bassi tassi di occupazione, alti tassi di disoccupazione (soprattutto dei giovani) e ampie sacche di inattività (soprattutto femminile) [...]. Per il 30,2% degli italiani al primo posto tra i fattori che frenano l'inserimento professionale ci sono le retribuzioni disincentivanti che i datori di lavoro (Stato compreso) offrono in cambio della prestazione lavorativa anche nei confronti di chi dispone di competenze e capacità adeguate. Al secondo posto, per il 29,9% c'è la persistenza di condizioni inadeguate per avviare un'attività in proprio, a partire dal peso dei troppi adempimenti burocratici, fino al carico fiscale che grava sull'attività d'impresa» (Ivi).

Le stime presentate dal Governo nel rapporto annuale sul mercato del lavoro a febbraio 2021 riportano poi come nei soli primi tre trimestri del 2020, rispetto all'analogo periodo del 2019, sono andate perdute 3,9 miliardi di ore lavorate e **in oltre nove casi su dieci il calo ha riguardato il settore dei servizi, sul quale si è già intervenuti in precedenza e a testimonianza di quanto esso sia contemporaneamente uno di quelli in maggiore espansione, ma allo stesso tempo uno dei più fragili.**

Ciò che ci si aspetta nei prossimi mesi è dunque l'avvio di un nuovo ciclo dell'occupazione che andrà ad innestarsi: da un lato su uno scenario dove la povertà assoluta è arrivata ad interessare circa due milioni di famiglie e oltre 5,6 milioni di individui nel corso del 2021 (Istat 2021); dall'altro in un mercato del lavoro caratterizzato da un dualismo crescente. Bisogna però riconoscere anche il fatto che lo scenario attuale è frutto di criticità pregresse. Infatti nel 2019 l'Italia era l'unico paese tra i maggiori sei dell'Eurozona che non aveva ancora recuperato il livello salariale precedente alla crisi del 2008, presentando un salario medio inferiore di circa 9 mila euro rispetto a quello francese e di oltre 12 mila euro in comparazione a quello tedesco (Fammoni 2021).

Gli aspetti fin qui descritti non riescono però a restituire una prospettiva sufficientemente articolata delle dinamiche che vedono al centro il tema del lavoro, soprattutto alla luce di quanto avvenuto nel corso degli ultimi due anni. Per concludere questa prima parte, si ritiene dunque utile presentare brevemente tre ulteriori questioni che allargano il perimetro della riflessione offrendo una prospettiva più ampia e articolata in merito a come progressivamente individui e famiglie stiano ripensando il ruolo e il significato del lavoro rispetto ai propri percorsi di vita.

4.1 Il fenomeno della *Great Resignation*

Con questo termine si indica il fenomeno delle cosiddette 'grandi dimissioni', ovvero un'ondata anomala di auto-licenziamenti che si è osservata in primis in America e di recente anche in Italia. Sempre più di frequente sui giornali si leggono storie di dipendenti, ben retribuiti ma in completo *burn-out*, che decidono di lasciare il proprio lavoro per andare in cerca di occupazioni migliori o semplicemente per prendersi un periodo di stacco dalla routine lavorativa. Sono persone che già prima della pandemia lavoravano molte ore, guadagnavano bene, ma erano esausti e, soprattutto, non vedevano opzioni facili per cambiare la loro situazione. Il Covid-19 ha quindi funzionato come un grilletto spingendole ad operare un taglio netto con quello che è stato il loro percorso professionale fino a quel momento (Coin 2023).

Guardando alle note trimestrali sulle comunicazioni obbligatorie pubblicate dal Ministero del Lavoro si può vedere come tra aprile e giugno del 2021 siano state registrate ben 484mila dimissioni (292mila da parte di uomini e 191mila da parte di donne), su un totale di 2,5 milioni di contratti cessati. L'incremento nel numero di dimissioni rispetto al trimestre precedente è ben del 37%. La crescita è

addirittura dell'85% se si fa il paragone con il secondo trimestre del 2020 e anche in un confronto con il 2019 il numero di dimissioni risulta più alto del 10 per cento.

Ovviamente si tratta di casi che andrebbero approfonditi e che rispondono a ragioni molto differenti l'uno dall'altro, ma quello che preme evidenziare è come il Covid abbia portato a maturazione quel senso di frustrazione e disagio frutto di impieghi che presentavano carichi di lavoro eccessivi, un ambiente professionale eccessivamente stressante e in generale un riconoscimento del valore (non solo economico) del proprio operato ritenuto non adeguato. Come scrive Francesca Coin (2023): «Le persone non vogliono più lavorare a queste condizioni. Rinunciare al lavoro fa meno paura perchè stai rinunciando a un aguzzino e così ti stai liberando». Parole forti che testimoniano di un malessere ancora molto taciuto ma che tocca moltissimi lavoratori, i quali sono giunti ad un punto nel quale convergono sia crolli emotivi, sia una radicale presa di consapevolezza rispetto alle proprie reali aspettative.

4.2 La riallocazione

Rivolgendo lo sguardo a quello che sarà il futuro dell'economia del lavoro nel mondo post-Covid, sembra proprio che uno dei termini chiave sia quello della 'riallocazione', ovvero l'idea secondo la quale la crisi attuale porterà per un verso ad uno spostamento permanente dei lavoratori da alcuni settori ad altri, e per l'altro incrementerà la mobilità dei professionisti che si muoveranno verso organizzazioni differenti. Secondo Armillei (2021) «nel 2020, rispetto al 2019, aumentano i flussi in entrata nelle professioni non qualificate di chi era precedentemente tra gli artigiani e operai specializzati, conduttori di impianti, di chi aveva professioni esecutive nel lavoro d'ufficio e professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi: c'è quindi una sorta di riallocazione al ribasso, da professioni più a professioni meno qualificate. Secondo, calano i flussi verso le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, specialmente di imprenditori e alta dirigenza, di chi aveva professioni esecutive nel lavoro d'ufficio e professioni tecniche, che invece prima fluivano in maniera sostanziosa».

Quello a cui si è di fronte, appare dunque un processo di riallocazione abbastanza trasversale, ma caratterizzato da tendenze al ribasso in termini di qualità d'impiego e una difficoltà ad accedere invece verso posizioni di maggiore prestigio e livello di professionalità. Questo costringe ad interrogarsi su quali siano le logiche reali che orientano il movimento dei lavoratori rispetto

le singole carriere professionali.

4.3 L'abitare

Quello che probabilmente è risultato essere il cambiamento più evidente durante la pandemia, è stata la sperimentazione di nuove modalità lavorative che hanno messo in discussione l'uso dei tradizionali luoghi di lavoro. **Non solo smart-working, ma più in generale ad aver preso avvio è un ripensamento del rapporto tra luoghi di vita e luoghi di lavoro.** Molte aziende infatti hanno deciso di rivedere l'organizzazione dei propri spazi e sviluppare soluzioni che permettano sia un loro efficientamento, sia un'ottimizzazione della conciliazione con i tempi di vita e i carichi di cura dei propri dipendenti.

Più in generale si è tornati ad interrogarsi sul tema dell'abitare osservato attraverso una prospettiva ampia che non riguarda solo le sfide poste dalla sostenibilità ambientale, quanto anche con riferimento alla riscoperta del valore della prossimità e di quella che ciascuno definisce la propria qualità della vita.

Un altro fenomeno innescato dal cambiamento delle logiche lavorative e riguardante la questione dell'abitare, è quello messo bene in evidenza dalla ricerca *Giovani dentro* promossa dalla rete Riabitare l'Italia, che ha mostrato come ci si trovi di fronte ad una controtendenza per quanto riguarda le abituali dinamiche migratorie che solitamente interessano le aree interne caratterizzate da un progressivo spopolamento. Al contrario, nell'ultimo periodo un numero crescente di giovani desidera rimanere a vivere nei luoghi dove si è nati, oppure tornare dopo un periodo di studio e formazione fuori. I centri urbani sembrano iniziare a perdere attrattività, e grazie alla tecnologia e al digitale si aprono nuove possibilità anche rispetto al fare impresa in aree considerate marginali e fuori dai tradizionali flussi produttivi.

Volendo essere estremamente sintetici, quello che si osserva nel complesso è la realizzazione di un connubio inedito: cambiano ancora una volta aspettative e priorità di singoli e famiglie, le quali contemporaneamente incontrano profondi mutamenti nei mezzi, nelle forme e nelle modalità del lavoro. Da qui l'emergere di possibilità del tutto nuove di concepire il rapporto tra vita personale e vita lavorativa. Allo stesso tempo però questo stesso processo può alimentare ulteriori disuguaglianze tra chi ha tali possibilità lavorative, e chi è legato a ruoli e mansioni che non possono godere delle facilitazioni derivanti dalla smaterializzazione dei luoghi di lavoro, oppure chi non può permettersi particolari investimenti per avviare un cambiamento nel proprio percorso

professionale.

Cosa può fare chi è stato particolarmente penalizzato dal Covid e ha dovuto chiudere la propria attività o è stato licenziato, o si trova in cassa integrazione, o ancora si è trovato costretto a accettare un impiego meno qualificato? La complessità dello scenario attuale rende impossibile qualunque tentativo di previsione, il vero nodo rimane quello relativo a come le famiglie decideranno di ripensare il proprio rapporto con il lavoro, sulla base sia delle proprie particolari condizioni di scelta, sia sulla base delle proprie particolari aspirazioni.

5. Famiglie e lavoro

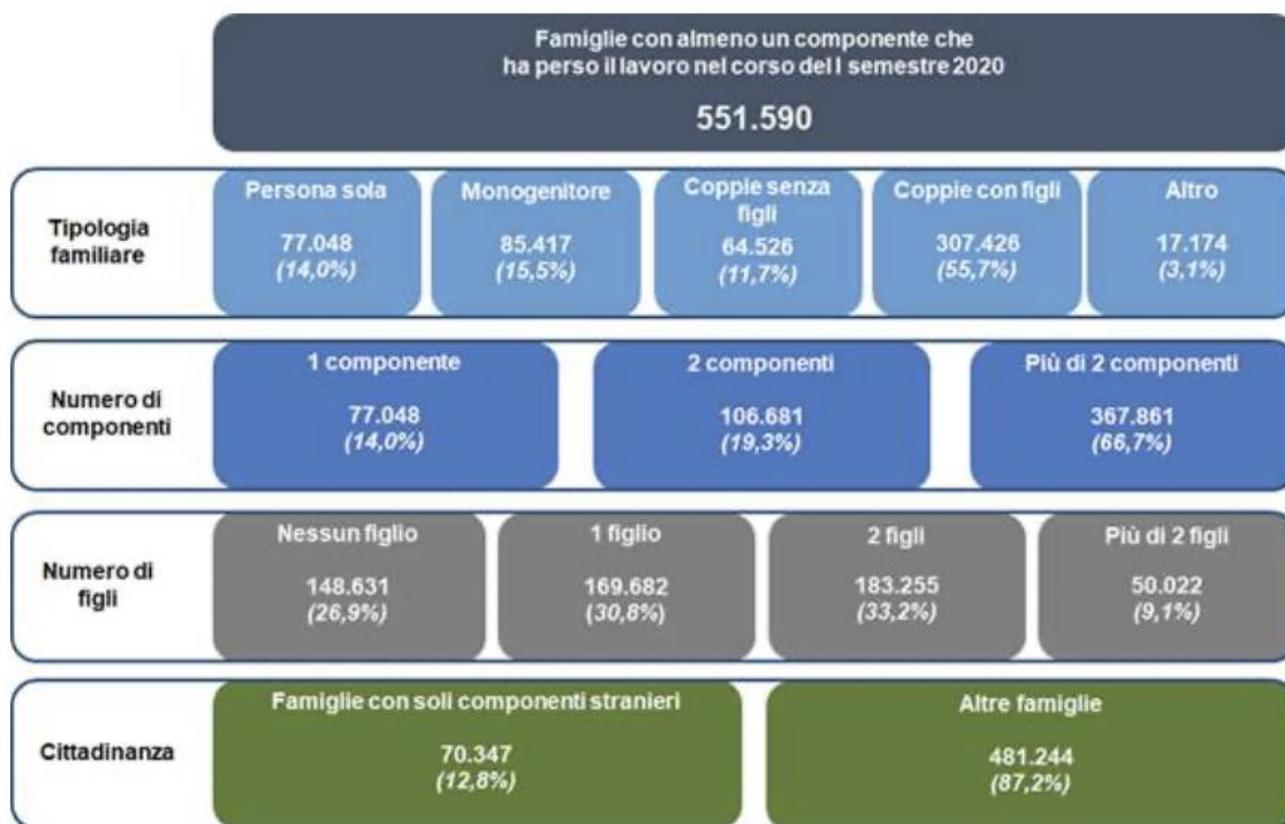
Terminata la parte inerente le trasformazioni del sistema del lavoro in Italia e i cambiamenti innescati dallo scoppio della pandemia, a partire dal presente paragrafo si assumerà più specificatamente il punto di vista delle famiglie cercando di approfondire in primis come si presenta ad oggi lo scenario relativo alla partecipazione di esse al mercato del lavoro.

Guardando all'ultimo quindicennio, l'aspetto che più colpisce concerne la crescente frammentazione delle famiglie: tra il 2004 e il 2019 la crescita dei nuclei di persone sole è stata del 40,3%, per le coppie senza figli l'aumento è stato del 15,7%, mentre l'incremento del numero di nuclei monogenitoriali è stato pari al 27,2%. Al contrario, per le coppie con figli si è registrata una contrazione del 6,0%. Il calo della natalità, nonché le trasformazioni degli assetti familiari, hanno impatti enormi sul mercato del lavoro in quanto vanno a intersecarsi con le storture delle logiche produttive accennate in precedenza, che portano a rinunce o compromessi a ribasso sul fronte familiare (Modena 2013). A partire dalla recessione innescata dalla crisi finanziaria del 2008, l'andamento della natalità è stato poi messo in relazione con la prolungata caduta dell'occupazione e dei redditi familiari: l'incremento delle condizioni di povertà e incertezza legate alla mancanza di risorse e prospettive reddituali, ha infatti comprensibilmente ridotto il numero delle nascite e modificato i calendari delle scelte procreative (Campisi et al. 2020). È il caso di notare come sia ragionevole ipotizzare un analogo effetto determinato dalla recessione economica seguita alla pandemia da Covid-19, effetto che avrà ripercussioni significative anche nel lungo periodo.

Restrungendo ancora di più lo sguardo e guardando alle coppie con figli: nel triennio 2017-2019, tra i nuclei monogenitoriali e le coppie con figli l'incidenza di quelle dove c'è almeno un appartenente alle forze di lavoro è in lieve

contrazione (-0,3%), mentre il quadro muta sostanzialmente se si allarga l'analisi agli anni 2004-2019 dove l'incidenza dei nuclei con almeno un occupato si riduce dal 62,0% del 2004 al 60,5% del 2019 (-1,5 punti percentuali) (Anpal Servizi 2021). Dalle ricerche emerge inoltre che la maggior parte delle famiglie dove vi è almeno un componente che ha subito la perdita del lavoro a seguito dello scoppio della crisi sono proprio quelle con figli, circa il 55%, a fronte di solo un 11% tra le coppie senza figli.

Per avere un'immagine chiara delle conseguenze avute su questo fronte a seguito dello scoppio della pandemia, solo nel primo semestre del 2020 sono state colpite più di 550.000 famiglie, come bene evidenziato nello schema sottostante:



Fonte: elaborazioni Applicazioni Data Science-ADS di Anpal Servizi su microdati RCFL Istat

Questi pochi riferimenti sono comunque sufficienti ad indicare una fascia di particolare vulnerabilità rappresentata non a caso dalle famiglie con figli, ed è facile immaginare come tra esse quelle ancora più fragili siano proprio i

nuclei con figli minori, i quali costituiscono il riferimento primario su cui si è concentrata la ricerca alla base del presente lavoro. A partire dal seguente paragrafo si intende perciò presentare e discutere alcuni degli aspetti maggiormente significativi raccolti dalle interviste condotte, così da meglio comprendere quali configurazioni assume la vulnerabilità all'interno di queste famiglie.

6. Le famiglie incontrate

La ricerca a cui è stato fatto cenno più volte è stata svolta in collaborazione con il Comune di Bologna ed ha interessato 30 famiglie residenti nel comune in oggetto le quali dividevano tre caratteristiche in particolare:

- avere almeno un figlio minore
- aver subito la perdita o una forte riduzione del lavoro a causa della pandemia da Covid-19
- il non essere mai state prese in carico dai servizi sociali prima del 2020

Ciascuna famiglia è stata poi oggetto di due interviste in profondità a distanza di circa 6 mesi l'una dall'altra per riuscire a comprendere meglio che tipo di strategie avevano adottato per fare fronte sia al momento di difficoltà improvvisa causata dallo scoppio della pandemia, sia per immaginare il seguente orizzonte quantomeno di medio periodo. Per tutti i dettagli ulteriori si rimanda al report finale della ricerca, qui preme sottolineare fin da ora come l'analisi svolta ha individuato quattro condizioni comuni a tutti i nuclei familiari intervistati:

- 1) forte peggioramento delle condizioni reddituali causate dall'impatto del Covid, insieme a forme lavorative che rendono estremamente difficoltoso un'equilibrata conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
- 2) scarsità o assenza di reti di sostegno informali (familiari, amicali, di vicinato), unita ad una scarsa o nulla conoscenza dei funzionamenti delle reti di sostegno formali (servizi comunali e volontariato);
- 3) difficoltà nell'immaginare un futuro per sé e la famiglia in funzione della costruzione di determinate strategie e aspirazioni, a causa di quello che più avanti sarà definito come condizione di 'burnout familiare' che porta genitori e figli ad un totale schiacciamento sul presente;
- 4) difficoltà da parte dei genitori nel prendere decisioni importanti per sé stessi e i figli in virtù di un'identità fragile e della mancanza di strumenti cognitivi in grado di permettere l'accesso e l'utilizzo di quelle risorse materiali e immateriali, utili all'autodeterminazione individuale e familiare.

Queste quattro condizioni sono particolarmente rilevanti in quanto rappresentano un preciso corollario in riferimento al quale inserire l'approfondimento sul tema del lavoro al centro del presente lavoro, poichè offrono elementi afferenti alle dimensioni relazionale, esperienziale e identitaria, oltre che economico-materiale, dei genitori le quali hanno impatti enormi anche su quelle che sono le scelte e possibilità inerenti la dimensione lavorativa.

6.1 Le nuove famiglie vulnerabili

Spesso è facile cadere in fuorvianti automatismi che portano ad esempio a ritenere che la mancanza di lavoro o la presenza di un lavoro scarsamente remunerato, implicino inevitabilmente lo scivolamento in una condizione di povertà o deprivazione materiale, ma non è così. Come sostiene Chiara Saraceno (2020) «Le ragioni di questo apparente paradosso stanno nella mediazione – in senso positivo o negativo – operata dalla condizione familiare da un lato e dal ruolo delle politiche redistributive (trasferimenti) dall'altro. [...] In altri termini, vi è una stretta interdipendenza tra caratteristiche dei welfare state, caratteristiche e composizione delle famiglie e tasso di partecipazione al mercato del lavoro dei componenti dei nuclei». Premessa questa che risulta fondamentale per evitare di cadere in presunti automatismi o valutazione troppo semplicistiche nel riflettere sui casi delle famiglie in oggetto.

Da qui la scelta di inquadrare i vari nuclei incontrati attraverso la prospettiva della vulnerabilità e non quella più tradizionale della povertà, in quanto si ritiene di essere davanti a situazioni dove «l'autonomia e la capacità di autodeterminazione dei soggetti è permanentemente minacciata da un inserimento instabile dentro i principali sistemi di integrazione sociale e di distribuzione delle risorse» (Ranci 2002).

Il processo di scivolamento in una condizione di deprivazione materiale come quella in cui si sono trovate queste famiglie in conseguenza dell'azzeramento o di una forte riduzione dei redditi da lavoro causata dal fermo delle attività produttive nei primi dodici mesi di pandemia, deve essere inserito all'interno di una cornice analitica più strutturata che inquadri la condizione della famiglia in un'ottica di lungo periodo, cercando di cogliere alcune costanti in grado di fornire elementi di lettura utili a capire come essa viveva anche prima di marzo 2020. Il riferimento al concetto di vulnerabilità infatti, vuole in primis sottolineare il fatto che la situazione di grave difficoltà vissuta dalle famiglie incontrate è frutto di una molteplicità di cause che hanno radici più profonde

e riguardano fragilità, ad esempio sul fronte delle risorse finanziarie, presenti da tempo nel nucleo nonostante un profilo che in base agli standard usuali adottati dai servizi sociali locali non rientrava tra quelli ritenuti passibili di interventi urgenti.

Se guardiamo alle condizioni reddituali, lavorative e finanziarie di queste famiglie, come si farà nel dettaglio a breve, appare evidente di essere di fronte a quella fascia grigia di popolazione caratterizzata da un equilibrio precario, costantemente rinnovato grazie agli sforzi di genitori per i quali il lavoro resta un aspetto a cui si attribuisce un'estrema importanza. Elemento questo da non sottovalutare in quanto dice già molto sul modo in cui le famiglie in oggetto osservino la dimensione lavorativa, ovvero per essere il lavoro è un qualcosa che possiede grande valore e non viene svolto unicamente per ottenere denaro. Come afferma la signora Veronica (nome di fantasia):

«io e mio marito siamo sempre stati dei lavoratori. Per noi è impossibile pensare di vivere senza lavorare. È questo che ci fa ancora più arrabbiare, visti tutti i sacrifici fatti pensavamo di essere tranquilli con la nostra attività, mentre adesso ci troviamo costretti a partire di nuovo da capo, siamo tornati a zero».

E questo 'zero' diventa in qualche modo anche la cifra distintiva della principale vulnerabilità delle famiglie sul fronte economico-materiale. **Volendo a tutti i costi trovare una categoria che le identifichi, le si potrebbe definire proprio 'famiglie con un bilancio a somma zero', ovvero famiglie dove anche in condizioni di normalità quasi tutto quello che veniva guadagnato era speso nel corso dell'anno.** Pertanto già prima del Covid per costoro era difficile ad esempio fare fronte a spese impreviste di qualche migliaio di euro, oppure risparmiare, o ancora creare un fondo per il futuro dei propri figli. Allo scoppio della pandemia si sono trovate totalmente sprovviste di risorse capaci di ammortizzare il repentino calo di reddito, finendo nell'arco di un brevissimo periodo in una condizione di bisogno tale dove persino l'acquisto di generi alimentari era diventato un problema.

I tre fattori che hanno perciò determinato lo scivolamento delle famiglie in una situazione di forte bisogno sono stati:

1. improvvisa perdita o riduzione dei redditi;
2. la presenza di figli minori o la nascita del primo figlio, la quale non comporta solo un aumento delle spese, ma in diversi casi costringe uno dei due genitori (tendenzialmente la madre) a dover ridurre le proprie ore lavorative o

addirittura a lasciare il lavoro;

3. risparmi insufficienti per fronteggiare uno stato di bisogno anche nel breve periodo.

A questo punto è necessario osservare nel dettaglio i singoli aspetti qui solamente accennati che saranno suddivisi in cinque macro ambiti: forme contrattuali, redditi, casa, spese e risparmi.

6.2 Forme contrattuali

Di seguito è stato riportato un prospetto riepilogativo delle tipologie contrattuali corrispondenti a ciascuno dei due genitori componenti le famiglie incontrate, con il relativo inquadramento orario e risalente a dicembre 2019, prima dello scoppio della pandemia. La scelta di partire da una fotografia sulla situazione familiare pre-Covid trova la sua ragion d'essere nella convinzione che sia necessario analizzare le condizioni di partenza sulle quali sono andate poi innestandosi le conseguenze indotte dal fermo a singhiozzo di molte attività produttive a partire da marzo 2020.

Quello che colpisce è in primis la numerosa presenza di famiglie dove almeno uno dei due genitori possiede un contratto a tempo indeterminato e *full time*, nonché alcuni casi in cui vi sono entrambi i genitori con contratti a tempo indeterminato. **Forme contrattuali queste che a lungo sono state garanzia di autonomia e sinonimo di protezione contro la povertà. Oggi invece la realtà dimostra il contrario.** In secondo luogo non stupisce di ritrovare molti lavoratori autonomi, i quali continuano ad essere una categoria particolarmente a rischio in quanto per loro le forme di ammortizzatori e tutele in Italia risultano essere scarsi o nulli. Precisiamo che, come si mostrerà nel dettaglio nella prossima sezione, i casi presi a riferimento non possono essere ricondotti a forme di *working poor*, pertanto bisogna prendere in esame altre logiche perchè dietro a tali inquadramenti vi sono forme di riconoscimento economico assolutamente rappresentative della maggior parte dei lavoratori di "fascia media". Un ultimo aspetto che merita di essere evidenziato è il numero di genitori impiegati in ciascuna famiglia, e nella maggioranza dei casi si rileva come siano entrambi lavoratori il che **rappresenta un ulteriore elemento di allarme in quanto testimonia come il fattore del doppio reddito e carriere lavorative stabili non siano più di per sé garanzie contro il rischio povertà.**

Dalla tabella sotto riportata si evidenziano anche alcuni casi di persone disoccupate e casalinghe rispetto a cui è utile precisare meglio quali scelte famigliari vi sono alla base. Attraverso le interviste infatti è emerso come vi

siano due principali ragioni che portano le donne a non lavorare:

1. la recente nascita di un figlio e il non avere altre risorse da attivare per la sua gestione, il che costringe la madre a rimanere a casa;
2. il trasferimento in una nuova città e il non riuscire a trovare un nuovo impiego nel breve termine;

La maggior parte dei casi di disoccupazione femminile è dunque riconducibile a situazioni familiari dove la donna è impossibilitata o non c'è intenzione a cercare attivamente un qualche impiego. Configurazione questa rimasta pressoché la stessa persino con lo scoppio della pandemia, e il protrarsi per mesi o di una situazione di inattività, o comunque di significativo calo dell'attività lavorativa, anche del marito, in quanto per molte famiglie la presenza di figli piccoli restano ostacoli irremovibili.

Famiglie	Numero di genitori con impiego al 2019	Tipologia di contratto del padre o dell'attuale compagno nel 2019	Formula ore lavorative	Tipologia di contratto della madre o dell'attuale compagna nel 2019	Formula ore lavorative
Famiglia 1	2	autonomo - partita IVA	//	tempo indeterminato	//
Famiglia 2	2	tempo determinato	full time	tempo indeterminato	full time
Famiglia 3	2	tempo indeterminato	full time	tempo determinato	full time
Famiglia 4	2	tempo indeterminato	full time	lavoro in nero	part-time
Famiglia 5	2	tempo determinato	full time	tempo indeterminato	part-time
Famiglia 6	2	tempo indeterminato	full time	tempo determinato	part-time
Famiglia 7	1	Disoccupato (non in cerca di lavoro)	//	tempo indeterminato	full time
Famiglia	1	tempo	full time	disoccupata - in	//

8		indeterminato		cerca di lavoro	
Famiglia 9	2	autonomo - partita IVA	//	autonomo - partita IVA	//
Famiglia 10	2	tempo determinato	full time	autonomo - imprenditore	//
famiglia 11	2	tempo determinato	full time	tempo indeterminato	full time
Famiglia 12	2	tempo determinato	full time	tempo indeterminato	full time
Famiglia 13	1	autonomo - partita IVA	//	disoccupata - casalinga	//
Famiglia 14	2	autonomo - partita IVA	//	tempo determinato	part-time
Famiglia 15	2	tempo indeterminato	full time	tempo determinato	part-time
Famiglia 16	2	tempo indeterminato	full time	tempo indeterminato	full time
Famiglia 17	1	autonomo - partita IVA	//	disoccupata - casalinga	//
Famiglia 18	2	tempo indeterminato	full time	tempo indeterminato	full time
Famiglia 19	2	autonomo - partita IVA	//	tempo determinato	full time
Famiglia 20	2	tempo indeterminato	full time	tempo determinato	full time
Famiglia 21	2	autonomo - partita IVA	//	tempo indeterminato	full time
Famiglia 22	2	tempo indeterminato	full time	tempo indeterminato	full time
Famiglia 23	2	tempo indeterminato	part-time	tempo indeterminato	full time
Famiglia 24	2	autonomo - partita IVA	//	autonomo - imprenditore	//
Famiglia 25	1	autonomo - partita IVA	//	disoccupata - casalinga	//

Famiglia 26	1	autonomo - partita IVA	//	disoccupata - casalinga	//
Famiglia 27	2	autonomo - imprenditore	//	autonomo - imprenditore	//
Famiglia 28	2	tempo determinato	full time	tempo indeterminato	full time
Famiglia 29	2	autonomo - imprenditore	//	tempo indeterminato	full time
famiglia 30	2	tempo indeterminato	full time	autonomo - freelance senza partita IVA e lavora a ritenuta d'acconto	//

6.3 Redditi e ISEE

Per quanto riguarda le condizioni reddituali delle famiglie in oggetto, si è potuto ricostruire una fotografia aggiornata attraverso l'incrocio dei dati raccolti all'interno delle dichiarazioni ISEE del 2021, con le indicazioni riportate al momento della presentazione della richiesta dei buoni spesa. In questo modo si è potuto effettivamente ottenere un confronto tra le condizioni reddituali prima e dopo lo scoppio della pandemia. Si precisa inoltre che per le famiglie in oggetto vi è solo un caso in cui nel nucleo è presente un figlio lavoratore che contribuisce con il proprio reddito all'economia familiare, mentre in tutti gli altri casi si tratta di nuclei con figli non ancora in età lavorativa o che studiano e pertanto non si deve tener conto di altri ISEE oltre quelli dei genitori.

Guardando poi ai dati riportati in tabella, il primo aspetto che colpisce riguarda l'entità dei redditi familiari: molti di essi superano ampiamente la soglia dei 20.000 euro annui fino ad un caso in cui si arriva a superare i 50.000 euro annui, mentre la maggior parte delle ISEE 2021 si attestano in una fascia che comprende importi tra i 2.000 e 10.000 euro, con alcune eccezioni relative ad importi superiori. Cifre queste che raccontano di famiglie in difficoltà seppur non appartenenti alle tradizionali fasce più marginali di povertà, spesso invisibili agli occhi dei servizi sociali territoriali e che vanno a costituire un nuovo gruppo di famiglie da porre sotto osservazione.

Come rileva anche Gianni Sgaragli dell'Ufficio Statistico del Comune di Bologna: «L'attenzione per le dinamiche di impoverimento e fragilizzazione va dunque

primariamente posta su quei 26.352 nuclei familiari con figli collocati nelle classi di reddito inferiori a 36.000 (individuati nel 2020 su redditi del 2018), il 44,2% del totale dei nuclei familiari con figli, ed in particolare sulle 18.544 famiglie con figli collocate nelle classi di reddito medio-basse (15.001 – 25.000) e medio-alte (25.001 – 36.000) a rischio di ricaduta nella classe di povertà, assumendo il compito naturale di evitare ulteriori rischi di esclusione sociale alle 7.808 famiglie con figli già collocate nella fascia di povertà» (Prandini, Baldazzini 2022).

È qui che si annida la nuova vulnerabilità e si deve immaginare che dopo due anni di pandemia quella porzione di famiglie con figli sia ulteriormente cresciuta, andando ad includere famiglie che a pieno titolo potevano essere collocate all'interno della cosiddetta 'classe media'. Essa sembra essere soggetto ad un processo di significativa differenziazione, con la costituzione di sotto-dimensioni caratterizzate dalla presenza di gruppi che si mantengono appena sopra la soglia di povertà relativa.

Tra i sessanta genitori delle famiglie intervistate, bisogna poi rilevare come solo tre percepiscano il Reddito di Cittadinanza, mentre tutte hanno affermato di aver fatto richiesta di un aiuto economico, in primis ai propri genitori anziani e, se non presenti, ad altri parenti stretti quali fratelli o sorelle. Per la maggior parte è stata la prima volta che si sono trovati costretti a ricorrere ad un aiuto di questo genere, il che ha fatto nascere in loro un forte sentimento di frustrazione.

Famiglie	COMPONENTI NUCLEO AI FINI ISEE	ISEE 2021	REDDITI FAMILIARI PRE-COVID 2019 (da ISEE 2021)
Famiglia 1	3	non disponibile	non disponibile
Famiglia 2	3	6.498,35	25.859,00
Famiglia 3	5	5.317,33	19.091,00
Famiglia 4	4	4.779,15	20.583,00
Famiglia 5	3	6.889,91	27.617,00
Famiglia 6	4	4.653,01	21.261,00
Famiglia 7	3	5.978,04	20.851,00
Famiglia 8	3	10.671,89	33.872,00
Famiglia 9	3	9.482,57	25.785,00
Famiglia 10	4	non disponibile	28.077,00

Famiglia 11	4	13.990,51	49.566,00
Famiglia 12	4	9.790,00	30.062,00
Famiglia 13	5	2.125,97	13.155,00
Famiglia 14	4	5.897,54	18.094,00
Famiglia 15	3	10.826,69	38.319,00
Famiglia 16	4	18.141,00	53.729,00
Famiglia 17	4	4.195,68	16.162,00
Famiglia 18	8 (unico caso in cui la coppia vive con i genitori anziani) e hanno 3 figli	9.458,12	28.903,00
Famiglia 19	3	6.088,46	10.795,00
Famiglia 20	3	11.004,64	33.958,00
Famiglia 21	3	2.361,96	12.062,00
Famiglia 22	3	12.184,20	39.407,00
Famiglia 23	8 (ha sei figli)	8.930,64	47.664,00
Famiglia 24	3	4.326,86	13.446,00
Famiglia 25	3	5.767,24	11.514,00
Famiglia 26	4	2.023,36	11.764,00
Famiglia 27	4	15.403,74	34.160,00
Famiglia 28	4	9.703,76	38.812,00
Famiglia 29	4	14.776,67	28.125,00
famiglia 30	3	855,36	1.926,00

6.4 Casa

In Italia la casa ha rappresentato da sempre una forma di investimento, nonché una fonte di stabilità e sicurezza agli occhi delle famiglie. Oggi però, per molte città compresa Bologna, il tema della casa inizia a creare sempre più dibattito trovandosi al centro di molte polemiche in virtù dell'aumento dei costi degli immobili avvenuto durante gli ultimi dieci anni e della scarsità di offerta a fronte di una domanda crescente. Tenuto conto dunque di un contesto urbano non favorevole sotto questo punto di vista, dalle famiglie incontrate emerge come la maggior parte si trovino al momento a vivere in appartamenti in affitto, mentre vi è un piccolo gruppo che ha acquistato una casa e presenta un mutuo da pagare.

In diversi inoltre lamentano spazi domestici insufficienti rispetto a quelle che sarebbero le reali esigenze del nucleo, soprattutto alla luce dell'arrivo del primo

figlio, ma le condizioni lavorative al momento dell'intervista impedivano la ricerca di abitazioni più grandi. Ad esclusione di un caso, in tutti gli altri si registrano abitazioni in cui vive solo il nucleo familiare ristretto composto dai genitori e i figli senza la presenza di altri membri della famiglia.

6.5 Spese

La dimensione afferente alle spese familiari è stata oggetto di un insieme strutturato di domande durante le interviste condotte, che ha permesso di capire meglio qual è stato innanzitutto l'impatto principale causato dalla pandemia su questo fronte. **In primo luogo tutte le famiglie hanno affermato che si sono trovate di fronte non ad una semplice riduzione o ripensamento delle spese, quanto ad un vero e proprio loro azzeramento rispetto a quello ritenuto non strettamente necessario.** Ciò ha ovviamente comportato pesanti ripercussioni dal punto di vista psicologico relativamente al cambiamento forzato dello stile di vita.

In secondo luogo la tendenza più comune è stata quella di un sacrificio da parte dei genitori per garantire il più possibile lo stesso livello di benessere materiale ai figli rispetto a: abbigliamento, materiale scolastico, giochi e attività extrascolastiche. Questo ha portato alla definizione di una sorta di nuova 'piramide delle spese e consumi' che vede anche una rimessa in discussione delle gerarchie tradizionali delle spese, come raccontato dal signor Luca (nome di fantasia):

«fino ad ora avevamo sempre messo al primo posto le spese legate alle utenze, al condominio o alle rate quando avevamo acquistato i mobili nuovi, insomma, per noi è sempre stato importante essere puntuali nel pagare i nostri debiti o le spese legate alle tasse e cose simili, ma negli ultimi mesi abbiamo dovuto rivedere le priorità, infatti abbiamo deciso che al primo posto c'è il bene dei nostri due figli e preferiamo pagare in ritardo le bollette ma fare in modo che loro abbiano tutto quello che gli serve, poi altre spese le abbiamo proprio sospese, tipo quelle del condominio, sono troppo alte e al momento è impossibile per noi sostenerle»

Altri elementi interessanti emersi, sono stati ad esempio il considerare la spesa per i beni alimentari quella più rilevante in termini mensili (ad esclusione ovviamente dell'affitto o mutuo), oltre alla preoccupazione manifestata per le spese relative alle vacanze estive, ritenute fondamentali soprattutto per chi ha figli piccoli, e quelle relative all'inizio del nuovo anno scolastico per chi ha

figli tra i 6 e 14 anni. Rispetto invece le spese inerenti la salute dei genitori e figli, si è registrata la tendenza a rinunciare o rinviare tutto quanto ritenuto non urgente, comprese le abituali visite dal dentista per i più piccoli, il che deve mettere in guardia rispetto ad una progressiva trascuratezza della salute e del benessere psico-fisico, confermato anche dalle dichiarazioni di rinunce fatte in merito a spese inerenti alla cosiddetta 'cura di sé' (parrucchiera, prodotti per il corpo, trattamenti estetici, etc.).

Un ultimo aspetto particolarmente significativo che si desidera sottolineare riguarda la capacità delle famiglie di fare fronte a spese inaspettate. Ebbene, la grande maggioranza di quelle intervistate ha dichiarato che al momento dell'incontro non sarebbero state in grado di far fronte ad una spesa inaspettata quantificata in 500 euro. In caso si presentasse un bisogno di questo genere e non rimandabile, le uniche soluzioni intraviste sarebbero state quelle di chiedere un aiuto ai propri famigliari e solo in seconda battuta tentare a richiesta di un prestito a banche o istituti di credito privati.

6.6 Risparmi e patrimonio mobiliare

Attraverso ancora la dichiarazione ISEE 2021 si è reso possibile raccogliere dati precisi in merito al patrimonio mobiliare delle famiglie prima del Covid, mentre mediante le interviste si ha avuto l'opportunità di conoscere meglio in che modo questi nuclei affrontino il tema dei risparmi. Relativamente a ciò, utile è stato anche lo strumento dei buoni spesa messi a disposizione dal Comune poichè hanno permesso di ottenere un'ulteriore fotografia sullo stato attuale dei depositi bancari e postali del nucleo. Tra i criteri per godere del servizio, vi era infatti quello di dover possedere risparmi inferiori ai 10.000 euro. Aspetto quest'ultimo che dice già molto sulla velocità con cui le famiglie durante i mesi più gravi della pandemia hanno consumato i risparmi accumulati, riducendo le disponibilità a poche migliaia e in alcuni casi anche solo a poche centinaia di euro.

Un'osservazione che viene spesso riportata sul tema dei risparmi, è che si deve tenere conto di una parte di risorse non dichiarate ma su cui il nucleo può contare, e questo vale certamente anche per le famiglie intervistate, pur nella convinzione di chi scrive che questo non rappresenti un fattore in grado di fare realmente la differenza in contesti famigliari così complessi e caratterizzati da una vulnerabilità di lungo corso.

Da un rapido sguardo ai dati riportati nella tabella sottostante, subito colpisce come i patrimoni mobiliari varino molto, ma solo in cinque casi viene superata

la soglia dei 15.000 euro e bisogna ricordare che queste cifre risalgono a prima dello scoppio della pandemia. Aspetto che richiama il concetto di famiglie con ‘bilanci a somma zero’ evocato all’inizio del presente capitolo, ovvero da un incrocio tra i redditi del 2019 e il patrimonio mobiliare, emerge come il risparmiare sia una pratica pressoché impossibile per molte famiglie, le quali lamentano una quantità di spese mensili tali da esaurire quanto guadagnato. Come racconta la signora Francesca (nome di fantasia):

«verso fine mese quando ci arriva lo stipendio, una sera ci mettiamo a sedere io e mio marito e facciamo i conti per il mese seguente. Sappiamo quelle che sono le spese arretrate, perchè è impossibile essere in pari, poi aggiungiamo quelle certe che dovremo sostenere da qui all’arrivo del prossimo stipendio e devo dire che in un anno sono davvero pochi i mesi in cui si riesce a mettere da parte qualcosa».

Il nodo critico principale è dunque rappresentato dal rapporto tra spese ricorrenti e le disponibilità derivanti dai redditi. Gli stessi racconti relativi ai consumi e quindi afferenti agli stili di vita, testimoniano di famiglie che valutano attentamente le spese e non vivono al di sopra delle loro possibilità. Ulteriore conferma di ciò arriva poi da un’analisi sul fronte debitorio dei nuclei, dove non si registrano famiglie con particolari debiti o numerosi finanziamenti attivi. Quelli presenti sono relativi all’acquisto di beni quali la casa, un’automobile o arredamenti nel caso di trasferimenti realizzati da poco. Quanto emerso conferma dunque la tendenza generale che mostra come nell’ultimo ventennio in Italia i risparmi siano drasticamente calati in virtù, forse, di un desiderio di mantenere un certo benessere materiale a fronte di una stagnazione dei salari. Per comprendere però a pieno il perchè vi siano famiglie in difficoltà pur mostrando patrimoni mobiliari particolarmente alti, è importante riportare di seguito alcune brevi descrizioni raccolte dalle interviste in merito alle situazioni lavorative delle famiglie e il rapporto con la gestione dei figli.

Famiglie	Patrimonio mobiliare al 31/12/2019 (da ISEE 2021)
Famiglia 1	//
Famiglia 2	13.601,00
Famiglia 3	19.387,00
Famiglia 4	10.814,00

Famiglia 5	1.372,00
Famiglia 6	14.148,00
Famiglia 7	4.595,00
Famiglia 8	5.775,00
Famiglia 9	12.281,00
Famiglia 10	56.023,00
famiglia 11	614,00
Famiglia 12	14.967,00
Famiglia 13	174,00
Famiglia 14	574,0
Famiglia 15	1.071,00
Famiglia 16	4.421,00
Famiglia 17	15,00
Famiglia 18	36,00
Famiglia 19	12.119,00
Famiglia 20	2.234,00
Famiglia 21	367,00
Famiglia 22	3.035,00
Famiglia 23	2.164,00
Famiglia 24	1.699,00
Famiglia 25	15.326,00
Famiglia 26	527,00
Famiglia 27	43.284,00
Famiglia 28	4,00
Famiglia 29	38.245,00
Famiglia 30	2.086,00

6.7 La voce delle famiglie

La famiglia 8

Nel 2019 è arrivato il primo figlio ma poco prima dell'inizio della maternità la moglie è stata licenziata e ha percepito ventiquattro mesi di Naspi (indennità mensile di disoccupazione), il che spiega come mai sia disoccupata anche se dichiara un reddito nel 2021. La Naspi è scaduta a marzo dello stesso anno e al momento dell'intervista era in cerca di un lavoro che risultava però difficile da

trovare vista la fase ancora critica della pandemia. Qui la difficoltà economica principale è rappresentata dalle spese per il figlio. Come afferma la stessa signora Laura (nome di fantasia):

«oggi fare un figlio significa aprire un mutuo a tempo indeterminato che non sai mai se riuscirai a pagarlo fino alla fine. Riuscire a dargli il minimo di tutto quello che ha bisogno ci costringe a molti sacrifici. Adesso la nostra vita è molto diversa rispetto a quando eravamo solo io e mio marito».

La famiglia 10

Entrambi i coniugi hanno da sempre lavorato nel mondo della ristorazione e negli ultimi anni gestivano insieme un ristorante. Nel 2019 hanno avuto un figlio e la moglie è rimasta a casa ad occuparsi dell'ultimo arrivato e di quello più grande, ma con lo scoppio della pandemia e la chiusura forzata del ristorante si sono trovati improvvisamente senza alcun reddito e con molte spese vive da dover sostenere sia rispetto al ristorante che al figlio appena nato. Questo ha costretto loro ad attingere ai risparmi arrivando a consumarli quasi completamente, e a chiudere l'attività a inizio 2021 utilizzando le risorse rimanenti per coprire i debiti. Ciò spiega il perché nonostante un alto reddito familiare dichiarato nel 2019 e significativi risparmi, nel corso di appena un anno l'intera famiglia si sia trovata in una situazione di seria difficoltà.

La famiglia 1

Questo è l'unico caso in cui è emerso in maniera esplicita una criticità relativa allo stile di vita del nucleo. Pur disponendo di un alto reddito familiare annuo, i genitori non sono mai riusciti a mettere da parte risparmi significativi a causa delle spese e consumi realizzati mensilmente dalla famiglia. Come afferma la stessa signora Susanna (nome di fantasia):

«Lo so che siamo una famiglia con le mani bucate, devo riconoscere che fino ad ora non ci siamo mai fatti mancare nulla. Non è che compriamo cose di lusso, semplicemente non stiamo a pensarci due volte se io o mio marito, o i nostri figli, vediamo una cosa che ci piace difficilmente riusciamo a dire di no. Negli ultimi mesi è ovviamente cambiato tutto e questo cambio repentino lo accusiamo parecchio. Non andiamo più neanche a mangiare fuori e i nostri figli hanno ridotto molto il cibo da asporto, prima lo mangiavano spesso durante la settimana»

Allo scoppio del Covid si sono così trovati senza un paracadute sul fronte dei risparmi, il che è andato a combinarsi con un'importante riduzione dei redditi a causa del blocco delle attività produttive.

La famiglia 21

Nel caso di questa famiglia la maggiore criticità riguarda la perdita del lavoro da parte del padre, il quale è un rappresentante per prodotti farmaceutici con partita iva da più di vent'anni, e a seguito dello scoppio della pandemia ha visto improvvisamente interrotta la propria attività professionale. Avendo inoltre sessant'anni afferma che è quasi impossibile trovare un nuovo impiego e il solo reddito derivante dal lavoro a tempo indeterminato della moglie non è in grado di coprire le spese del nucleo. Qui emerge dunque anche il problema relativo alla perdita di lavoro di una persona in età avanzata che difficilmente riesce a ricollocarsi sul mercato, ma allo stesso tempo è ancora troppo giovane per ottenere la pensione.

Pochi esempi ma ritenuti alquanto esplicativi delle dinamiche che interessano oggi le famiglie, e di come vengono ad intersecarsi molteplici elementi di fragilità che trovano nel lavoro certamente un riferimento decisivo ma di per sé non sufficiente a motivare la vulnerabilità di questi nuclei. ^[L]_{SEP} Se fino a qui sono state considerate soprattutto le conseguenze negative derivanti dalla perdita o da una significativa riduzione dell'attività lavorativa, a conclusione del presente capitolo si desidera riportare anche alcune considerazioni in merito al perché il lavoro può diventare fonte di vulnerabilità anche in virtù della sua presenza. Ciò permette di osservare il rapporto tra il sistema del lavoro e il sistema della famiglia attraverso la duplice lente della presenza / assenza, il che rende possibile la restituzione di riferimenti concreti all'intuizione già accennata nell'inizio secondo la quale nel corso degli ultimi decenni i tradizionali sistemi di integrazione sono diventati essi stessi motori di esclusione e vulnerabilizzazione.

Quello a cui ci si trova davanti è in estrema sintesi il paradosso del sistema del lavoro contemporaneo, e dalle interviste condotte si possono individuare tre principali meccanismi di 'esclusione-da-lavoro':

1. l'eccessivo assorbimento dei tempi di vita da parte dell'attività lavorativa, nel lungo periodo determina una condizione di forte stress e fragilità di carattere psicologico con negative ripercussioni sia sul fronte della socializzazione dei genitori, sia su quello inerente la cura dei figli.

Molti genitori lamentano una mancanza di tempo per sé a causa di routine lavorative che, almeno prima della pandemia, finivano per consumare interamente le energie fisiche e psichiche, sottraendo attenzione e disponibilità anche per l'educazione e crescita dei propri figli. Problematiche queste che possono essere fatte rientrare nella questione della cosiddetta 'conciliazione vita-lavoro', da cui nascono necessità che portano ad esempio al licenziamento, nella maggior parte dei casi della madre, o a part-time forzati per poter rispondere alle necessità dettate dalla gestione dei figli.

2. Relativamente alla dimensione della vita di coppia, lo stress derivato dal lavoro descritto nel punto precedente determina una crescente conflittualità, minando la stabilità familiare che fatica a trovare spazi e occasioni di compensazione in virtù sia di spazi domestici insufficienti, sia di una scarsa disponibilità economica che difficilmente permette distrazioni o spese per il benessere personale dei genitori. Sorgono dunque problematiche sul piano della comunicazione sia tra adulti, sia tra essi e i figli, alimentando nuove tensioni e ulteriore fatica nella quotidianità.
3. La terza forma di vulnerabilità afferisce ancora una volta alla dimensione psicologica, e si concretizza in un sentimento di frustrazione e paura derivate dal fatto che nonostante il lavoro e «l'essere dei lavoratori», spesso si ha consapevolezza che la famiglia non può disporre di risorse economiche necessarie a garantire una reale sicurezza e tutela in caso di imprevisti.

Dall'insieme delle considerazioni fin qui riportate, si può osservare come le risposte da mettere in campo per contrastare le forme di vulnerabilizzazione delle famiglie, non possano guardare al lavoro con riferimento unicamente alla dimensione del reddito. Certamente la componente economico-finanziaria legata all'attività lavorativa resta determinante per una concreta sostenibilità dei nuclei, ma il rischio è quello di cadere in pericolosi riduzionismi che ritengono di poter correggere le storture prodotte dalle logiche escludenti del mercato del lavoro, solo attraverso compensazioni di natura monetaria.^{[1][2]} Preso atto delle logiche alla base del funzionamento del sistema del lavoro odierno, la sfida principale resta dunque quella di sperimentare nuove modalità di inclusione o re-inclusione in esso in grado di operare su più piani contemporaneamente, coniugando una capacitazione della persona con sistemi

di aiuto altamente reattivi che riescano ad intercettare contesti di vulnerabilità non manifesta e attivare forme di supporto 'leggere', senza arrivare alle tradizionali prese in carico, fornendo innanzitutto al soggetto strumenti pratici di orientamento al lavoro.

Bibliografia

4. ANPAL servizi (2020), Famiglia e lavoro. Rapporto annuale. <https://www.anpalservizi.it/documents/20181/82980/Rapporto+Famiglia+e+Lavoro+2020.pdf/8907dad0-898e-4f6f-b2bb-079a42a26f31>
5. Armillei Di F. (2021), *Con il Covid-19 gli italiani cambiano mestiere?*, articolo web, *LaVoce.info*: <https://lavoce.info/archives/90092/con-il-covid-19-gli-italiani-cambiano-mestiere/>
6. Baldini M., Pacifico D. (2021), *Per i lavoratori poveri va ripensato tutto il sistema di sostegno*, articolo online su *Lavoce.info*: <https://www.lavoce.info/archives/90488/per-i-lavoratori-poveri-va-ripensato-tutto-il-sistema-di-sostegno/>
7. Barbieri, P. (2011), *Italy: no country for young men (and women)*, in *The Flexibilization of European Labor Markets: The Development of Social Inequalities in an Era of Globalization*, Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar, p. 108-146.
8. Barbieri P., Cutuli G. (2016), *Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe*, in *European Sociological Review*, 32(4), pp. 501-516.
9. Barbieri P., G. Cutuli, S. Sherer (2018), *Caratteristiche, dinamiche e persistenza dell'in-work poverty in Italia*, LIW Working Paper Series, n. 1.
10. Barbieri P., Cutuli G. (2020), [*What can we learn from the last decades partial and targeted labour market de-regulation? Few lessons for the present covid-19 labour market crisis*](#), Laboratorio "Lavoro, Impresa e Welfare nel XXI secolo", working paper n. 4
11. Beck U. (2013), *La società del rischio: verso una seconda modernità*, edizione italiana a cura di Walter Privitera, Carocci, Roma.
12. Bertolini S. (2006), *La conciliazione per le lavoratrici atipiche*, in *Economia e lavoro*, XL, 1, pp. 57-71.
13. Bloise F., Fantozzi R., Raitano M., Ricci C. (2018), *L'andamento di lungo periodo della distribuzione salariale in Italia*, in Maurizio F., Michele R. (a cura di), *Il mercato rende diseguali?*, Il mulino, Bologna.
14. Boltanski L., Chiapello È. (2014), *Il nuovo spirito del capitalismo*, Mimesis, Udine.
15. Booth A.L., J.J. Dolado, J. Frank (2002), *Symposium on Temporary Work Introduction*, in *The Economic Journal*, vol. 112, p. 182.
16. Campisi N., Mikolai J., S., Klüsener, Myrskylä M., *A spatial perspective on the Nordic fertility decline: the role of economic and social uncertainty in fertility trends*, MPIDR Working Paper WP 2020-036 | November 2020.
17. CENSIS (2021), *55° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*, <https://www.censis.it/rapporto-annuale/sintesi-del-55°-rapporto-censis#:~:text=Giunto%20alla%2055ª%20edizione%2C%20il,generalisti%20che%20introducono%20il%20Rapporto.>

18. Crouch, C. (2001), *Sociologia dell'Europa Occidentale*, Il Mulino, Bologna.
19. Castel R. (2007), *La metamorfosi della questione sociale: una cronaca del salariato*, a cura di Antonello Petrillo e Ciro Tarantino, E. Sellino: Avellino.
20. Ciarini A. (a cura di) (2020), *Politiche di welfare e investimenti sociali*, Il mulino, Bologna.
21. Cirillo V., Ricci A. (2019), *Produttività, salari e profitti: il ruolo dei contratti a tempo determinato*, Inapp Paper n. 16, Roma.
22. Coin F. (2023), *Le grandi dimissioni: il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, Einaudi, Torino.
23. Esping-Andersen G., Regini M. (a cura di) (2000), *Why deregulate labour markets?*, Oxford University Press, Oxford.
24. Fana M. (2017), *Non è lavoro, è sfruttamento*, Laterza, Roma.
25. Fana M., Simone F. (2019), *Basta salari da fame*, Laterza, Roma.
26. Fullin G. (2005), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
27. Gallino L. (2009), *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Editori Laterza, Roma.
28. Graziani A. (1996), *Lo sviluppo dell'economia italiana*, Il mulino, Bologna.
29. Ichino P. (2008), Inderogabilità ed effettività della norma nel mercato del lavoro bipolare, in *Rivista Italiana Diritto del Lavoro*, n. 3, p. 407.
30. Manzini E. (2021), *Abitare la prossimità. Idee per la città dei 15 minuti*, EGEA, Milano.
31. Modena F., Rondinelli C., Sabatini F., (2013), *Economic insecurity and fertility intentions: the case of Italy*, Banca d'Italia, Occasional Papers.
32. OECD (2008), *Growing Unequal*, OECD Publishing, Paris.
33. OECD (2015), *OECD Economic Surveys: Italy 2015*, OECD Publishing, Paris.
34. Paugam S. (2000), *Le salarie de la precarité: les nouvelles formes de l'integration professionnelle*, Paris: Presses universitaires de France.
35. Prandini R., Baldazzini A. (2022), *Gli impoverimenti delle famiglie con minori durante la pandemia. Il Laboratorio di Bologna*, Franco Angeli Editore, Milano. Open access: <https://series.francoangeli.it/index.php/oa/catalog/book/838>
36. Raitano, M., Jessoula M., Pavolini, E., Natili, M. (2019), *In-work poverty in Italy*, report European Social Policy Network (ESPN).
37. Reyneri E. (2009), *Occupazione, lavoro e disuguaglianze sociali nella società dei servizi*, in Sciolla L., *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni sessanta a oggi*, Editori Laterza, Roma.
38. Ranci C. (2002), Fenomenologia della vulnerabilità sociale, in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4, pp. 521-551.
39. Saraceno C. (2015), *Il lavoro non basta : la povertà in Europa negli anni della crisi*, Feltrinelli, Milano.
40. Saraceno C. (2020), *Quando avere un lavoro non basta a proteggere dalla*

povertà, Lectio Magistralis, No. 20, Firenze University Press, Firenze.

41. Staglianò R. (2018), *Lavoretti. Così la sharing economy ci rende tutti più poveri*, Einaudi, Torino.

42. Standing G. (2014), *Precari: la nuova classe esplosiva*, Il mulino, Bologna.

43. Standing G. (2015), intervista online:
<https://www.minimaetmoralia.it/wp/interviste/intervista-a-guy-standing/>

44. Treu T., Occhino A., (2021), *Diritto del lavoro: una conversazione*, Il mulino, Bologna.

45. Villa P. (2006), Mercato del lavoro e nuovo welfare, in *POLIS*, XX, 2, pp. 247-255.

AICCON

Research Center formed in 1997 among the University of Bologna, Faculty of Economics, Forlì Campus, within the academic course on Social Economy. The aim of the Association is to encourage, support, and organise initiatives to promote the culture of solidarity with particular attention to idealities, perspectives, activities, and problems connected to Nonprofit Organizations and Co-operative Enterprises.

AICCON is part of network of people and institutions at national and international level that, starting from its members, forms the environment in which it is located. AICCON, throughout the years, has increased its reach and succeeds to the local, national and international context in which it works.