

Article

Il lavoro atipico e la dimensione soggettiva: il ruolo della formazione permanente¹

MARIA RITA MANCANIELLO

Abstract. The widespread presence of atypical forms of work in our society is not only due to a change of the possible types of work, but is also emptying the same work of its social function. There are more at risk psychological variables. The instability of the work connected to a personal perception of losing their jobs; the problems that arise on the construction of professional identity of persons; on the interactions between the subject and its organization of work and the satisfaction and quality of life. Especially the private life. In this essay I will put my attention on the meaning that this working model involves a psychological level. The goal is to promote a learning process which can give the subject of resilience potential and creative resources to respond to the suffering that these types of work involved. For the education and training that attention is becoming increasingly urgent. Until now the goal was perhaps more to build knowledge and basic skills and specific, without taking into serious consideration the specific aspect of identity of the worker and his personal stability. Today it is necessary to pay attention to all the human sciences - and pedagogy before any other - on the problems that the atypical work and job instability fee for the subject and for all the people who share his sphere of life.

Keywords. Atypical jobs, lifelong learning, job stress, work psychology, pedagogy of work

Abstract. La presenza diffusa di forme atipiche di lavoro nella nostra società non solo è causa di un cambiamento delle possibili tipi di lavoro, ma sta anche svuotando lo stesso lavoro della sua funzione sociale. Ci sono più variabili psicologiche a rischio dal momento che, se stiamo parlando di instabilità del lavoro collegato ad una percezione personale di perdere il posto di lavoro, o ad una condizione contrattuale precaria vera e propria, le tipologie di problemi che sorgono si ripercuotono sulla costruzione dell'identità professionale delle persone, sulle interazioni tra il soggetto e la sua organizzazione del lavoro e sulla soddisfazione e la qualità della vita, in particolare della vita privata. In questo saggio porrò la mia attenzione sul significato che questo modello di lavoro comporta, dal punto di vista psicologico, per tentare di promuovere un processo formativo che possa offrire al soggetto potenzialità di resilienza e risorse creative per reagire alla sofferenza che questi tipi di lavoro comportano. Per il mondo dell'istruzione e della formazione questa attenzione sta diventando sempre più urgente. Fino ad oggi l'obiettivo è stato forse più quello di costruire conoscenze e competenze di base e specifiche, senza prendere in seria considerazione lo specifico aspetto dell'i-

¹ Alcuni dei temi qui trattati sono stati discussi in precedenza in Mancaniello (2012a; 2012). Per la stesura di questo articolo sono state rivisti e aggiornati.

dentità del lavoratore e la sua stabilità personale. Oggi è necessario porre l'attenzione di tutte le scienze umane - e della pedagogia prima di ogni altra - sui problemi che il lavoro atipico e l'instabilità lavorativa comportano per il soggetto e per tutte le persone che condividono la sua sfera di vita.

Parole chiave. Formazione permanente, lavoro atipico, pedagogia del lavoro, psicologia del lavoro, stress lavorativo.

1. Il lavoro atipico e le sue caratteristiche

Nel presente contributo l'analisi si focalizza sulle forme del lavoro atipico e sulle questioni che si pongono quando tale tipologia di lavoro non è determinato da una libera scelta del soggetto, ma obbligato dall'offerta del mercato, con una specifica attenzione ai bisogni di formazione che questo status comporta e richiede (Mancaniello, 2012).

La possibilità di inserirsi in un mondo del lavoro precario attiva una serie di difficoltà su diversi piani dell'esistenza, ma sembra che sia in particolare la dimensione psicologica ad essere maggiormente in sofferenza, a causa della frammentazione delle azioni da svolgere, dal doversi continuamente adattare a nuovi contesti organizzativi e relazionali e dalla frustrazione che provoca la necessità di dover orientare le proprie aspettative alle possibilità offerte, senza poter scegliere sulla base dei propri desideri e delle proprie aspirazioni, e, spesso, anche della formazione compiuta. (László, Pikhart, Kopp, Bobak, Pajak, Malyutina, Salavec, Marmot, 2010, pp. 867-874)².

Le tipologie di lavoro a cui stiamo facendo riferimento sono quelle del lavoro part-time, apprendistato, lavoro temporaneo, formazione lavoro, lavoro a progetto, collaborazione occasionale, collaborazione coordinata e continuativa, forme di lavoro che hanno introdotto una trasformazione radicale nel mercato del lavoro, ma che sono diventate fonte di preoccupazione per giovani e meno giovani. Forme "atipiche" in quanto non abituali, diverse dai tradizionali contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato e dalle forme di lavoro autonomo, ma che hanno portato ad una rilevante trasformazione nel tessuto sociale e personale del soggetto di oggi (Andreoni, 2005).

L'attenzione che vorremmo porre in questa analisi è legata al fatto che viene coinvolto nel processo lavorativo la personalità dei lavoratori e delle lavoratrici, tanto che oggi, quando ci si riferisce al "mercato del lavoro", si parla di un vero e proprio *mercato della vita*, ovvero si guarda a quella dimensione lavorativa in cui si scambia non solo *una qualsiasi* capacità lavorativa, qualificata da capacità acquisite di ordine professionale, ma l'inte-

²² Uno studio di László e collaboratori ha indagato, con un metodo auto-valutativo, quali sono gli effetti del lavoro temporaneo sulle condizioni di salute di lavoratori di età compresa fra i 45 e i 70 anni di 16 paesi europei: Repubblica Ceca, Danimarca, Germania, Grecia, Ungheria, Israele, Paesi Bassi, Polonia, Russia, Austria, Francia, Italia, Spagna, Svizzera, Belgio e Svezia. Gli intervistati sono tutti soggetti con impieghi precari e dai dati emersi, risulta che siano soggetti con discreto rischio di malattia nella maggior parte dei paesi inclusi nell'analisi. I paesi si differenziano per la portata delle norme sul mercato del lavoro, l'assistenza sanitaria e il grado di sindacalizzazione. Questi fattori possono potenzialmente fungere da *buffer* o aumentare ulteriormente il rischio di malattia a causa della precarietà del lavoro. La correlazione significativa tra precarietà del lavoro e condizioni negative di salute è risultata presente in diversi paesi, compresi quelli con uno Stato sociale ben sviluppato, fattore che sembra indicare che la precarietà del lavoro ha conseguenze negative sul soggetto non solo per l'aspetto economico, ma relativamente alla percezione di sé. Una sintesi del lavoro di ricerca è consultabile nel sito: <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2845821/>> (10/2016).

ra personalità del soggetto con tutte le sue peculiari caratteristiche.

Come sottolinea Emilio Reyneri (2005, p. 127):

finora, almeno nel contesto italiano, accadeva che il lavoratore poteva avere un periodo, quello giovanile, ove la precarietà di diritto e/o di fatto era alta. Poi però, ad una certa età, raggiungeva una stabilità o di fatto o di diritto. Ma in futuro cosa accadrà? Quello che dovrebbe preoccuparci non è tanto la precarietà del ventenne, che ha ancora una vita personale e familiare davanti a sé e può farvi fronte bene anche sul piano emotivo. La grande questione è cosa accadrà successivamente nel suo corso di vita, quando si avvierà lungo i suoi trent'anni e avrà sempre più bisogno di sicurezze, sul piano sia economico che emotivo.³

2. Uno sguardo alla recente riforma del lavoro

Prima di entrare più nel merito della questione soggettiva, credo importante fare un breve accenno alla recente riforma sul lavoro, meglio conosciuta come *Jobs act*, che ha cambiato in modo sensibile le forme di assunzione e la tipologia dei contratti di lavoro, riportando al centro il contratto a tempo indeterminato, scelta che è stata pensata come funzionale alla riduzione delle forme di instabilità, seppur permangano incertezze nell'occupazione, come mostrano i dati sulle assunzioni, in aumento in un primo periodo e poi ristabilizzate su dati preoccupanti di disoccupazione. Tale decreto di riforma ha introdotto anche la variabile di "flessibilità" delle mansioni, con un potenziale di cambiamento nei diversi ruoli lavorativi, in caso di crisi aziendale o di necessità di riorganizzare l'impresa. In tal senso, il nuovo incarico all'interno della stessa azienda/area di lavoro, potrà essere anche un "de-mansionamento" di un livello contrattuale, ma sempre nella stessa categoria di inquadramento (operaio, impiegato, quadro), seppur debba rimanere invariato lo stipendio della precedente qualifica.

Relativamente al focus della nostra riflessione, altra variabile introdotta nella normativa che sembra ricadere maggiormente sul mondo del lavoro femminile è l'incremento dei periodi in cui è possibile richiedere i congedi parentali, con l'obiettivo di conciliare il lavoro con le esigenze familiari, ma sicuramente, la parte più innovativa e interessante e dove un nuovo modello di formazione potrebbe divenire un reale e significativo supporto, è l'introduzione del "contratto di ricollocamento", che riguarda il lavoratore che perde il proprio lavoro e nella sua nuova veste di disoccupato, deve essere preso in carico da un ufficio del lavoro che ne traccia il "profilo di occupabilità". Tale percorso prevede che, dopo la firma di un patto di attivazione, al quale è condizionata la corresponsione dei sussidi di disoccupazione, al lavoratore venga assegnato un voucher che gli permetta di usufruire di servizi di formazione e ricollocazione in un altro posto di lavoro e la scelta se avvalersi di servizi per l'impiego pubblici o delle agenzie per il lavoro private accreditate, ai quali verrà corrisposto il compenso relativo solo a risultato ottenuto, rimane del lavoratore.

Diversi studi di tipo multidisciplinare stanno mettendo in rilievo risultati contrastanti sull'efficacia di questa legge, tanto che, mentre i dati istituzionali sottolineano con forza la diminuzione del tasso di disoccupazione, altri autori, con la stessa forza, ne evidenziano invece un aumento. Come sostiene già Gallino da diversi anni, l'unico dato certo è che il rapporto tra flessibilità e occupabilità non è certo (Gallino, 2001; 2007).

³ Per il dibattito in corso si veda anche Bauman (2002); Boeri, Garibaldi (2008).

Non è il contesto adatto per entrare in merito alle questioni normative, che ci porrebbero lontani e su piani di discussione attualmente molto ideologizzati o, comunque, che richiedono una attenzione e una analisi puntuali per essere compresi fino in fondo nella loro poliedrica complessità. Qui intanto ci poniamo nell'ottica che il lavoro è al centro delle questioni sociali e che i sistemi di formazione devono rivedere molti piani della propria offerta e progettazione per poter essere incisivi e significativi nella realtà del soggetto, sia in chiave psicologica che sociale (Ferrari, Veglio, 2006)⁴.

3. Precarietà e stabilità a confronto

Riportando l'attenzione sulle forme di lavoro con contratti atipici, si nota immediatamente come spesso tali contratti si caratterizzino per salari bassi e discontinui, con la conseguente insicurezza economica ed un alto rischio di essere più facilmente in balia del dominio del committente, ma questo aspetto è legato a una situazione che richiede una maggiore attenzione da parte di chi deve garantire i diritti del lavoratore e diventa difficile da gestire in ambito formativo.

Un ulteriore problema che non va sottovalutato è sicuramente l'aver un reddito instabile, presunto ma non prevedibile, che è la caratteristica che accomuna tutti coloro che hanno contratti a tempo determinato nelle diverse forme previste dal lavoro atipico. Questo piano ricade in modo immediato sulla gestione del tempo, poiché l'incertezza del reddito comporta l'incapacità di rinunciare a qualsiasi opportunità e l'ansia dei possibili periodi di inattività porta alla sovrapposizione di incarichi, con la necessità di dover lavorare molte ore al giorno, con conseguenti ricadute su tutti gli altri aspetti della propria vita. Se da una parte, la possibilità di un alto grado di autonomia organizzativa ha i caratteri della libertà, dall'altra può portare ad una ricerca smodata di lavori da fare per tutelarsi da eventuali periodi in cui le opportunità di lavoro potrebbero venir meno. Una sorta di insicurezza che può portare a fagocitare ogni opportunità, senza più valutare quantità, qualità e possibilità reali di farcela senza rimanere soffocati rispetto a tutti gli altri bisogni quotidiani (Bologna, Banfi, 2011).

Assume, però, un valore importante ai fini della riflessione sulle conseguenze psicologiche del lavoro atipico e sulle possibili risposte formative, perché pone al centro le *necessità del soggetto*, alle quali può essere data una risposta più adeguata e più significativa nella strutturazione dei percorsi formativi, nelle diverse dimensioni in cui questi si sviluppano. Affidabilità, elasticità, disponibilità, costanza, capacità di saper gestire il rischio, concretezza e capacità di relazionarsi con gli altri, sono tutti aspetti a partire dai quali deve essere progettato il processo formativo e devono essere sviluppate le metodologie di lavoro.

La situazione che ormai si è creata tra la richiesta del mercato del lavoro, il sistema di sostegno sociale e le strutture familiari mostra il processo di indebolimento che è in atto nel legame sociale, ma anche come la reazione dei singoli sia quella di attuare strategie in grado di contrastare la perdita di sicurezza lavorativa, attivando proprie consistenti

⁴ Solo da qualche anno il lavoro atipico è divenuto interesse di ricerca anche in ambito psicologico. In particolare, nel saggio di Ferrari e Veglio, si ritrovano molte delle variabili correlate al lavoro atipico quali: la formazione, le differenze di genere, l'identità lavorativa, la soddisfazione lavorativa, l'orientamento professionale.

risorse e molteplici energie per vivere comunque bene il proprio tempo di vita e la propria identità professionale.

4. Una specifica fatica del lavoro precario: essere donne immigrate in Italia

Se il problema della precarietà fa parte del nostro tempo e di una gran parte di lavoratori senza distinzione di genere, età ed origini, uno sguardo sulla situazione della realtà femminile e specificatamente delle donne immigrate, credo ci aiuti a comprendere meglio il tempo che stiamo attraversando dal punto di vista del lavoro.

Parlare di femminile nell'immigrazione in Italia significa riferirsi a più della metà della popolazione straniera con regolare permesso di soggiorno presente nel nostro paese. I dati più recenti forniti dall'ISTAT, pubblicati a fine 2015 e relativi alle analisi effettuate nell'anno 2013-2014 mostrano che la componente femminile straniera è del 52,7% sul totale della popolazione. Una donna che si pone come il collante tra famiglia e realtà sociale, sia nelle relazioni con la scuola che con i pubblici servizi o nelle rappresentanze collettive, con un importante ruolo nei processi di integrazione della famiglia e dei gruppi originari nel tessuto sociale. Come ben sappiamo e ormai ricorrentemente sottolineato da studi e ricerche, così come media e organi di informazione, non sono mai state attuate in Italia politiche specifiche sull'immigrazione e, forse, ancor meno sull'immigrazione femminile come fenomeno strutturale e significativo. Tale disattenzione ad un processo migratorio inarrestabile e irreversibile, in un periodo di crisi nazionale e internazionale, ricade in modo estremamente significativo sulle identità straniere a più livelli, sicuramente in modo evidente sul riconoscimento delle professionalità femminili straniere, per le quali gli ambiti di occupazione sono precipuamente legate ai servizi alle famiglie. Secondo i dati del Dossier Statistico Immigrazione 2014, il trend di occupazione delle donne straniere segue in modo quasi identico quello delle donne italiane, con il 44,8% delle lavoratrici madri, rispetto alle donne senza figli che raggiungono il 69,2% e una donna su tre lavora nel settore dei servizi di assistenza alla persona. Non facili occupazioni, per le quali si sentono spesso discriminate e con una qualità della vita che risente in modo profondo di ritmi di lavoro pressanti, faticosi per le relazioni di cura con anziani non autosufficienti o con deficit che richiedono assistenza continua, senza la possibilità di una vita sociale e relazionale adeguata. Se poi si aggiunge, per molte donne, la distanza dalle proprie famiglie e dai figli, per la maggior parte rimasti nei territori di provenienza, emerge che anche i processi di inclusione sono quasi annullati, con conseguenti forme di solitudine o di rapporti solo con i propri connazionali, senza un reale sviluppo del proprio vissuto sociale. Nei diversi studi si evidenzia proprio questa mancanza come una delle più sentite criticità del proprio progetto migratorio, incastrato tra il difficile procedimento per l'ottenimento del permesso di soggiorno e il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti nei paesi di origine e una quotidianità che non riesce a dare spazio alle diverse esigenze del soggetto. Anche i servizi a disposizione delle persone immigrate sono molto limitati e, a parte alcune realtà territoriali maggiormente organizzate che mostrano livelli di valore in tal senso, nella maggior parte delle realtà cittadine e di paese, mancano sistemi in grado di orientare, sostenere e dare risposte adeguate alla maggior parte dei bisogni legati alla propria identità di lavoratrici, così come a quella di donne e di madri e anche della salute, senza tralasciare il problema di supporti psicologici per tutto il cambiamento che com-

porta, in molte situazioni, lo sradicamento culturale. Sembra quasi semplicistico ribadire come le donne immigrate avrebbero bisogno di un maggiore riconoscimento sia in termini salariali che di qualificazione dell'occupazione, almeno con pari diritti degli autoctoni, così come una maggiore differenziazione di ruoli nei diversi settori lavorativi. Non si deve tralasciare che la realtà delle donne immigrate che sono con uomini svolgono quasi sempre principalmente il ruolo di mogli e di madri, soprattutto quando provengono da paesi dove ancora è forte la centralità del "pater familias" o che provengono da matrici culturali e religiose per le quali la condizione femminile è assoggettata a quella maschile in ogni espressione. In tali situazioni tutto il processo di integrazione diventa una difficoltà, a partire dal contatto con le istituzioni e le pubbliche amministrazioni, così come i contesti scolastici e educativi territoriali che richiedono forme di partecipazione e di condivisione che impattano con tradizioni e modelli culturali profondamente diversi. Situazioni che richiederebbero una grande formazione alle relazioni da parte di chi accoglie e di rilettura dei propri approcci culturali in chiave almeno dialogica.

Un ulteriore aspetto da rilevare come potenzialmente tutto da sviluppare si evidenzia quello dell'imprenditorialità femminile, settore lavorativo che rimane largamente maschile. L'imprenditorialità femminile straniera è sicuramente uno dei settori produttivi da valorizzare nei prossimi anni, poiché attualmente è caratterizzata da un 75,5% (pari a 53.700 imprenditori) di uomini stranieri, con una percentuale di imprenditrici femminili che si assesta al 24,5% (17.400 donne). Come si può ben comprendere, per potenziare lo sviluppo in tale direzione è necessario che si abbiano politiche e interventi istituzionali precisi e mirati, così come una chiara informazione su quelle che possono essere le opportunità e i servizi offerti dal settore bancario, l'accesso agli strumenti di credito, forme di garanzia per l'utilizzo corretto e efficace degli strumenti di tutela legale propri del nostro ordinamento nazionale.

5. La fatica di vivere nell'instabilità

L'aumento dei soggetti che vivono una condizione di instabilità e di condizioni di vita precarie si colloca in un periodo storico in cui aumenta l'incertezza a tutti i livelli, in cui ogni sistema è in piena trasformazione e ridefinizione. Se è vero che a questo processo si associa un rischio molto alto di difficoltà esistenziale del soggetto, è anche vero che questo comporta lo sviluppo di alti gradi di libertà.

L'instabilità lavorativa ha i complessi connotati della preoccupazione per ciò che non è sicuro, ma anche il piacere del non essere dentro il vincolo. Quel rischio insito nella visione di Ulrich Beck, per il quale l'incertezza porta l'uomo a focalizzare maggiormente l'attenzione su se stessi, con un progressivo aumento dell'individuazione e una conseguente tensione all'azione (Beck, 2000)⁵.

Partendo dalla convinzione che l'identità del soggetto trova costruito anche nella scelta lavorativa, è indubbio che il processo di individualizzazione e le nuove forme di strutturazione dei percorsi di vita sono inscindibilmente connessi con le trasformazioni che sono avvenute nel mercato del lavoro. Al contrario di ciò che si verificava nella società fordista,

⁵ Per un approfondimento su questo tema si veda Farina (1995, pp. 117-133); Rossi (1997, pp. 45-68); Buzzi, Cavalli, De Lillo (2007).

dove il lavoro era di per sé sufficiente a sviluppare una identità stabile e ad assicurare l'integrazione sociale, nella nostra società, caratterizzata da lavori precari e transitori, il senso della propria identità e la percezione di stabilità sono sempre in divenire, così come la definizione di un determinato status sociale. Questo si verifica in un contesto storico dove l'incertezza e la trasformazione sono ricorrenti in tutti i sistemi di riferimento del soggetto, motivo che comporta che nessuno sembra più essere in grado di fare programmi a lunga scadenza e tutti tendono a mantenere sempre aperte possibili alternative, guardando continuamente a nuovi scenari verso cui indirizzare la propria vita e permanendo in una condizione di centralità del presente (Laffi, 2000).

Anche Richard Sennet sottolinea come la vita del lavoratore flessibile sia un *puzzle* di frammenti al quale il soggetto non sempre riesce ad attribuire un senso progettuale (Sennet, 1999).

Nel contesto caratterizzato dal lavoro instabile, il soggetto ha davanti a sé una realtà sempre in divenire, che gli lascia ampi spazi di libertà, ma che può comportare un indebolimento della capacità di elaborare strategie e di determinare processi intenzionali di sviluppo di sé. Se alcuni riescono ad usare l'instabilità come una risorsa per definire autonomamente il proprio percorso professionale, sapendo gestire il rischio che deriva dall'incertezza, per altri – per i quali è mancata una formazione di specifiche capacità – rimane molto difficile riuscire a combinare le risorse a disposizione per raggiungere una posizione nel mercato del lavoro, sicura e appagante. Questo comporta che nel soggetto odierno ci sia un potenziale di adattamento che, se supportato anche da un processo formativo ben strutturato e organizzato per accogliere e contenere l'incertezza e la precarietà di vita, possano fargli ottenere – nonostante tutto –, gradi di benessere e di soddisfazione adeguati alle richieste del nostro tempo e della nostra realtà (Manghi, 2009)⁶.

6. Uno sguardo al possibile ruolo della formazione

Per cercare di contenere questo senso di rottura, una risposta è già stata quella di strutturare un sistema di offerta in grado di essere uno strumento a sostegno dell'apprendimento continuo. Un'altra è stata quella di sostenere la motivazione all'apprendimento autonomo, attraverso il quale la persona può riportare nell'alveo dei dispositivi formali tutto il proprio sapere acquisito informalmente nel tempo che, altrimenti, rischia di essere estromesso da percorsi estremamente centrati solo sull'acquisizione di competenze (Mancaniello, 2012).

Più di recente, la teorizzazione nata dagli approcci post-moderno e critico ha posto l'attenzione soprattutto ai processi di “costruzione sociale della conoscenza” la quale assume una determinata rappresentazione per il soggetto in base a come la interiorizza, piuttosto che essere una acquisizione di un processo che viene definito dall'esterno, da una realtà che sta fuori. Da questa ottica l'enfasi viene posta sulla dimensione del potere e dell'acquisizione di potere, uno dei processi chiave dell'autoformazione e dell'auto-orientamento.

⁶⁶ Nella teoria della complessità di Morin il soggetto umano è indissolubilmente legato all'ambiente in cui è inserito, reintegrato in senso naturale e biologico nel mondo fisico, oltre che in quello sociale e culturale. La conoscenza è un processo che si attiva a partire dal soggetto vivente e la conoscenza dell'umano, che afferisce al culturale, è tale se viene intesa come auto-conoscenza, divenendo lo stesso soggetto responsabile del suo stesso agire.

tamento. Per meglio comprendere questo approccio post-moderno e critico all'apprendimento dobbiamo leggere il processo di costruzione della conoscenza e di se stessi a partire dalla ricezione e dalla creazione dei messaggi o di "punti di vista" sul mondo creati all'interno di contesti comunicativi. Secondo l'approccio critico, si apprende attraverso la *riflessione critica* e mediante lo sviluppo della propria coscienza rispetto ai processi di costruzione del sapere a livello sociale, mentre, secondo l'approccio post-moderno, l'apprendimento è il risultato del processo di decostruzione e di eclettismo. L'educazione degli adulti, l'apprendimento auto-diretto, l'apprendimento trasformativo, la prospettiva post-moderna e il paradigma critico, l'attenzione all'uso dei metodi narrativi e alla creazione di percorsi destrutturati, il ritorno al soggetto, l'enfasi posta sull'esperienza individuale e alla dimensione sociale, rappresentano i riferimenti fondamentali le interazioni e le dinamiche esistenti tra contesti di formazione, autoformazione, orientamento e *auto-orientamento* (Grimaldi, Quaglino, 2004, p. 23).

La necessità di *preparare ad apprendere*, di valorizzare le esperienze individuali, così come il bisogno di stimolare capacità di ragionamento e di sviluppare autonome capacità nella soluzione di problemi e nella ricerca di informazioni, impongono al mondo della formazione di dover destrutturare progressivamente quelle che sono state le soluzioni precedentemente adottate, a favore di una crescente contestualizzazione, sostenuta da approcci di formazione flessibili, ricchi di capacità operative e con una forte caratterizzazione euristica. Fondamentale diviene la capacità di saper riconoscere e capire i contesti in cui ci si muove in una prospettiva che recupera come cardine e guida la logica della ricerca-azione (Lipari, 2002).

Pensare in una logica di ricerca-azione – ancor più in una logica ancor più specifica di ricerca azione partecipativa – è garanzia di una effettiva contestualizzazione dell'intervento formativo (Orefice, 2006).

Un criterio dell'agire che trasforma profondamente le dimensioni interne del processo formativo, un processo che diviene sempre più aperto, partecipato e adattabile, basato sul fluire di eventi il cui senso e la cui coerenza sono ricostruibili solo dopo la fine dell'esperienza. Un cambiamento che modifica la visione del processo formativo sotto tutti i punti chiave del percorso:

- *a livello di logica* spostandosi da quella unilineare, sequenziale, razionale e degli obiettivi predefiniti, verso la legge della formazione come "apertura", come fluire di eventi. Una prospettiva basata proprio su un processo costruito sulla dinamica relazionale e sulla dimensione soggettiva, nella quale la titolarità del processo di formazione è equamente condiviso tra chi gestisce la formazione e chi ne fruisce, in una circolarità che mentre si sviluppa il percorso si alimenta dell'esperienza lavorativa vissuta per rielaborarla e riportarla nell'alveo formativo. Ciò comporta una costruzione condivisa, un punto di vista sistemico, una razionalità sinergica con le emozioni vissute e le sensazioni provate, una visione fatta di idee intuitive attraverso le quali gettare il proprio sguardo su un futuro dall'orizzonte ampio e composto da molteplici sfumature. Tale logica trova delle immediate ricadute sul metodo, poiché legittima l'utilizzo di tecniche e strumenti finalizzati al recupero delle esperienze e alla loro interpretazione, sia nei risvolti soggettivi che in quelli interpersonali;

- *a livello di analisi dei bisogni*, poiché, con l'affermarsi della nuova logica, dove l'attenzione della formazione si sposta sui processi di costruzione di significato e di interpretazione del mondo, oltre che sul ruolo e la valenza delle emozioni nella conoscenza, l'analisi dei bisogni si focalizza sui contenuti informali e le azioni spontanee, di modo che la sperimentazione del singolo diviene ricchezza e patrimonio di riflessione collettiva e di soluzione di problemi per molti (Argyris, Schön, 1996; Schön, 1994).

Questo richiede che l'analisi dei bisogni non sia separata e svincolata dal processo di formazione, ma, anzi, che sia centrale come parte anche di percorsi di analisi organizzativa o di ricerca-azione, in tutte le diverse forme con cui questa si può declinare, tenendo fermo il principio che è necessaria una conoscenza del contesto che si costruisce attraverso l'azione su problemi concreti che lo caratterizzano;

- *a livello di progettazione*, in quanto le riflessioni sulla difficoltà di previsione data dal ritmo delle trasformazioni e dall'emergere della consapevolezza che i soggetti sono più dominati dai livelli emozionali che quelli razionali, porta a mettere al centro non tanto fasi e obiettivi, quanto sviluppo per ipotesi di lavoro. Il tempo è oggi una variabile *complessizzata* che ha assunto una concezione dinamica che tende sempre più a seguire le articolazioni del processo riflessivo e di quello narrativo, del tutto privi della linearità seguita dal modello razionale. Il progetto formativo assume, quindi, una *sequenza aperta di ipotesi*, di idee e concetti che fanno da "briccole"⁷⁷ (Trisciuzzi, 1995).

- *al percorso di formazione*, che orientano e segnano la *navigazione apprenditiva*, ma che assumono una forma definita solo attraverso i processi di elaborazione attivati durante il procedere del lavoro formativo;

- *a livello di valutazione*, poiché rompendo la logica della linearità e della predominanza degli obiettivi si deve passare da una concezione ingegneristica della valutazione ad una che si focalizzi sul percorso e sul processo di apprendimento, basandosi sulla raccolta dei dati, più qualitativi che quantitativi e considerando centrale la dinamica che si crea tra le componenti presenti nell'azione, tra le relazioni di contesto e gli intrecci che in questo si creano.

Nel momento in cui i *bisogni individuali* divengono *la base* da cui partire in quanto riconosciuti come fondamentali per accompagnare un soggetto a vivere, gestire e padroneggiare la flessibilità e l'incertezza dettata dalla attuale società, e *il contesto* assume il ruolo di variabile centrale, la formazione non può che attrezzarsi pensando a processi di azione molto destrutturati, a ipotesi più che progetti, a metodologie, metodi e strumenti in grado di cambiare al mutare della configurazione della relazione tra i soggetti protagonisti del processo di formazione, dando una forte centralità all'autoformazione (Manca-niello, 2012a).

⁷⁷ "Le briccole sono dei grossi pali che vengono piantati nelle lagune e servono per segnalare la navigazione sicura ai naviganti. Chi esce dalla via indicata dalle briccole finisce sicuramente per incagliarsi in qualche basso fondale. E nella vita di ciascuno di noi esistono anche le briccole dell'educazione, che ci offrono sicurezza in quanto punti di riferimento per ogni decisione da prendere".

7. Per concludere

Quello a cui oggi la formazione deve guardare e dare risposte in grado di produrre benessere e sicurezza, è un soggetto che ha subito una perdita di senso, disorientato rispetto alle categorie del tempo e dello spazio (senza confini e senza limiti, se non quello certo della morte, ma che spesso è nascosta perfino a se stessi), frammentato, ma anche inquieto e ansioso di conoscere quali sono gli aspetti, le dinamiche che si creano nella propria storia formativa e desideroso di ritrovare le “coordinate” di orizzonte e orientare il cammino alla ricerca del proprio *Senso*. Un approccio pedagogico e formativo che richiede al soggetto un costante intreccio tra *essere formato* e *essere formatore di se stesso*, nel quale, attraverso la *relazione con il contesto* e mediante la *rappresentazione della propria esperienza esistenziale*, il soggetto si de-costruisce e si ri-compone, dando vita ad una dimensione di crescita collettiva, in cui cogliere anche il senso universale del proprio *operare* e del proprio *essere*. Un processo formativo del quale il soggetto è protagonista anche nello “svelare” e nel chiarire il suo *divenire*, imparando a ri-organizzare e ri-definire la propria esistenza sulla base di una conoscenza profonda di sé e della realtà che lo circonda.

8. Bibliografia

- AA. VV. (2010), *Vita, identità, genere in equilibrio precario: Ricerche psicologiche sul mercato del lavoro in Italia*, Unicopli, Milano.
- AA.VV. (2001), *Instabilità del lavoro ed esposizione al mercato: le strategie dei lavoratori e il ruolo della famiglia come protezione contro i rischi*, Paper pubblicato presso il Dipartimento di Studi Sociali dell'Università degli Studi di Brescia. DSS Papers SOC 7-01.
- Andreoni, P. E. (2005), *Tempo e lavoro. Storia, psicologia e nuove problematiche*, Mondadori, Milano.
- Argentero, P., Dal Corso, F., Vidotto, G. (2006), “Soddisfazione professionale e lavoro temporaneo”, in Ferrari, L., Veglio, O., *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile*, Franco Angeli, Milano.
- Argyris, C., Schön, D. (1996) [1974], *Apprendimento organizzativo. Teoria, metodo e pratiche*, Guerini e Associati, Milano.
- Arriola, J., Vasapollo, L. (2005), *Luomo precario*, Jaka Book, Milano.
- Batini, F., Del Sarto, G., Perchiazzi M. (2007), *Raccontare le competenze*, Transeuropea, Massa.
- Bauman, Z. (2000), *Modernità liquida*, Laterza, Bari-Roma.
- Beck, U. (1986), *La società del rischio*, Carocci, Roma.
- _____ (1999), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, Einaudi, Torino.
- Beck, U., Castells, M., Sennet, R. (2004), *Sull'orlo di una crisi. Vivere nel capitalismo globale*, Asterios, Trieste.
- Benelli, C. (2006), *Philippe Lejeune. Una vita per l'autobiografia*, Unicopli, Milano.
- Benevene, P., Callea, A., Giustiniani, E. (2009), “Benessere lavorativo, burnout e lavoro atipico nel terzo settore”, in Benevene, P. (a cura di), *Il capitale umano del terzo settore*, Maggioli, Rimini.

- Billari, F., Dalla Zuanna, G. (2008), *La rivoluzione nella culla. Il declino che non c'è*, Edizioni Bocconi, Milano.
- Bodei, R. (1987), *Scomposizioni. Forme dell'individuo moderno*, Einaudi, Torino.
- Boeri, T., Garibaldi, P. (2008), *Un nuovo contratto per tutti*, Chiarelettere, Milano.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano.
- Bologna, S., Banfi, D. (2011), *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano.
- Bruno, A. (a cura di) (1988), *La crisi del soggetto nel pensiero contemporaneo*, Milano, Angeli.
- Burgalassi, S. (1980), *Uno spiraglio sul futuro. Interpretazione sociologica del cambiamento sociale in atto*, Giardini, Pisa.
- Buzzi, C., Cavalli, A., De Lillo, A. (2007), *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Buzzi, C. (1997), "Rischio, reversibilità, sfiducia negli altri, disagio", in Cavalli A., Buzzi C., De Lillo A. (a cura di), *Giovani verso il 2000, Quarto rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Callari Gallari, M., Ceruti, M., Cambi, F. (2003), *Formare alla complessità. Prospettive di educazione nelle società globali*, Carocci, Roma.
- Callea, A., Caggiano, V., Ballone, F. (2009), "Le variabili psicologiche della flessibilità", in Pedon, A., Amato, C., *Valori e mondo del lavoro: aspetti di vita lavorativa*, Armando, Roma.
- Cambi, F. (a cura di) (1988), *Nel conflitto delle emozioni, Prospettive pedagogiche*, Armando, Roma.
- _____ (a cura di) (2003), *Soggetto come persona. Statuti formativi e modelli attuali*, Carocci, Roma.
- _____ (2006), *Abitare il disincanto. Una pedagogia per il post-moderno*, Utet, Torino.
- Cascioli, A. (1992), "Identità personale e identità professionale", in *Psicologia del Lavoro*, N. 2; <http://www.psicologiaempoli.it/approfondimenti_psicoterapia_dinamica/Identit%C3%A0_professionale.htm>.
- Catania, D., Vaccaro, C. M., Zucca, G. (2004). *Una vita tanti lavori. L'Italia degli "atipici" tra vulnerabilità sociale, reti familiari e auto-imprenditorialità*, Franco Angeli, Milano.
- Cavalli, A., "Prolungamento della fase giovanile e orientamento al futuro", in Cavalli, A., De Lillo, A. (a cura di) (1993), *Giovani anni '90, Terzo rapporto Iard sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Corradini, I., Lambertucci, P. (2011), *Lo stress nei luoghi di lavoro. Profili psicologici, giuridici e metodologie di valutazione*, Themis, Roma.
- Decreto Legislativo: <<http://www.camera.it/parlam/leggi/03030l.htm>>.
- Delors, J. (a cura di), (1997), *Nell'educazione un tesoro. Rapporto all'Unesco della Commissione internazionale sull'Educazione per il Ventunesimo secolo*, Armando, Roma.
- Demetrio, D. (1992), *Micropedagogia. La ricerca qualitativa in educazione*, La Nuova Italia Scientifica, Firenze.
- _____ (1995), *Per una didattica dell'intelligenza. Il metodo autobiografico nello sviluppo cognitivo*, Franco Angeli, Milano.

- _____ (1996), *Raccontarsi. L'autobiografia come cura di sé*, Cortina, Milano.
- _____ (1999), *L'educatore auto(bio)grafo. Il metodo delle storie di vita nelle relazioni d'aiuto*, Unicopli, Milano.
- _____ (2005), *In età adulta. Le mutevoli fisionomie*, Guerini&Associati, Milano.
- Elster, J. (a cura di) (1985) [1991], *L'io multiplo*, Feltrinelli, Milano.
- Esping Andersen, G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna.
- Fabbri, L., Rossi, B. (2003), *La formazione del sé professionale*, Guerini, Milano.
- Fadda, R. (1995), "Forma, formazione, mutamento", in Cambi, F., Frauenfelder, E. (a cura di), *La Formazione. Studi di pedagogia critica*, Unicopli, Milano.
- Famiani, M., Monti, C., Tomei, G. (2005), "Lavori atipici e salute mentale", *Consulenza*, N. 36; <http://dirittolavoro.altervista.org/lavoroatipico_salutementale.html>.
- Farina, M. (1995), "La famiglia lunga del giovane adulto", in Scabini, E., Donati P. (a cura di), *Nuovo lessico familiare*, Vita e Pensiero, Milano.
- Ferrari, L., Veglio, O. (2006), *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile*, FrancoAngeli, Milano.
- Gabrielli, A. (2011), *Dizionario della lingua Italiana*, Hoepli, Milano.
- Gallie, D., Marsh, C., Vogler, C. (1994), *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford.
- Gallino, L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- _____ (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Grimaldi, A., Quaglino, G.P. (a cura di) (2004), *Tra orientamento e auto-orientamento, tra formazione e autoformazione*, ISFOL, Roma.
- Hillman, J. (1983), *Le storie che curano*, Cortina, Milano.
- Indrieri, M., Callea, A., Sgammini, P. (2009), *La costruzione del proprio futuro professionale*, Iperclub, Roma.
- ISFOL (2007), "Il lavoro interinale. Indagine esplorativa", *Monografie sul mercato del lavoro e politiche per l'impiego*, N. 7.
- Istat (2009), *Italia in cifre*, Roma.
- Laffi, S. (2000). *Il furto mercificazione dell'età giovanile*, L'ancora del Mediterraneo, Napoli.
- László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G., Marmot, M. (2010), "Job Insecurity and Health: A Study of 16 European Countries", in *Social Science and Medicine*, N. 70, 6-3, pp. 867-874; <<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2845821/>>.
- Lipari, D. (2002), *Logiche di azione formativa nelle organizzazioni*, Guerini, Milano.
- Mancaniello, M.R. (2002), *Adolescenza come catastrofe. Modelli d'interpretazione psicopedagogica*, ETS, Pisa.
- _____ (2011), "La risposta ai nuovi bisogni educativi: il ruolo dell'educazione e della formazione", in Orefice, P., Carullo, A., Calaprice, S. (a cura di), *Le professioni educative e formative: dalla domanda sociale alla risposta legislativa*, Cedam, Padova.
- _____ (2012a), "Lavori di-versi: il lavoro atipico e la formazione a sostegno di un equilibrio instabile", in V. Boffo, *Di lavoro e non solo: sguardi pedagogici*, Simplicissimus Book Farm, Milano.
- _____ (2012), "Diverse Jobs: Atypical Work and Formation to Support an Unstable Balance", in V. Boffo. *A Glance at Work. Educational Perspectives*, Firenze University Press, Firenze.

- Manghi, S. (2009), *Il soggetto ecologico di Edgar Morin*, Erickson, Trento.
- Mariani, A. (1997), *Attraversare Foucault. La soggettività, il potere, l'educazione*, Unicopli, Milano.
- _____ (2000), *Foucault: per una genealogia dell'educazione*, Liguori, Napoli.
- Massa, R. (a cura di) (1992), *La Clinica della formazione*, Franco Angeli, Milano.
- Massa, R., Demetrio, D. (a cura di) (1991), *Le vite normali. Una ricerca sulle storie di formazione dei giovani*, Unicopli, Milano.
- Maturana, H.R., Varela, F.J. (1985), *Autopoiesi e cognizione. La realizzazione del vivente*, Marsilio, Venezia.
- Melucci, A. (1992), *Il gioco dell'io. Il cambiamento di sé in una società globale*, Feltrinelli, Milano.
- _____ (1991), *L'invenzione del presente*, Il Mulino, Bologn.
- Morin, E. (1997), *La Méthode 1. La nature de la nature*, Le Seuil, Paris.
- _____ (1980), *La Méthode II. La vie de la Vie*, Le Seuil, Paris.
- _____ (1983), *Il metodo. Ordine disordine organizzazione*, Feltrinelli, Milano.
- _____ (1986), *La Méthode 3. La connaissance de la connaissance*, Le Seuil, Paris.
- _____ (1987), *La Méthode I e La vita della vita*, Feltrinelli, Milano.
- _____ (1989), *La conoscenza della conoscenza*, Feltrinelli, Milano.
- _____ (2000), *La testa ben fatta*, Raffaello Cortina, Milano.
- Orefice, P. (2006), *La ricerca azione partecipativa. La creazione dei saperi nell'educazione di comunità per lo sviluppo locale*, Liguori, Napoli.
- _____ (2011), *Pedagogia sociale. L'educazione tra saperi e società*, Mondadori, Milano.
- Orsenigo, A. (2002), "La costruzione dell'identità lavorativa in un mondo sollecitato dalla flessibilità", in *Spunti*, N. 6; <http://www.studioaps.it/testnewext/images/Spunti_6/Spunti%20n.6_pp.%207-26_A.%20Orsenigo.pdf>.
- Paci, M. (a cura di) (1993), *Le dimensioni della diseguaglianza*, Il Mulino, Bologna.
- _____ (1996), "I mutamenti della stratificazione sociale", in AA.VV., *Storia dell'Italia Repubblicana*, Vol. III, Einaudi, Torino.
- Peterson, A.C., Moritmer, J.T. (1994), *Youth Unemployment and Society*, Cambridge University Press, Cambridge (U.K.).
- Polanyi, K. (1944), *La grande trasformazione*, Einaudi, Torino.
- Pollo, M. (2008), *Manuale di pedagogia generale. Fondamenti di una pedagogia culturale dell'anima*, FrancoAngeli, Milano.
- Polster, E. (1988), *Ogni vita merita un romanzo. Quando raccontarsi è terapia*, Astrolabio, Roma.
- Quaglino, G.P. (2003), *Orientamento, autoformazione e autorientamento*, ISFOL, Roma.
- Porcheddu, A. (2007), *La crisi del soggetto nella modernità liquida. Una nuova sfida per l'educazione*, Unicopli, Milano.
- Reyneri, E. (1999), "Le nuove forme di lavoro fra rischi di precarietà e bisogni di autonomia: note introduttive alla situazione italiana", in La Rosa, M., Méda, D., *Il problema del lavoro. Il lavoro come problema. Un confronto italo-francese sui temi del lavoro, dell'occupazione e della partecipazione*, coll. «Sociologia del Lavoro», N. 69, Franco Angeli, Milano.
- _____ (2005), *Sociologia del mercato del lavoro. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna.

- Rossi, G. (1997), "Quando i giovani restano a lungo nella famiglia di origine: il caso italiano", in Scabini, E., Rossi, G. (a cura di), *Giovani in famiglia tra autonomia e nuove dipendenze*, Vita e Pensiero, Milano.
- Sennet, R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano.
- Shön, D. (1994), *Il professionista riflessivo*, Dedalo, Bari.
- Smorti, A. (1997), *Il sé come testo*, Giunti, Firenze.
- _____ (1994), *Il pensiero narrativo. Costruzione di storie e sviluppo della conoscenza sociale*, Giunti, Firenze.
- Soresi, S. (2000), *Interessi e scelte. Come si evolvono e si rilevano le preferenze professionali*, Giunti, Firenze.
- Thery, M. (1998), "Nuove forme di lavoro: flessibilità e sicurezza", in La Rosa, M., Méda, D., *Il problema del lavoro. Il lavoro come problema. Un confronto italo-francese sui temi del lavoro, dell'occupazione e della partecipazione*, coll. «Sociologia del Lavoro», N. 69, Franco Angeli, Milano.
- Trisciuzzi, L. (2001), *Elogio dell'educazione*, ETS, Pisa.
- Waddell, M. (1998), *Mondi interni*, Bruno Mondadori, Milano.