



Sessione: Accademia e lavoro **Giovedì 22 giugno, ore 13:00 - 15:30**

1. Organizzare la ricerca. Precarietà accademica e sindacato sociale dagli Stati Uniti all'Italia

Davide Filippi

Università degli Studi di Genova

Keywords: Università, Ricercatori, Internazionalizzazione, Mobilità, Sindacato,

Abstract:

Il presente contributo si pone l'obiettivo di presentare alcuni risultati empirici parziali di una ricerca in corso orientata allo studio di alcuni aspetti che risultano centrali all'interno dei percorsi esistenziali e lavorativi dei precari della ricerca universitaria. Lo studio rivolgerà l'attenzione da un lato verso le forme e i significati che i processi di mobilità determinano nelle biografie di questi soggetti (Raffini 2017; Veugelers, Van Bouwel 2015); dall'altro l'analisi si concentrerà sulle nuove forme di sindacalizzazione che dagli Stati Uniti all'Italia stanno coinvolgendo un numero sempre più significativo di ricercatori scientifici (Ross et al. 2008; Bellè et al. 2017).

Negli ultimi decenni del ventesimo secolo, l'entrata in crisi e il conseguente superamento del modello di produzione fordista ha generato un insieme di trasformazioni economiche e sociali molto complesse. L'emersione di nuove forme di organizzazione del lavoro, la flessibilizzazione diffusa e generalizzata dei rapporti di lavoro e la centralità assunta dal settore terziario circoscrivono le caratteristiche principali di un nuovo modello di produzione che in letteratura è stato definito da molti autori come "post-fordista" (Fumagalli, Bologna 1997; Beck 2000). In questo quadro, il lavoro della conoscenza è divenuto una parte rilevante e crescente delle forze del lavoro (Armano 2011) e lo sviluppo e la centralità produttiva del mercato dei saperi e della ricerca ne rappresenta un esempio paradigmatico (Allegri, Ciccarelli 2013; Bousquet 2008).

Questa contestualizzazione permette di analizzare il ruolo e la rilevanza delle istituzioni accademiche e di ricerca (come le università, i politecnici, le grandes ecoles, etc.) all'interno delle forme di produzione contemporanee, le quali si stanno trasformando sempre di più in relazione alla crescente pervasività dei modelli organizzativi business oriented improntati al new public management (Waldby, Cooper 2015). In anni recenti, numerosi studi hanno inoltre evidenziato come la crisi finanziaria delle università, il blocco delle assunzioni, il sempre minor spazio dedicato alle scienze umane e sociali siano fenomeni comuni, con gradi e traiettorie differenti, a tutti i paesi a capitalismo avanzato (Roggero 2009). Se negli Stati Uniti tali processi trasformativi si sono imposti a partire dall'inizio degli anni Novanta (Ross et al 2008; Berry 2005), in Europa il Bologna Process ha diffuso un modello di università finanziarizzata e con un mercato del lavoro interno fortemente segmentato e differenziato (Pellegrino 2016; Armano, Murgia 2012).

L'idea dell'"internazionalizzazione" è da alcuni anni al centro di molti dei dibattiti trasversali che si sviluppano nell'accademia e in questo contesto viene rappresentata come uno dei "valori" più significativi per lo sviluppo delle carriere lavorative dei ricercatori universitari. Lungi dal rappresentare un concetto univoco e determinato, questa incorpora una serie complessa e articolata di dinamiche. Se da un lato infatti l'internazionalizzazione si presenta come un modello che rappresenta al meglio i nuovi processi estrattivi del capitalismo globale (Roggero 2009, Ross et al. 2008), dall'altro l'imporsi di questo paradigma produce delle ricadute radicali sulle biografie esistenziali e lavorative delle soggettività collegate a vari livelli al settore della ricerca scientifica (Raffini 2017; Carrozza, Minucci 2014; Ackers, Gill 2008). Diversi studi hanno inoltre dimostrato che i processi di internazionalizzazione in cui sono coinvolti i ricercatori universitari non sono neutri e che, diversamente, incorporano strategie di gerarchizzazione e inclusione differenziale sulla base delle linee intersezionali che riguardano genere, razza e classe (Giorgi, Raffini 2016; Jons 2011).



E' a partire dall'idea che queste dinamiche si siano imposte in tutti i territori in cui l'università neoliberale ha imposto i suoi paradigmi che è possibile ipotizzare che i processi di internazionalizzazione di matrice top-down abbiano parallelamente sviluppato il diffondersi conflittuale di embrioni e prototipi di nuove forme di organizzazione sindacale che coinvolgono in numero sempre crescente i precari della ricerca. Dallo studio comparato di due esperienze di autorganizzazione sindacale (GSOC - New York University e Coordinamento Ricercatori Non Strutturati in Italia) è possibile rintracciare elementi discorsivi comuni (critica alla precarietà accademica; mancato riconoscimento sociale, lavorativo e retributivo; critica alla rigidità delle discipline) e pratiche sindacali condivise (narrazioni soggettive; nuove forme di sciopero; uso conflittuale dei Social Network). Le innovative forme organizzative che questi esperimenti stanno producendo, sebbene con le dovute differenze territoriali, alludono forse allo sviluppo di un nuovo modo di immaginare la forma sindacato, la quale è stata definita in letteratura come Sindacalismo Sociale (De Nicola, Quattrocchi 2016; Bascetta 2015).

2. L'economia dei tirocinanti. Tirocinio e informalizzazione del lavoro nel caso italiano.

Marco Marrone

University of Bologna

Keywords: informalizzazione, tirocinio, formazione, lavoro, deresponsabilizzazione,

Abstract:

Negli ultimi anni vi è stata una vera e propria esplosione globale dell'uso dei tirocini che ha coinvolto anche il nostro paese. Oggi possiamo trovare tirocinanti nei più diversi scenari economici globali, dal Nord America all'Asia, ma anche in ogni settore e in ogni tipologia di impresa. Una tale esplosione ha attirato l'interesse di giornalisti, sindacalisti e attivisti, ma non ancora quella dei sociologi. Tuttavia, l'intento di questo paper non è soltanto quello di colmare questa lacuna, inscrivendo nel lavoro informale un'interpretazione critica dello status dei tirocinanti, ma è quello di focalizzare le ragioni di una siffatta esplosione assieme ai meccanismi sociali che ne danno forma e la sostengono.

A questo fine, seguendo un approccio di grounded theory, sono state raccolte interviste sia da attori privilegiati, quali sindacati, policy makers, uffici dei tirocinanti e responsabili dell'offerta formativa, sia da tirocinanti o ex. Le interviste sono state raccolte nella provincia di Bologna, mentre i tirocinanti selezionati, sebbene non esaustivi di una platea molto variegata, hanno attraversato un percorso formativo formale e hanno avuto esperienze sia di tipo curriculare, sia di tipo extracurriculare.

Se il tirocinio è una figura relativamente recente, il tema dell'apprendimento sul lavoro ha origini ben salde nel passato, come ad esempio nel medioevo, dove l'apprendista era una delle figure più numerose e importanti delle economie urbane. Però, mentre l'apprendistato è riconosciuto nel nostro ordinamento come rapporto di lavoro dal contenuto formativo, con tutto ciò che ne consegue in termini di diritti nel luogo di lavoro e al di fuori di esso, il tirocinio, nato nell'ambito della professione medica nel XIX secolo non ha mai raggiunto tale riconoscimento, esponendosi, così, ad un alto rischio di vulnerabilità.

Tuttavia, ad oggi il tirocinio non solo è ampiamente utilizzato al di fuori del suo contesto di origine, ma rappresenta un dispositivo sempre più cruciale nelle politiche di attivazione, nelle politiche formative e nelle pratiche di reclutamento delle aziende. Una tale moltiplicazione di ambiti e di utilizzi, però, ha reso difficile focalizzare il significato e i propositi del tirocinio, che nelle interviste emerge come una parola ambigua su cui ogni attore costruisce la propria narrazione. Pertanto, è in questa doppia informalità di attività lavorative non riconosciute e di ambiguità del suo significato, che il tirocinio diviene sempre più una figura seducente.

In particolare, le interviste raccolte suggeriscono come i datori di lavoro, similmente a quanto accade per i processi di outsourcing, facciano ricorso al tirocinio nel tentativo di assolversi dalle proprie responsabilità, inclusa quella della retribuzione. Inoltre, la sovrapposizione tra le attività lavorative dei tirocinanti e la retorica formativa nella quale esse sono significate, sembra essere



efficace non soltanto per negare il contenuto produttivo delle attività dei tirocinanti, ma emerge anche come un'efficace dispositivo di coinvolgimento. Da un lato, il peso di retoriche come quelle che fanno riferimento al tirocinio come opportunità di sviluppo del capitale umano, risultano in una forte motivazione dei tirocinanti, che si caricano di responsabilità, lavorano oltre l'orario previsto e accettano di svolgere mansioni dal dubbio contenuto formativo pur di sfruttare al meglio la loro opportunità. Dall'altro, il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore viene sostituito dal ben più asimmetrico rapporto tra maestro e apprendista.

Infine, il tirocinio sembra emergere come figura paradigmatica di un generale processo di informalizzazione del lavoro che in Italia sembra articolarsi a seguito degli effetti di un trentennio di politiche all'insegna di un 'neo-liberismo a bassa intensità'. Con questa definizione si intende un percorso di riforme che ha ristrutturato la configurazione economica del nostro paese in chiave neo-liberista, senza però mai assumere tale retorica fino in fondo. Spesso, la leva è stata la retorica di un'accelerazione dello sviluppo necessaria a competere nel quadro dell'economia globale che ha imposto modelli sempre più incardinati sulla necessità di essere 'attivi'. La sollecitazione di questo scenario in particolare rappresenta il cardine delle recenti iniziative governative quali garanzia giovani e alternanza scuola-lavoro, le quali stanno contribuendo in maniera significativa alla crescita dell'economia dei tirocinanti. Tale azione contribuisce a fare del tirocinio nel nostro paese uno degli orizzonti più significativi delle tendenze predatorie del capitalismo messe in atto in questo quadro.

3. La conciliazione per le lavoratrici over 50: analisi delle caratteristiche della sandwich generation

Paola Castello

Università Cattolica del Sacro Cuore

Keywords: Sandwich generation, work life balance, age management, welfare, women

Abstract:

È in atto un progressivo processo di invecchiamento della popolazione, con conseguente impatto sulla forza lavoro. I dati Istat aggiornati al 2016 rivelano, una forte impennata della presenza femminile nella classe di età tra i 55 e i 64 anni. La rilevanza sociale di questo fenomeno è evidente nelle sue ricadute sul piano delle politiche del welfare aziendale e coinvolgerà un numero di donne sempre maggiore nel nostro Paese anche a fronte della recente riforma pensionistica (Fornero-Monti 2011).

Il tema, seppure rilevante e per certi versi incombente nelle realtà organizzative del nostro Paese, purtroppo non è ancora stato adeguatamente analizzato in sede di ricerca. Da qui nasce l'esigenza di indagare le caratteristiche delle lavoratrici over 50 attraverso una ricerca che faccia luce sui bisogni e sul potenziale delle donne nella fascia d'età analizzata, per poter averne una comprensione ampia e sufficientemente approfondita. Le richieste specifiche della fase di vita che si apre dopo i 50 anni richiamano ad una rinnovata comprensione della conciliazione work-life. La ricerca sulle donne lavoratrici ha infatti riguardato sostanzialmente lo studio della maternità e della conciliazione lavoro-famiglia per le donne della fascia di età compresa tra i 30 e 40 anni e con figli piccoli (European Foundation for the Improvement of and Working Conditions, 2010), poco invece si sa, soprattutto da un punto di vista organizzativo, delle senior workers.

I ricercatori hanno chiamato la generazione delle donne over 50 "generazione sandwich", definizione riferita alle donne nel momento in cui svolgono il ruolo di caregiver per i figli e per gli anziani (Miller, 1981). A volte questa generazione è schiacciata o sotto-pressione proprio perché si trovano a gestire le esigenze collegate e diversi ruoli: quello di genitore, quello di caregiver di genitore/suocero un anziano, e quello di lavoratore (Keene & Prokos, 2007).

Alcuni studi, quali quelli relativi al processo di career prioritizing, hanno messo in luce come le scelte relative alla conciliazione siano certamente scelte della persona, ma non agite su base individualistica: è senza dubbio una scelta di coppia le cui ripercussioni, anche negative - come mostra efficacemente la letteratura sullo Stress and Strain Crossover effects - ricadono su



entrambi. Tale scelta tuttavia avviene non su un piano esclusivamente ideale ma a partire da dati concreti di realtà (la propria situazione familiare e lavorativa).

Occorre inoltre rilevare come tale processo di decision making, relativo alle scelte famigliari e lavorative (personali e di coppia), sia fortemente determinato o quantomeno toccato anche da un secondo elemento: l'eredità intergenerazionale. Ciascun partner, infatti, stabilisce a livello consapevole o meno un paragone tra sé, la propria famiglia e la propria rete famigliare di appartenenza, questo sia in merito alle scelte familiari, sia lavorative; ciascun partner possiede un'immagine di famiglia e delle aspettative di ruolo ad essa collegate (internamente come suddivisione dei compiti di cura e domestici, sul versante esterno come rapporto tra la famiglia e l'ambito lavorativo), immagine che deriva dalla propria esperienza nella realtà familiare di origine.

La ricerca sviluppata muove dalla convinzione che il potenziale delle senior workers poggia sulla conciliazione vita-lavoro, ovvero sulla possibilità di creare, sviluppare e sostenere una relazione win-win tra famiglia e lavoro. Hanno partecipato alla ricerca le lavoratrici over 50 di 20 aziende associate a Valore D (Associazione di grandi aziende).

4. L'uso dell'ePortfolio a sostegno di lifelong learning e occupabilità

Alice Baldazzi

UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Keywords: ePortfolio, occupabilità, lifelong learning, competenze, adulti.

Abstract:

La ricerca che viene qui presentata, oggetto di un percorso triennale di dottorato in Scienze Pedagogiche, si occupa di adulti in transizione al/sul lavoro, per i quali viene ipotizzato che un particolare strumento, l'ePortfolio, possa costituire un valido supporto nella ricostruzione della propria esperienza biografica e professionale, consentendo di integrare gli apprendimenti acquisiti in diversi contesti e di poterli presentare efficacemente ad interlocutori del mondo del lavoro.

In un contesto socio-economico come quello odierno, caratterizzato da forte instabilità dei mercati e dalla conseguente frammentazione e precarizzazione dei percorsi biografici e di carriera, temi quali apprendimento permanente (lifelong learning), occupabilità e riconoscimento, validazione e certificazione degli apprendimenti risultano particolarmente cruciali. Tra gli strumenti individuati dalla ricerca educativa per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze, è stata riservata una certa attenzione all'ePortfolio, o portfolio elettronico/digitale, inteso come raccolta sistematica di evidenze o artefatti (artifacts) che vengono caricati in uno spazio virtuale per un determinato scopo e per il quale non si può prescindere dal processo di riflessione che viene messo in atto dal soggetto che ne fa uso (per esempio, in Rossi, 2006; Giovannini & Moretti, 2010). La tipologia di ePortfolio che viene qui presa in esame è quella di presentazione al mondo del lavoro, nella quale il soggetto, adulto in transizione al/sul lavoro, raccoglie una serie di "prove" in formato multimediale (foto, video, testi) di quanto ha appreso nel tempo indipendentemente dal contesto (formale, non formale o informale), con l'obiettivo di darne visione a potenziali selezionatori e/o datori di lavoro.

L'obiettivo principale che ci si propone è quello di esplorare se, in quale misura e a quali condizioni l'ePortfolio possa favorire lo sviluppo personale e professionale, da un lato favorendo una maggiore consapevolezza delle proprie risorse nei soggetti in transizione e dall'altro garantendo una maggiore visibilità delle stesse nei confronti di potenziali selezionatori e/o datori di lavoro.

Coerentemente con gli obiettivi delineati, la ricerca in oggetto prevede la validazione di un modello di ePortfolio per lo sviluppo personale e professionale (Giovannini, 2017) sviluppato all'interno dell'unità bolognese del PRIN (Progetto di Ricerca di Rilevanza e Interesse Nazionale) "Successo formativo, inclusione e coesione sociale: strategie innovative, ICT e modelli valutativi" coordinato dal Prof. Gaetano Domenici.

La metodologia utilizzata è quella dello studio esplorativo (Stebbins, 2001) e si articola in più fasi: una prima fase prevede una rassegna sistematica della letteratura scientifica internazionale (Gough et al., 2012) sul tema "ePortfolio e occupabilità" (con preciso riferimento a contributi empirici); successivamente il disegno di ricerca prevede la validazione del modello di ePortfolio per



lo sviluppo personale e professionale elaborato da Giovannini (2017) e la rilevazione dei principali outcome e delle opinioni di interlocutori significativi (datori di lavoro, selezionatori, operatori e dirigenti dei servizi per l'impiego e del sistema regionale di riconoscimento e certificazione delle competenze).

I primi risultati, derivanti dalla rassegna sistematica della letteratura e da prime interviste semi-strutturate a datori di lavoro, selezionatori e operatori dei centri per l'impiego della regione Emilia Romagna, sembrano supportare l'assunto secondo cui l'ePortfolio, in virtù delle sue caratteristiche (ma a determinate condizioni, quali ad esempio la facilità d'uso dello strumento e la possibilità da parte di chi lo consulta di selezionare le informazioni da consultare), metta effettivamente i soggetti nelle condizioni di poter sviluppare una maggiore autoconsapevolezza e di presentarsi più efficacemente all'esterno, costituendosi così come un valido strumento a sostegno di apprendimento permanente e occupabilità.