



Città di Bolzano
Stadt Bozen

Assessorato alle Politiche Sociali e ai Giovani
Stadtrat für Sozialpolitik und Jugend



OSSERVATORIO PER LE POLITICHE SOCIALI E LA QUALITÀ DELLA VITA

Working Paper Nr. 03/2013

*«Troppo vecchio per lavorare
troppo giovane per andare
in pensione»*

Un'analisi qualitativa dell'esperienza di impiego temporaneo di persone disoccupate presso il Comune di Bolzano

a cura di Luca Frigo
Ufficio Pianificazione Sociale
Comune di Bolzano



OSSERVATORIO PER LE POLITICHE SOCIALI E LA QUALITÀ DELLA VITA

Working Paper Nr. 03/2013

«Troppo vecchio per lavorare troppo giovane per andare in pensione». Un'analisi qualitativa dell'esperienza di impiego temporaneo di persone disoccupate presso il Comune di Bolzano.

Stesura: Luca Frigo

Edito da Ufficio Pianificazione Sociale, Comune di Bolzano
Vicolo Gumer 7, 39100 Bolzano

NOVEMBRE 2013

Coordinamento Comitato Scientifico: Matteo Faifer

Supervisione alla ricerca: Michela Trentini

Layout: Luca Frigo

Traduzione: Martina Mumelter

È consentita la riproduzione di informazioni, grafici e tabelle previa indicazione della fonte.

Citazione:

Frigo, L. (2013) "«Troppo vecchio per lavorare troppo giovane per andare in pensione». Un'analisi qualitativa dell'esperienza di impiego temporaneo di persone disoccupate presso il Comune di Bolzano". Osservatorio per le politiche sociali e la qualità della vita, Working Paper Nr. 03/2013, Ufficio Pianificazione Sociale, Comune di Bolzano.

Questo paper è scaricabile dal sito del Comune di Bolzano nella sezione "Osservatorio per le politiche sociali e la qualità della vita".

Ringraziamenti

Si ringraziano per la disponibilità le 9 persone intervistate che hanno svolto un periodo di impiego temporaneo presso il Comune di Bolzano, i responsabili dell'Ufficio Personale, Ufficio Servizi Demografici, Ufficio Affari Generali e Istituzionali, Ufficio Servizi Funerari e Cimiteriali, Servizio Museo Civico. Si ringrazia infine il dott. Michael Mayr dell'Ufficio Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano per le informazioni e i dati forniti.

Sommario

Introduzione	5
1 Crisi e mercato del lavoro a Bolzano	6
2 La cornice dei "Lavori Socialmente Utili" nel contesto nazionale	8
3 Impiego temporaneo di persone disoccupate in Alto Adige: la legge provinciale n.11 del 1986	9
3.1 Descrizione	9
3.2 I progetti di impiego temporaneo tramite L.P.11/1986: alcuni numeri	10
4 L'impiego temporaneo di persone disoccupate presso il Comune di Bolzano: valutazione dell'esperienza.	10
4.3 Metodologia	10
4.4 Le persone impiegate.....	11
4.5 Tematiche emerse dall'analisi qualitativa	12
4.5.1 La perdita del lavoro: aspetti emergenti	12
4.5.2 L'esperienza presso il Comune.....	18
4.5.3 Aspetti positivi	23
4.5.4 Aspetti critici.....	25
4.5.5 Prospettive future.....	27
4.5.6 Il punto di vista dei responsabili degli Uffici/Servizi	29
5 Conclusioni	35
Bibliografia	37

Introduzione

La crisi degli ultimi anni ha avuto ripercussioni alquanto considerevoli sul mondo del lavoro. In questo periodo di profonda e sentita crisi economica che costringe molte imprese a ridurre la propria attività, non passano inosservati i numerosi casi di licenziamento che si susseguono ormai da qualche anno. Tale *trend*, che attanaglia gran parte dei Paesi europei, Italia inclusa, mostra una crisi tutt'altro che superata.

Volgendo lo sguardo alla nostra terra, appare come nonostante il tasso di disoccupazione sia cresciuto meno che nel resto d'Italia, anche qui vi siano segnali di allarme che non vanno trascurati.

Dietro ai numeri che ogni giorno vediamo sui disoccupati in aumento, non va dimenticato, vi sono persone e relative famiglie che hanno perso il lavoro o lo stanno perdendo. Ciò determina a catena una serie di conseguenze che, specie in una terra come quella altoatesina, non eravamo abituati a vedere. In altre parole, perdere il lavoro da un giorno all'altro, è un evento traumatico, che mette a dura prova il singolo individuo e la sua famiglia.

L'età anagrafica della persona che perde il lavoro in tale contesto ha sicuramente risvolti differenti. Perdere il lavoro a 25 anni non è ovviamente la stessa cosa che perderlo a 50. Sebbene in entrambi in casi si tratti di un momento di assoluta difficoltà per l'individuo, nel contesto di crisi che stiamo vivendo la persona cinquantenne fa tendenzialmente più fatica a reinserirsi nel mercato del lavoro di quella venticinquenne. Quest'ultima, inoltre, si auspica abbia alle spalle una rete familiare che la supporterà. La persona cinquantenne, si ritrova invece ad essere in alcuni casi un padre o una madre percettore dell'unico reddito familiare. Tali lavoratori maturi stanno vivendo quindi sempre più un processo di "marginalizzazione" (Pirone 2005) che ha delle conseguenze molto pesanti anche sulla loro famiglia. Il problema non è nuovo, solo che se in passato le giovani generazioni riuscivano perlomeno ad entrare nel mercato del lavoro italiano, anche se a volte a spese di generazioni più anziane, che erano estromesse dalla forza lavoro secondo il cosiddetto processo "*young in, old out*", oggi sono invece entrambe fasce di lavoratori fortemente svantaggiate. In altre parole il fenomeno è oggi riassumibile con il motto "*young out, old out*" (Marcaletti 2007).

I cambiamenti demografici, del mercato del lavoro e delle politiche di *welfare*, fanno sì, quindi, che oggi le persone *over 50* siano sfortunatamente "troppo vecchie" per trovare un nuovo lavoro, ma ancora "troppo giovani" per poter andare in pensione. Queste persone si vengono a trovare in un limbo che ha quindi forti ripercussioni su tutta la loro famiglia. Oltre alle evidenti conseguenze prettamente economiche, non va dimenticato, inoltre, come la violenta uscita dal mercato del lavoro di queste persone significhi spesso anche il rischio di perdita di rapporti sociali e uno status psicologico di frustrazione non trascurabile, specie in una realtà come quella altoatesina, dove il fenomeno della disoccupazione è tutto sommato una novità.

Il Comune di Bolzano, grazie alla collaborazione dell'Ufficio Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano, si è avvalso della Legge Provinciale n.11 del 1986 per l'impiego temporaneo di persone disoccupate. Sono stati avviati 6 progetti da parte di 5 strutture comunali, attraverso i quali si è potuto offrire un'opportunità di impiego a 10 persone che avevano perso il lavoro.

Questa ricerca ha l'obiettivo di analizzare l'esperienza di lavoro temporaneo di queste persone presso il Comune di Bolzano, al fine di evidenziare da un lato le problematiche dell'essere un *over 50* che ha perso il lavoro a Bolzano, e dall'altro capire come sia possibile sfruttare al meglio l'opportunità offerta dalla L.P.11/1986 per poter dare una chance a queste persone di affrancarsi dal limbo di "troppo vecchi per lavorare" e "troppo giovani per andare in pensione".

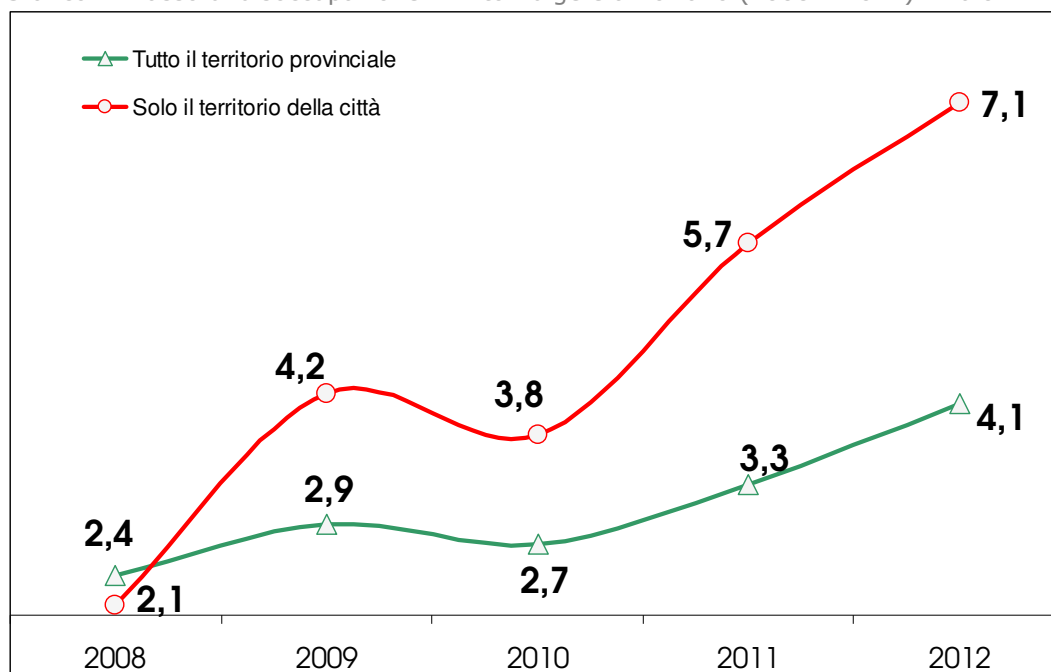
Nelle pagine che seguono, si analizzerà dapprima il contesto di crisi del mercato del lavoro, presentando alcuni dati salienti sulla disoccupazione. Si passerà in rassegna poi lo strumento dei "lavori socialmente utili", vedendo come è stato utilizzato a livello nazionale e come si è tradotto a livello locale tramite la legge provinciale n.11 del 1986. Si entrerà poi nel vivo presentando i risultati emersi dalla ricerca qualitativa sull'esperienza di 10 persone disoccupate che sono state impiegate temporaneamente in Comune attraverso lo strumento della citata legge provinciale.

1 Crisi e mercato del lavoro a Bolzano

Dal 2008, inizio della crisi economica, il crollo occupazionale è un dato di fatto che si è accentuato ulteriormente nel corso del 2012. Dato allarmante sotto gli occhi di tutti è la disoccupazione giovanile, tanto che in Italia il tasso di disoccupazione per i lavoratori tra i 15 e i 24 anni ha abbondantemente superato il 30% e, secondo i dati ISTAT, si sta pericolosamente avvicinando al 40%¹. Va detto che a fianco al problema occupazionale dovuto alla crisi economica, si assiste ad un cambiamento demografico considerevole: i giovani sono sempre di meno, gli anziani sempre di più. Una persona su cinque a Bolzano ha più di 65 anni e l'indice di vecchiaia nel 2012 ha raggiunto il valore 160,5².

Negli anni scorsi la provincia di Bolzano è sempre stata una delle aree col minor tasso di disoccupazione di tutta Europa. Purtroppo la recente crisi economico-finanziaria ha colpito anche questa terra. Anche in Alto Adige, infatti, la disoccupazione è cresciuta. A fine 2012 il tasso di disoccupazione, cioè il rapporto tra le persone in cerca di occupazione e il totale delle forze di lavoro, è stato del 4,1%, quando prima della crisi esso è stato in sostanza sempre inferiore al 3%.

Grafico 1: Tasso di disoccupazione in Alto Adige e a Bolzano (2008 - 2012) - valori in %



Fonte: Elaborazione Ufficio Pianificazione Sociale (Comune di Bolzano) su dati ASTAT

¹ Secondo la Rilevazione sulle Forze di Lavoro, condotta periodicamente dall'ISTAT, nel mese di maggio 2013 il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) ha raggiunto il 38,5%.

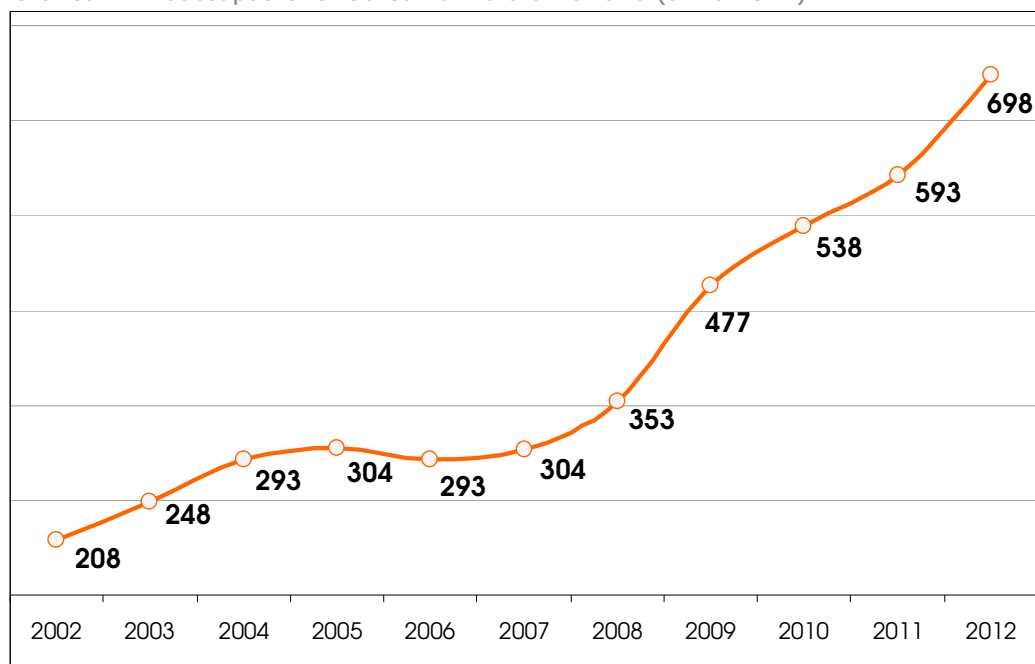
² L'indice di vecchiaia misura il rapporto tra anziani (65 anni e oltre) e giovani (fino ai 14 anni). Il valore di 160,5 significa che si contano 160 ultra 65-enni ogni 100 giovani.

Osservando il grafico 1 si può poi notare che prendendo a riferimento il solo capoluogo altoatesino, il tasso di disoccupazione nell'anno 2012 ha raggiunto addirittura quota 7,1% mentre nel resto del territorio provinciale si attestava ad un livello nettamente inferiore (3,4%). E' evidente pertanto come il fenomeno della disoccupazione assuma dimensioni particolarmente critiche soprattutto per quanto riguarda la città capoluogo.

Se i giovani sono quelli che in questo periodo hanno più difficoltà nel mercato del lavoro, non va meglio per i lavoratori più "maturi". In questo scenario, si va ad inserire tutta la platea di lavoratori non più giovani che, fondamentalmente a causa della crisi, hanno perso il lavoro. Alcune di queste persone rientrano in parte tra i cosiddetti "esodati", cioè lavoratori *over 50* espulsi dal mercato dal lavoro e che non possono ancora andare in pensione per via dell'innalzamento dell'età o dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico³. Nel periodo di crisi che investe il mondo del lavoro si vedono sempre più spesso imprese che lasciano a casa i dipendenti con una certa anzianità. Il motivo è spesso dettato da riorganizzazioni aziendali nelle quali i lavoratori anziani sono penalizzati, poiché rappresentano una risorsa ritenuta troppo qualificata e onerosa nonché poco flessibile ai cambiamenti.

E' facile immaginare come i lavoratori anziani oggi si ritrovino pertanto in un limbo drammatico poiché hanno enorme difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro, ma ancora non possono andare in pensione. L'effetto è che molti padri e madri di famiglia rimangono bloccati in questo limbo per mesi, se non anni, prima di riuscire a trovare un impiego o in qualche modo arrivare alla tanto agognata pensione. A cascata tale situazione si ripercuote quindi su intere famiglie che potrebbero divenire a rischio di povertà. Ciò rischia di compromettere l'equilibrio sociale ed economico del territorio.

Grafico 2: Disoccupati *over 50* con dimora a Bolzano (anno 2012)



Fonte: Elaborazione Ufficio Pianificazione Sociale (Comune di Bolzano) su dati Ufficio osservazione mercato del lavoro, Provincia Autonoma di Bolzano, 2012

Osservando i dati sul numero dei disoccupati con più di cinquant'anni che abitano a Bolzano (Grafico 2), si nota una vistosa impennata proprio in seguito all'esplosione della crisi economico-finanziaria del 2008. Se fino al 2008 il numero dei bolzanini *over 50* disoccu-

³ Tali modifiche sono dovute da ultimo alla c.d. "Riforma Fornero", che ha introdotto l'aumento dell'età pensionabile per effetto dell'adeguamento alla speranza di vita, nonché abolito le pensioni di anzianità. Nella c.d. "Riforma Fornero" sono presenti inoltre alcune modifiche in materia di flessibilità in uscita, cambiando ad esempio in parte l'art.18 dello Statuto dei Lavoratori rendendo in estrema sintesi meno vincolante il reintegro dei lavoratori licenziati da parte delle aziende.

pati si attestava attorno alle 300 unità, dopo tale crisi il *trend* ha subito una crescita che ha portato tale numero a quasi 700 unità nel corso del 2012. In 10 anni il numero dei disoccupati bolzanini *over 50* è quindi più che triplicato (+ 235%). Simile andamento si è registrato a livello provinciale dove il numero degli *over 50* disoccupati è passato da 702 nel 2002 a 2.346 nel 2012.

2 La cornice dei “Lavori Socialmente Utili” nel contesto nazionale

Nell'ambito delle politiche di sostegno al reddito si è visto negli ultimi decenni l'emergere di modelli di *workfare*: approcci alternativi al classico *welfare state* (di natura esclusivamente assistenziale) che consistono in politiche di *welfare* attivo finalizzate ad evitare gli effetti disincentivanti alla ricerca di un nuovo lavoro e alla riqualificazione professionale, ossia la cosiddetta “trappola della disoccupazione” - (Spattini 2006), che il *welfare* classico ha in qualche modo sempre teso a generare. Si tratta, quindi, di spingere le persone ad attivarsi, legando quindi maggiormente gli eventuali aiuti sociali ricevuti all'obbligo di lavorare (Barbier 2003).

Sebbene già dal secondo dopoguerra per affrontare gravi problemi di disoccupazione vi sono stati diversi interventi legislativi per l'impiego temporaneo di persone prive di lavoro, è a partire dagli anni '90 che per motivi di razionalizzazione della spesa pubblica si cercò di incentivare lo strumento dei “lavori socialmente utili”. Si trattava di misure di *workfare* promosse con il pacchetto Treu⁴, contenente vari provvedimenti contro la disoccupazione, e meglio definite poi con il Decreto Legislativo n.468 del 1997⁵. Lo scopo era da un lato quello di associare un sussidio ad un attività lavorativa (protezione del reddito), dall'altro quello più ardito di creare occupazione (*job creation*) che potesse anche durare nel tempo (Saracini 2002). Il tutto era nato per affrontare l'emergenza sociale sia dei disoccupati, ma anche della numerosa platea di persone che non riuscivano ad uscire dall'abisso della cassa integrazione.

E' quindi il D.Lgs. n.468 del 1997 a fornire una prima vera e propria definizione dei “lavori socialmente utili” - d'ora in poi, per brevità, LSU - come [...] “attività che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, mediante l'utilizzo di particolari categorie di soggetti” (art.1). Lo stesso decreto legislativo (art.2), specifica, inoltre, varie tipologie di LSU volte alla creazione di occupazione e alla qualificazione professionale⁶. I soggetti promotori di progetti di LSU previsti da tale decreto (art.3) sono le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici, le società a totale o prevalente partecipazione pubblica, le cooperative sociali ed i loro consorzi. I soggetti che possono essere impiegati in LSU sono (art.4) gli iscritti nella lista di mobilità, i disoccupati di lunga durata, particolari categorie di lavoratori individuate mediante delibera della Commissione regionale per l'impiego, i lavoratori sospesi con diritto al trattamento di integrazione salariale ed infine persone detenute per le quali sia prevista l'ammissione al lavoro esterno. Le Amministrazioni possono pertanto usufruire di tale fattispecie di lavoratori, per periodi generalmente non superiori a 6 mesi, purché predispongano un progetto secondo i criteri stabiliti dal Ministero del Lavoro. Per i lavoratori impiegati in tali progetti spetta un sussidio erogato dall'INPS su richiesta dell'ente utilizzatore.

⁴ Legge 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione."

⁵ Decreto Legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 "Revisione della disciplina sui lavori socialmente utili, a norma dell'articolo 22 della legge 24 giugno 1997, n. 196"

⁶ Si tratta di lavori di pubblica utilità mirati alla creazione di occupazione, in particolare in nuovi bacini di impiego, lavori socialmente utili mirati alla qualificazione di particolari progetti formativi volti alla crescita professionale in settori innovativi, lavori socialmente utili per la realizzazione di progetti aventi obiettivi di carattere straordinario, prestazioni di attività socialmente utili da parte di titolari di trattamenti previdenziali.

Aspetto importante di tale tipologia di lavoro, è che lo svolgimento di un LSU non comporta in alcun caso l'instaurazione di un rapporto di lavoro, pertanto non comporta la perdita dello stato di disoccupazione, né implica la sospensione o la cancellazione dalle liste di mobilità.

L'utilizzo di tale strumento si è nell'ultimo decennio affievolito. Negli ultimi anni a seguito del D.Lgs. n.81 del 2000⁷, di altre iniziative adottate dal Ministero del Lavoro, nonché delle leggi finanziarie del 2006 e 2007, si è puntato ad un progressivo svuotamento del cosiddetto "bacino di lavoratori socialmente utili" mirando ad una stabilizzazione di tali lavoratori (Saracini 2002). In realtà, se è vero quindi che i lavori socialmente utili sono nati per offrire una possibilità di reinserimento lavorativo ai disoccupati di lunga durata e ai cassaintegrati, dall'altro non sempre si è riusciti a stabilizzare tali lavoratori.

Attualmente, sono principalmente le Regioni ad attivare nuovi progetti di "lavori socialmente utili" finanziandoli per lo più mediante risorse proprie. Resta ora da vedere come tale istituto si svilupperà nel corso di questi anni di difficile crisi del mercato del lavoro, che penalizza diverse fasce di lavoratori.

3 Impiego temporaneo di persone disoccupate in Alto Adige: la legge provinciale n.11 del 1986

3.1 Descrizione

In Provincia di Bolzano la materia dei LSU è disciplinata dalla Legge Provinciale 11 marzo 1986, n. 11, "*Impiego temporaneo di lavoratori disoccupati da parte dell'Amministrazione provinciale e da enti soggetti a tutela*".

Tale legge permette di impiegare temporaneamente persone disoccupate da almeno sei mesi in progetti di utilità per le pubbliche amministrazioni tra le quali rientra, pertanto, anche il Comune di Bolzano. Come per lo strumento a livello nazionale, anche qui è necessario elaborare un progetto di attività socialmente utile. Tali progetti possono durare da 3 a 12 mesi ed essere eventualmente prorogati fino a 24 mesi in caso di necessità. Tale strumento permette, da un lato la possibilità per l'ente pubblico di portare avanti attività che altrimenti non riesce a realizzare con il personale disponibile, dall'altro la possibilità di inserimento o reinserimento di persone disoccupate nel mondo del lavoro.

Anche in questo caso, come per lo strumento di LSU previsto a livello nazionale, l'impiego temporaneo non si configura come un rapporto di lavoro subordinato: le persone, infatti, continuano a mantenere lo status di disoccupazione. Tra i destinatari di questo strumento di politica attiva del lavoro, sono previste le persone con scarsa qualificazione, persone con problemi di salute, persone con situazione personali e/o famigliari problematiche, persone disoccupate in età avanzata che potrebbero, grazie a tali progetti, maturare i contributi necessari per arrivare alla pensione. Le persone che vengono impiegate in LSU tramite la legge provinciale n.11/1986 ricevono un corrispettivo di € 6,50 lordi all'ora. I costi sono a carico dell'ente che impiega la persona. La Provincia Autonoma di Bolzano eroga un contributo del 20% dei compensi corrisposti e si fa inoltre carico di tutti gli oneri sociali. L'Ufficio Servizio Lavoro della Provincia fa una preselezione dei possibili candidati che vengono poi inviati a sostenere la selezione vera e propria presso l'ente che intende impiegarli.

⁷ Decreto Legislativo 28 febbraio 2000, n. 81 "Integrazioni e modifiche della disciplina dei lavori socialmente utili, a norma dell'articolo 45, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144"

3.2 I progetti di impiego temporaneo tramite L.P.11/1986: alcuni numeri

L'impiego temporaneo di persone disoccupate presso gli enti pubblici esiste in provincia di Bolzano dal 1986 ma non è stato mai molto utilizzato, specie perché in questa terra la disoccupazione "fisiologica" è sempre stata molto bassa. I dati più recenti rivelano numeri, tutto sommato, ancora piuttosto contenuti. Se da un lato infatti come si è visto nel capitolo 1 la disoccupazione è aumentata e i disoccupati *over 50* sono anch'essi fortemente cresciuti, dall'altro non si registra un forte ricorso allo strumento dell'impiego temporaneo tramite la legge provinciale n.11/1986. In base ai dati messi a disposizione dall'Ufficio Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano, si registra un leggero aumento nell'ultimo triennio dell'utilizzo di tale strumento. In tutta la provincia di Bolzano i progetti approvati nel 2012 sono stati 35 ed hanno impiegato 97 persone. I progetti attuati sono passati da 28 nel 2010 a 35 nel 2012 (+25%). Le persone che sono state impiegate sono passate da 73 nel 2010 a 97 nel 2012 (+32%). Anche le ore autorizzate e gli importi spesi dalla Provincia per tali progetti hanno di conseguenza subito sensibili aumenti nell'ultimo triennio.

Tabella 1: Progetti di impiego temporaneo tramite LP 11/1986 in Provincia di Bolzano

	2010	2011	2012
Progetti attuati	28	29	35
Persone disoccupate impiegate	73	90	97
Ore autorizzate	83.956	94.995	107.943
Importi spesi	€ 299.995,80	€ 336.321,60	€ 396.395,64

Fonte: Elaborazione Ufficio Pianificazione Sociale (Comune di Bolzano) su dati Ufficio Servizio Lavoro, Provincia Autonoma di Bolzano, 2012

Nel 2012 in tutta la Provincia di Bolzano i disoccupati sono stati 10.600. Lo strumento dell'impiego temporaneo può essere in parte utile, pur con tutti i suoi limiti, per arginare la crescente disoccupazione soprattutto di quelle fasce di popolazione descritte nel paragrafo precedente. Per la prima volta nel 2011 anche il Comune di Bolzano, vista la difficile congiuntura del mercato del lavoro, ha fatto ricorso a tale strumento avviando tra il 2011 e il 2012 n.6 progetti che hanno coinvolto un totale di 10 persone.

4 L'impiego temporaneo di persone disoccupate presso il Comune di Bolzano: valutazione dell'esperienza.

4.3 Metodologia

La valutazione dell'esperienza di impiego temporaneo di persone disoccupate presso il Comune di Bolzano è stata svolta mediante una indagine di tipo qualitativo. La metodologia adottata, ha quindi permesso di valutare tale esperienza grazie alle testimonianze dei diretti interessati. Piuttosto che partendo da ipotesi predefinite, si è proceduto così attraverso un percorso ampio e aperto. In altre parole, partendo dai vissuti di queste persone

si sono analizzate le precedenti esperienze lavorative, l'attività in Comune e le prospettive future.

Lo strumento utilizzato è stato quello dell'intervista in profondità che ha avuto l'obiettivo di rilevare in dettaglio l'oggetto dello studio. In particolare, il modello di intervista utilizzato è stato quello dell'intervista semi-strutturata. Ciò significa che l'intervista si è sviluppata da una traccia di domande aperte sull'argomento. Sono state elaborate due differenti tracce di interviste in base al target della somministrazione: persone impiegate temporaneamente e responsabili delle strutture comunali. Si sono potuti così individuare i concetti rilevanti per l'indagine in oggetto, approfondendo percezioni e significati attribuiti dai due target agli argomenti proposti.

Nei mesi di febbraio e marzo 2013 sono state effettuate n.14 interviste semi-strutturate della durata media di 40 minuti circa. Le interviste sono state registrate mediante registratore digitale ed in seguito integralmente trascritte.

L'analisi delle interviste è stata eseguita attraverso un cosiddetto CAQDAS, ovvero *Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software*⁸, che permette di elaborare grandi quantità di dati testuali, attraverso la codifica dei concetti rilevati nel testo. Ciò ha permesso in seconda analisi di estrarre agevolmente le categorie concettuali per lo sviluppo del presente report.

4.4 Le persone impiegate

Negli ultimi due anni presso il Comune di Bolzano si sono avviati n.6 progetti di "impiego temporaneo di persone disoccupate". Grazie a tali progetti è stato possibile impiegare n.10 persone disoccupate.

Tabella 2: I progetti di impiego temporaneo in Comune e le persone occupate

Progetto		Ufficio	Sesso	Età	Mesi di impiego
01	Riordino e smaltimento di fascicoli dell'archivio del personale	Ufficio Personale	F	56	3,5
			F	55	9,5
02	Riordino e archiviazione stati di famiglia	Ufficio Servizi Demografici	F	57	24
03	Riordino dell'archivio di deposito	Ufficio Affari Generali e Istituzionali	F	56	24
04	Affiancamento squadra necrofori	Ufficio Servizi Funerari e Cimiteriali	M	57	24
			M	66	24
05	Servizio di custodia presso il cimitero nel periodo estivo	Ufficio Servizi Funerari e Cimiteriali	M	59	4
			M	54	4
06	Servizio di custodia presso il Museo Civico per la mostra "Krampus"	Servizio Museo Civico	F	43	2,5
			F	53	2,5

⁸ Si è scelto in particolare di utilizzare il software gratuito *QDA Miner Lite*, della Provalis Research.

Come è possibile constatare dalla tabella 2, delle 10 persone che sono state occupate in tali progetti di impiego temporaneo, 6 erano donne, 4 uomini. L'età media era di 55,6 anni. L'impiego temporaneo è durato in media 12,2 mesi. Delle suddette 10 persone, è stato possibile intervistarne 9. Accanto a queste 9 persone, in una seconda fase, sono stati intervistati i 5 responsabili delle seguenti strutture comunali: Ufficio Personale, Ufficio Servizi Demografici, Ufficio Affari Generali e Istituzionali, Ufficio Servizi Funerari e Cimiteriali, Servizio Museo Civico.

Nel prossimo paragrafo saranno illustrate le tematiche emerse dalle 14 interviste semi-strutturate svolte.

4.5 Tematiche emerse dall'analisi qualitativa

Le interviste condotte hanno permesso di ricostruire i tratti salienti dell'esperienza di queste persone che hanno perso il lavoro e sono state impiegate presso il Comune. Nelle pagine seguenti si evidenzieranno gli aspetti cruciali emersi dall'analisi qualitativa. Come si è detto sono state effettuate 9 interviste alle persone impiegate e 5 interviste ai responsabili. Gli aspetti esclusivi emersi dalle interviste con i responsabili saranno trattate in un paragrafo ad hoc. Tuttavia vi sono alcuni aspetti emersi intervistando i responsabili che si è ritenuto utile trattare congiuntamente con gli aspetti emersi dalle interviste ai lavoratori già nelle pagine che seguono.

4.5.1 La perdita del lavoro: aspetti emergenti

Le esperienze lavorative precedenti. Alle 9 persone intervistate è stato chiesto di descrivere le attività lavorative svolte prima di restare disoccupati. Le tipologie di lavoro emerse sono le più disparate. Si tratta di persone di oltre cinquant'anni con esperienze lavorative come impiegate d'ufficio, come operai, come commesse, lavoratori autonomi ecc. Colpisce, ad esempio, il fatto che alcune di queste persone abbiano cambiato molti lavori durante la loro vita lavorativa anche in età non più giovane:

...Ho fatto tante cose, ho fatto sempre l'impiegata...ho lavorato 17 anni alla xyz...poi una cosa che mi faccio una colpa è che potevo rimanere lì invece...vabbè quando uno vuole aspirare in alto....poi ho lavorato sei anni alla ditta xyz, è stata una cosa negativa perché il lavoro era bello ma l'ambiente no...poi ho fatto 2 anni all'xyz e lì mi ero trovata benissimo ma poi purtroppo i soci si sono divisi e le ultime arrivate sono state mandate a casa e di fatto mi sono trovata a 50 e passa anni senza lavoro...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

Cambiare lavoro molte volte, anche, ad esempio, per motivi di conciliazione famiglia-lavoro, può comportare l'entrata in una spirale di precarietà a lungo termine:

...dunque io ho lavorato per 15 anni alla xyz, [...] in ufficio lavoravo naturalmente...e dopodiché ho avuto 2 bimbi...sono rimasta a casa alcuni anni e da lì è iniziato il mio iter alla ricerca di lavori...ecco diciamo questo è l'inizio....poi ho iniziato a cambiare...diciamo...una decina di lavori, perché ho avuto la sfortuna, sempre quei 2-3 anni e poi per un motivo o per l'altro insomma...c'è sempre questa precarietà alle spalle diciamo...[...] ho fatto anche varie esperienze nel frattempo...al di là di tutto chiaramente, toccando vari settori [...] diciamo ho variato...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Le motivazioni alla base della perdita del lavoro. In un clima di incertezza come quello attuale, il mercato del lavoro diventa sempre più fragile. Le persone intervistate hanno perso il proprio posto, spesso per problemi legati alla crisi che colpisce proprio il mercato del lavoro. E' emerso come l'età possa essere un fattore penalizzante.

...non è che l'ho lasciato, mi hanno lasciato a casa [...] e logicamente a quell'età lì sei penalizzata..perché hai 53 anni, dici adesso cosa faccio?

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

La crisi mette a dura prova le aziende, le quali in molti casi, se riescono a non chiudere, si ritrovano a fare delle riorganizzazioni, apportando modifiche spesso impattanti sull'organico. Come ribadito, le persone più "anziane" vengono ritenute più onerose per l'azienda, quindi rischiano di essere le prime a rimetterci in tali ristrutturazioni.

...in quel periodo cominciava ad esserci già un po' di crisi e l'azienda ha pensato bene di fare una riorganizzazione aziendale trasferendo un po' di gente, ma era un *escamotage* per lasciare a casa un po' di persone [...] era un momento dove stavano cercando di svecchiare un po' l'azienda [...] scelte manageriali, risparmiare sui costi del personale...

(CASE: 02_intervista_15_02_2013)

Se quindi da un lato i lavoratori più anziani sono considerati troppo onerosi, dall'altro sono considerati poco flessibili, quindi poco "adatti" alle innovazioni aziendali:

...quando uno ha già i capelli grigi è considerato ricco di esperienza, però lo stesso le richieste delle imprese non sono rivolte tanto all'esperienza, ma diciamo ad una maneggevolezza della persona...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

I problemi di salute che possono insorgere ad un certo punto della propria carriera professionale possono essere altresì un motivo di espulsione dal mercato del lavoro, come evidenziato da questo estratto:

...dopo per motivi di salute in pratica nel 2010 sono stato licenziato...nel senso che ho..come dire...ho fatto tutti i mesi che avevo a disposizione di malattia nell'anno e dopodiché la ditta ha dovuto licenziarmi, quindi per quel motivo lì mi sono trovato disoccupato...

(CASE: 07_intervista_12_02_2013)

Auto-attivazione e intraprendenza. Alle 9 persone intervistate sono state fatte delle domande per capire quanto sono state aiutate da un rete familiare, dalle istituzioni, piuttosto che da amici o conoscenti. E' inoltre emerso come spesso l'intraprendenza personale abbia consentito di migliorare la propria situazione, come si evince da questi estratti:

...Io se ho trovato qualcosa da fare l'ho sempre trovato tramite inserzioni, provincia-lavoro [...] mi sono data da fare [...] come collaboratore con ritenuta d'acconto [...] e lì è stato anche qualche goccia [...] allora logicamente qualcosa avevo fatto, poi quando mi aveva chiamato il Comune ho mollato, ho detto chi me lo fa fare...io vado al Comune, produco lì...adesso mi dovrò reinventare di nuovo perché io non è che sto con le mani in mano, non è che dici "aspetto" ...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

...non mi sono tirata indietro, a fare anche la commessa, ho avuto anche lì anche qualcosa di positivo, nonostante avessi queste esperienze...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

...me la sono gestita da sola...non ho chiesto a nessuno [...] avevo anche le mie risorse insomma....

(CASE: 04_intervista_19-02-2013)

La rete familiare della persona. Come si è affermato nella parte introduttiva, per una persona di 50 anni la perdita del lavoro ha un impatto notevole sulla sua famiglia. Fa indubbiamente la differenza in tale frangente se il/la partner della persona che ha perso il lavoro ha un reddito. La persona da sola, invece, se da un lato non ha da preoccuparsi di

dover mantenere i componenti della famiglia, dall'altro si ritrova a dover contare solo sulle proprie risorse:

...se però, insomma, hai un minimo di aiuto dall'altra parte, va bene, ma io sono sola, quindi dovevo per forza, insomma...dovevo lavorare...non mi sono fermata davanti a niente...

(CASE: 02_intervista_15_02_2013)

L'aiuto dell'eventuale partner, appare, quindi, fondamentale per la sopravvivenza di un nucleo familiare nel momento in cui uno dei percettori di reddito si trova all'improvviso senza lavoro:

...ad una certa età dove va uno? ...meno male che mia moglie, lei ha un lavoro...

(CASE: 06_intervista_11_02_2013)

Un altro aspetto emerso dalle interviste è che l'aver o non avere figli ha consentito in qualche maniera di affrontare la situazione di difficoltà con più serenità, specie se continua ad esserci almeno il reddito del partner:

...io ho un marito sì e non ho figli [...] avendo il marito che lavorava alle xyz, poi giustamente noi abbiamo fatto le formichine perché quando lavoravo anch'io ho messo qualcosa da parte perché non si sa mai che diventiamo vecchi, [...] dobbiamo pensare alla nostra vecchiaia, con tutte le cose che si vedono...la casa di riposo...e abbiamo tutti i nostri soldini, abbiamo fatto le formichine, non abbiamo mai sperperato...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

La situazione familiare, però, può essere anche più complessa, specie in questo periodo, dove, come detto, il trend è non è positivo né per i giovani né per chi è più in là per l'età. Può emergere, quindi, ad esempio, il fatto che oltre ad essere il padre di famiglia ad essere disoccupato, la situazione non vada meglio per un figlio:

...poi mia moglie lavora, allora, lavora alla xyz, c'ha un contratto fisso [...], tra i miei e i suoi, qualcosa mia figlia che lavora anche lei, poi c'ho un figlio disoccupato in casa...non lavora, che non trova, trova un mese poi lo mandano via...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Aspettative riguardo l'ufficio del lavoro. L'Ufficio Servizio Lavoro e i relativi Centri di mediazione al lavoro dislocati sul territorio altoatesino sono il primo contatto per le persone in cerca di lavoro. Tali uffici si occupano di fornire informazioni, dare consigli e fare da intermediari tra domanda e offerta di lavoro. Le 10 persone che hanno svolto il periodo di impiego presso il Comune sono state preselezionate dal suddetto ufficio. Nelle interviste si è cercato di capire come tali persone percepissero questo servizio. Il periodo di forte crisi, ovviamente, incide anche sull'operato di tali istituzioni: arrivano più persone e non tutte riescono ad essere ricollocate sul mercato del lavoro. Ne consegue, pertanto, che alcune persone disoccupate che si rivolgono a tale servizio possono non rimanere del tutto soddisfatte:

...quando mi sono iscritta all'ufficio collocamento che ogni tre mesi ti chiamano se no perdi la lista, adesso devo andare in marzo, [...] eccetto questo che mi hanno chiamato l'ufficio di collocamento "guardi che c'è il Comune", poi il Comune ha chiamato me...Ma non c'è stata nessun'altra chiamata dall'ufficio di collocamento "guardi che c'è questa ditta che potrebbe..."

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

Il supporto che si riceve, magari anche nel compilare un curriculum, non è percepito come un vero aiuto. Si percepisce da alcuni intervistati come essi si aspettino che l'Ufficio Servizio Lavoro trovi loro un'occupazione piuttosto che fornire altro genere di supporto.

...L'Ufficio di collocamento poteva fare ben poco...io...ci stavo sempre insomma...la signora che si occupava della mobilità..ha fatto, fatto, cercato...non è che loro...infatti mi ricordo che

andai anche a parlare con il direttore dell'ufficio del lavoro...[...] diciamo dalla parte della Provincia pochissimo aiuto, cioè ti insegnano a fare il curriculum queste cose qua...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Vi sono anche persone che sono rimaste soddisfatte dall'Ufficio Servizio Lavoro della Provincia, non necessariamente perché tale servizio ha trovato loro un'occupazione, ma, anche per il fatto che grazie a tale ufficio vi è sempre stato un certo contatto con il mondo del lavoro:

...devo dire che è un ufficio veramente competente e segue le persone, l'ufficio di mediazione della Provincia appunto, ecco anche perché perdi un po' i contatti, cioè quando sei a casa così tu non è che hai questi contatti...mentre tramite loro così insomma, bene o male comunque dei colloqui li fai anche se poi vanno negativamente non ha importanza no, però hai sempre un po' questo rapporto...e poi insomma alla fine attraverso l'ufficio mediazione c'è stato questo contatto con il Comune dopo tanti "no" [...] questa sensazione che ho avuto io è sicuramente di un aiuto da parte della Provincia...cioè hai comunque un aggancio diciamo...quello sicuramente...mi ha dato quell'impressione...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Supporto da parte di terzi. Con questa categoria si è voluto capire se le persone in difficoltà che hanno perso il lavoro, hanno in qualche modo, chiesto e/o ricevuto una qualche forma di aiuto da parte di istituzioni, di amici, di parenti o di conoscenti.

E' emerso come l'orgoglio possa essere di ostacolo alla richiesta di aiuto, accompagnato anche ad una certa visione critica delle istituzioni:

...no aiuto economico [da parte di parenti] di nessuna classe, perché quando ho fatto la mossa di chiedere aiuto era troppo alto [...] no [da parte di istituzioni] perché dopo c'è pure l'orgoglio...perché se per 3 centesimi lei non ha diritto...la casa IPES perché ho sbagliato l'appartenenza linguistica [...] beh voglio dire allora una volta perché 50 euro di più del reddito, un'altra volta perché non appartengo a nessun gruppo linguistico [...] allora niente aiuto [...] i vestiti che ho per esempio sono tutti regali, tranne le scarpe che me lo sono comprate io quando lavoravo...

(CASE: 06_intervista_11_02_2013)

Le persone che hanno svolto il periodo di impiego temporaneo in Comune, erano tutte persone nello stato di disoccupazione o di mobilità. In tale periodo ricevevano pertanto il relativo sussidio che in talune circostanze può già essere sufficiente per vivere senza troppe preoccupazioni, sempre con una certa fiducia nella propria rete di "legami forti":

...beh aiuto economico no, a parte l'anno di disoccupazione dopo basta [...] se avessi avuto proprio il bisogno che mi trovavo con l'acqua alla gola chiaramente i conoscenti, parenti sono i primi che ti danno una mano sicuramente...per fortuna non ce n'è stato bisogno...

(CASE: 07_intervista_12_02_2013)

In taluni casi il ruolo dei servizi sociali e delle reti amicali sono fondamentali nel supportare la persona che, magari in aggiunta ad altre problematiche, ha perso il lavoro.

...sisi, vabbè diciamo che...il mio psicoterapeuta e anche un'amica, praticamente, certamente mi sostiene sempre in questi casi [...] anche tipo che potevo andare a stirare qualcosa...io a lei, lei a me, almeno fai qualcosa, non sei a letto, non sei seduto a non fare niente...e questo era già una cosa [...] importante che c'è lei [...] ho un'assistente sociale però come aiuto...vabbè lì hai un aiuto economico più che altro...certamente anche loro sempre cercano di dirti sempre "fai questo, puoi andare di là..." certo se è possibile lo fai, però non è che anche loro hanno tutte ste occasioni di dirti "vabbè prova a vedere se c'è lavoro lì" [...] ho anche un sostegno dalla parte dell'assistenza economica perché sa, non ce la faccio [...] per pagare l'affitto eccetera...

(CASE: 09_intervista_13_02_2013)

Il fatto di non chiedere aiuto alle istituzioni non necessariamente è dovuto all'intraprendenza o all'orgoglio. Non sempre è così scontato che la persona in difficoltà

possa avere piena consapevolezza delle varie possibilità di sostegno offerte dalle istituzioni:

...ho avuto naturalmente...come si dice...quello di disoccupazione che è una cifra minima perché anche prima non è che guadagnavo poi tanto...nel lavoro precedente...e dunque le difficoltà maggiori sono state queste e poi non sapere bene a chi rivolgermi, cosa avrei potuto fare, e così via [...] sinceramente non mi sono mai chiesta se posso avere aiuti da qualche altra parte, enti sociali, questo non l'ho neanche mai pensato di fare qualche domanda...non lo so se si può fare o non si può fare....

(CASE: 10_intervista_12_02_2013)

I problemi avuti in seguito alla perdita del precedente lavoro. Con questa categoria si è cercato di capire quali fossero i vari problemi riscontrati dagli intervistati nel periodo successivo alla perdita del lavoro. Uno dei problemi più evidenti del perdere un lavoro emerge come sia quello economico. La perdita della retribuzione, sostituita così dal sussidio di disoccupazione e/o di mobilità ha un impatto significativo:

...la sopravvivenza... con una quota di mobilità attorno ai 600 euro...forse il primo anno un po' di più, poi il secondo e il terzo anno calava...io vivendo da sola a Bolzano con i costi che ci sono, per vivere era insomma un po' dura...quindi avevo urgenza di trovare un lavoro...

(CASE: 02_intervista_15_02_2013)

Perdere il lavoro, non significa però soltanto perdere una fonte di reddito. La persona subisce indubbiamente anche un contraccolpo dal punto di vista psicologico. Il sentirsi utili o indipendenti è uno status psicologico fondamentale per una persona che lavora. L'essere catapultati in uno stato di disoccupazione dopo decenni di lavoro può determinare una situazione critica:

...I problemi che ho vissuto è che mi sentivo...una nullità, perché dopo tanti anni di lavoro, abituata ad avere un mio soldino, dove poter dire [...] questi posso, non so andare dal parucchiere, posso comprarmi qualcosa [...] c'è poco lavoro, se cercano, cercano persone più giovani, tu sei già vecchio...ti senti veramente...e dico che io sono una persona forte senno qualcuno va anche in depressione...e allora...ti senti veramente ad un età [...] abbastanza critica...e fortuna che ho un marito senno cosa farei?

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

La difficoltà può anche essere semplicemente nel cercarlo, eventualmente, un nuovo lavoro, che, come è ribadito, risulta difficile oltre ad una certa età:

...problemi di cercare lavoro con poco aiuto[...]insegnavano a fare il curriculum ste cose qua...io poi sapevo farlo il curriculum...che poi alla fine non erano di molto aiuto...si solo quello è stato[...] poi per la mia età non c'è proprio niente a Bolzano...Non c'è per i ragazzi, figurarsi per le persone, gli over 50 diciamo...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Come si è visto, il fattore economico non è necessariamente il problema maggiore che una persona si trova a dover affrontare, specie se c'è il supporto della famiglia. E' emerso come per una persona che è vicina al traguardo della pensione, il fatto stesso di non riuscire per poco a percepirla può essere un bel peso:

...ma non è tanto il fattore economico che essendo donne e avendo un marito comunque insomma forse sento di meno, rispetto magari ad un uomo capofamiglia[...] è a livello contributivo che ti scoccia perdere questi anni perché dici caspita magari ti mancano solo quei 4-5 anni, 6 anni per arrivare alla pensione e non c'arrivi perché...quello ti preoccupa un attimo...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Perdere il lavoro, dopo magari tanti anni che si è occupati, può significare altresì perdita di rapporti sociali:

..oltre alla perdita di lavoro c'è anche la perdita diciamo di rapporti personali chiaramente, perché quando sei fuori, anche se io ho la mia famiglia per fortuna, ma io parlo adesso in generale, una persona che perde il lavoro, non perde solo il lavoro, perde anche tantissime altre cose, soprattutto come dico i rapporti personali, rapporti con altre persone, rapporto con il lavoro chiaramente, la socializzazione insomma chiaramente va a diminuire...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Essere "troppo vecchi per lavorare" ma "troppo giovani per andare in pensione". La fascia di età *over 50* si trova ad essere in una sorta di limbo. La fuoriuscita di tale persona dal mercato del lavoro è, infatti, dovuta all'essere in qualche modo considerati "troppo vecchi". Allo stesso tempo, però, è emerso in tutte le interviste come essi siano ancora lontani dal poter percepire la pensione, perché, appunto, "troppo giovani":

..."Troppo giovane per andare in pensione, troppo vecchia per andare a lavorare" perché questa è la risposta che ti danno al telefono...Quando tu mandavi il curriculum o ti chiamavano e ti dicevano:"lei signora c'ha ben esperienza ma... ha una certa età" e questa è la cosa più deprimente che una donna possa avere, o anche un uomo...sentirsi dire..."sei vecchio" e non sei vecchio per andare in pensione [...] Perché se è stato innalzato anche il coso del pensionamento, una a 53 anni cosa fa, prende una pistola e si spara??

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

Emerge come il mercato del lavoro tenda a preferire persone più giovani. E' abbastanza presente negli intervistati una forte consapevolezza di essere in qualche modo discriminati dal mercato del lavoro che spesso tende ad escludere anche in maniera piuttosto esplicita determinate fasce di lavoratori:

...A parte che non dovrebbe esserci questa discriminazione....per quanto ne so io è proprio una legge del 1970, che non dovrebbe esserci discriminazione, discriminazione sessuale, per età...non dovrebbero esserci...però l'andazzo è così, ti scrivono dai 18 ai 35....cioè non ti fanno neanche andare...perché magari uno di 50 anni è più sveglio di uno di 20 anni però loro....non dovrebbero farlo però lo fanno...niente poi...non lo so è un bel problema perché io adesso finisco qua avrò fatto 58 anni perché ad agosto farò 58 anni...manca ancora per andare in pensione...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

...ho già dato, non troverò mai più niente ...poi...anche vista l'età insomma, chiaramente [...] io credo che molte persone abbiano questo problema, cioè proprio quando vedono il curriculum e vedono appunto l'età, dai 40 anni in su sei già vecchio, non c'è niente da fare...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Competenze non adeguate. Le competenze poco adeguate di alcuni lavoratori *over 50* possono essere determinanti nell'eventuale fuoriuscita di tali persone dal mercato del lavoro. Le aziende tendono a preferire i lavoratori giovani con una formazione più adeguata o comunque più flessibili da inserire in dei percorsi formativi *ad hoc*. Si evidenzia che le scarse competenze, ad esempio informatiche, possono influenzare negativamente il trovare una nuova occupazione.

...poi sinceramente devo dire un'altra cosa che...anche l'informatizzazione alla mia età chiaramente è quella che è...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013_DEF)

...io sul computer purtroppo sono una frana...non ho mai imparato bene, si lo so accendere, ho fatto anche un periodo in un *call center* però lì era molto semplice perché ormai il programma era dentro e io non è che dovevo fare delle ricerche...era tutto già fisso...dovevo fare gli ordini e basta, era semplice come lavoro diciamo...

(CASE: 10_intervista_12_02_2013)

Possibilità di andare in pensione e contributi previdenziali. L'auspicio di riuscire ad andare in pensione al più presto è stato evidenziato da tutte le persone intervistate. L'esperienza di impiego temporaneo di persone disoccupate in Comune, si ricorda, permette di continuare il versamento contributivo utile per la pensione. Spesso, però, gli an-

ni di contributi mancanti sono in numero maggiore a quanto si riesce ad ottenere per mezzo dell'impiego temporaneo in Comune.

...no, non so neanche esattamente quanti anni di contributi c'ho...la legge 11 ai fini contributivi vale...quindi saranno 31, 32, comunque la legge dice che bisogna lavorare fino a 67 anni...non credo che riesca a fare 42 anni di contributo prima dei 67 anni, non credo...boh...vedremo...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Il poter andare in pensione, è una possibilità che si allontana se le persone faticano a ricollocarsi sul mercato del lavoro. Una simile difficoltà si ha anche qualora tali persone abbiano *background* lavorativi tortuosi ed intermittenti. Il fenomeno della precarietà, ad esempio, non solo giovanile, incide notevolmente sulla maturazione degli anni per la pensione:

...ho avuto quei 4-5 anni dove sono stata a casa e poi ho ripreso bene o male...però son sempre quelle riprese tra l'altro...non è l'anno intero...magari lavori 3 mesi, 4 mesi [...] poi finito quello aspettavi altri 6 mesi prima di trovare qualcos'altro, per cui chiaramente alla fine insomma...però bene o male ho avuto degli stacchi ma ho sempre ripreso comunque...quello sicuramente...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Quello dei contributi previdenziali è un tema spinoso. Spesso la parte più problematica del perdere un lavoro è non solo la perdita di retribuzione ma anche la perdita della contribuzione. Le persone intervistate che si trovavano spesso in stato di disoccupazione o mobilità percepivano pertanto una forma di reddito, ma non una forma di contribuzione. Emerge ad esempio quindi, come i contributi possano essere anche più importanti della retribuzione, specie se manca poco tempo per poter percepire la pensione:

...Le dico una cosa anche, se mi avessero detto "noi le assicuriamo un anno e mezzo di contributi pagati" io venivo anche senza stipendio...

(CASE: 03_intervista_08_02_2013)

...a livello contributivo che ti scoccia perdere questi anni perché dici caspita magari ti mancano solo quei 4-5 anni, 6 anni per arrivare alla pensione e non c'arrivi perché...quello ti preoccupa un attimo...perché dici...ci arriverò...non so quanto daranno ormai [...] più che la retribuzione, comunque io sono contenta per la contribuzione che va avanti, questa è una cosa...ed è quella la cosa più importante...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

4.5.2 L'esperienza presso il Comune

L'attività lavorativa in Comune. In questo paragrafo si presenteranno gli aspetti relativi alle attività lavorative svolte presso le varie strutture comunali dalle 9 persone intervistate. Tali attività, così come si è visto anche nei progetti presentati in tabella 2 nel paragrafo 4.4, hanno previsto mansioni di vario genere. A titolo di esempio si riportano due descrizioni di mansioni piuttosto diverse tra loro:

...io facevo il riordino l'archivio...mi portavano i raccoglitori, io dovevo smaltire le cose doppie, dovevo metterli in ordine di data da quella più vecchia a quella più giovane...dovevo buttare le copie doppie, c'erano le delibere...ce n'erano una marea [...] io dovevo smaltire...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

...io ho fatto bene o male quello che fanno gli effettivi che stanno la...cioè funerali, esumazioni, tutte ste cose qua [...] praticamente ho fatto quello che facevano gli altri, cioè meno ma comunque l'ho fatto...le cose più particolari, le facevano gli effettivi la...siamo io e un altro [...] facciamo che siamo i 2 della legge 11 e insomma anche noi abbiamo fatto quello che fanno gli altri diciamo...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Clima di lavoro e rapporti con i colleghi. Nelle interviste alle 9 persone impiegate si è cercato di rilevare come fossero in generale il clima di lavoro e i rapporti con colleghi. Dalle parole degli intervistati, è emersa sostanzialmente una certa soddisfazione verso l'ambiente di lavoro ed i colleghi:

...il lavoro mi piaceva, mi piaceva tutto, le colleghe, i capi...le dico è stata la cosa più bella che ho avuto nella mia esperienza lavorativa [...] anche l'ambiente di lavoro tante volte dici, trovi un ambiente con tante persone, non hai mai un feeling...io avevo feeling con tutti [...] io ancora adesso quando vengo mi sento a casa mia [...] perché io ho sempre visto nei lavori dove lavoravo che c'era il capo, il superiore, l'impiegato, e via...qui non ho visto questa differenza, non l'ho notata, perché come il capo veniva a bere il caffè con noi, come l'uscire...non c'era la differenza di casta come dicono tante volte...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

...io mi sono trovato benissimo...cioè a parte i colleghi non ho avuto nessun problema di comunicazione con loro anzi molto alla mano, simpatici, tranquilli, cioè si lavora bene insieme...

(CASE: 07_intervista_12_02_2013)

Il clima di lavoro può variare in base al contesto lavorativo. Emerge anche una situazione con un certo attrito:

... non è giusto che una persona perché o per ignoranza di loro certamente, o per non so quale motivo, trattano male gli altri nel senso che pensano prima di ogni cosa che uno guadagna uguale a loro [...] io il lavoro lo rifarei, lavorerei anche il doppio ma come a scuola, come in tutte le cose inizierei dall'asilo a far imparare a certe persone come si tratta con le altre persone perché nel nostro mondo non dev'essere chiuso, non devo pensare solo ai fatti miei e me ne frego degli altri...

(CASE: 06_intervista_11_02_2013)

In seguito sarà analizzato l'aspetto del clima di lavoro anche dal punto di vista dei responsabili.

Valutazione dell'esperienza. Così come il clima di lavoro, anche la valutazione complessiva delle esperienze fatte dagli intervistati emerge come piuttosto positiva:

...l'esperienza che ho fatto qui le devo dire che è stata stupenda, non c'è limite per dire che mi sono trovata benissimo, ho trovato proprio il mio tipo di lavoro [...] mi piaceva tutto, le colleghe, i capi...le dico è stata la cosa più bella che ho avuto nella mia esperienza lavorativa...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

...bene [...] 10 punti per il Comune perché mi permette di mangiare, è un grande aiuto...perché logico con il problema che c'è che tutti siamo consapevoli per bene, [...] senza questo aiuto io non so cosa avrei fatto...non lo so, non trovavo proprio niente...

(CASE: 06_intervista_11_02_2013)

In queste interviste è emerso come il particolare contesto lavorativo possa influenzare anche una generale valutazione dell'attività svolta:

...fare il becchino non è che puoi dire mi piace fare il becchino [...] non è un lavoro come gli altri...è utile per lo stipendio più che altro...però se chiaramente a me mi dicessero vuoi lavorare al cimitero o da un'altra parte, anche perché ci sono da 2 anni nel cimitero, direi "no meglio da un'altra parte" pure per cambiare aria diciamo...anche perché ti viene una depressione nel cimitero tutti i giorni [...] sono riuscito a racimolare qualcosa diciamo, positivo da questo punto di vista qua...poi c'è...la cosa psicologica [...] quando vai a là a lavorare non è che ti aspettano a braccia aperte, ti senti un po' anche sopportato, stai là, ti devono aiutare...cioè dal punto di vista psicologico non è che sia il massimo, cioè si capisce che tu stai là perché ti hanno messo...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Adeguatezza dei tempi di lavoro. Si è cercato nelle interviste anche di capire che tipo di orario facessero queste persone e se per loro fosse adeguato. L'orario di lavoro era in buona parte dei casi piuttosto elastico e ben gradito dalle persone che hanno svolto il periodo di impiego temporaneo in Comune.

...era perfetto...erano 6 ore che io potevo gestirmi come volevo, potevo fare dalle 8 alle 2, potevo fare dalle 8 e mezza alle 2 e mezza...sennò se un giorno volevo fare di più ore il giorno dopo dovevo fare qualcos'altro...tante volte io facevo fino al giovedì e il venerdì rimanevo a casa..

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

...diciamo che l'orario è abbastanza flessibile nel senso che non ho problemi...posso gestirlo...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

...l'orario di lavoro era abbastanza elastico perché era un'assunzione a progetto, di conseguenza si più o meno dovevo fare 6 ore, 30 ore a settimana, però non era così fiscale, nel senso che poteva essere anche un po' di più, un po' di meno insomma, però più o meno come indicazione era quella insomma, perché il contratto prevedeva un tot di ore quindi...

(CASE: 02_intervista_15_02_2013)

...sì [l'orario è adeguato] perché ho deciso io di fare il fine settimana, perché era soprattutto quello, quei giorni che serviva qualcuno sempre...e allora per me andava bene così...

(CASE: 10_intervista_12_02_2013)

Motivi della selezione. Nelle 9 interviste alle persone che hanno svolto il periodo di impiego presso il Comune si è cercato di capire anche quale fosse la loro percezione riguardo ai motivi per cui ritenessero di essere state selezionate. Sono emersi motivi abbastanza diversi, ad esempio il fatto che certi ambienti di lavoro non siano fatti per tutti:

...non lo so[...] credo che diversi avranno rinunciato [...] perché è un cimitero insomma [...] non è per tutti...non tutti...poi sapendo quante ore facevano e automaticamente lo stipendio che prendevi diversi avranno rinunciato...non lo so...io e l'altro...o forse siamo piaciuti noi...non lo so con esattezza...io credo che parecchia gente ha rinunciato...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Un altro motivo che si ritiene sia stato fondamentale nella selezione è relativo all'età della persona, o meglio, agli anni di lavoro e di contribuzione rimanenti per poter andare in pensione:

...non lo so perché sicuramente ci saranno state...adesso non so quante persone, mi sembra 5 persone al colloquio...non lo so perché mi è stata data l'opportunità...non credo che sia per l'esperienza lavorativa, perché comunque non serviva chissà quale esperienza lavorativa per cui...non so...neanche una mia storia personale non credo [...] forse hanno voluto dare un'opportunità ad una persona a cui mancavano pochi anni...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Il fatto stesso di essersi presentati bene ai colloqui è un altro motivo per cui si ritiene di essere stati scelti:

...il direttore mi ha detto qualche settimana fa che gli è piaciuto il modo come mi sono presentata, come...le risposte che ho dato alle loro domande, prima di essere assunta...e anche adesso lui mi ha detto che sarebbe contento se potessi rimanere perché ha detto che gli piace il modo di lavorare che ho...è rimasto contento...dunque spero che almeno si potesse continuare...

(CASE: 10_intervista_12_02_2013)

Apprendimento di nuove mansioni/conoscenze. Una nuova esperienza lavorativa, qualsiasi essa sia, implica il venire a contatto con nuove mansioni o comunque nuove conoscenze. Nelle interviste si è cercato di comprendere se le esperienze di impiego temporaneo presso il Comune siano state in qualche modo fonte di nuova conoscenza:

...si perché scoprire tante cose che non sapevo, nel senso, come viene svolta una domanda di pensione, tutti i documenti, perché tu quando prendi il faldone c'è tutto dentro, c'è tutte le carte...è stato positivo in tutti i sensi...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

...usare una ruspa per fare un buco a me ancora non l'hanno insegnato...siccome sono di passaggio non vale neanche la pena insegnarmelo...diciamo...si mi hanno insegnato come si mette giù una bara...come si fa un funerale, che è una cerimonia un po' particolare...e altre cose.....

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

...ho potuto anche imparare per l'opportunità di usare Ascot, di usare determinati...e così insomma pian piano...è migliorato sicuramente...chiaramente ho ampliato anche io le mie conoscenze...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

E' emerso per alcuni intervistati come abbiano svolto anche mansioni non particolarmente nuove e che non richiedevano un particolare *know-how*.

...per quanto riguarda proprio il lavoro...per il lavoro in sé no, lavoro di archiviazione più o meno è grosso modo è uguale ovunque, c'è un criterio che c'è...dopodiché ti devi adattare un attimino forse solamente ecco al tipo di gestione che vogliono fare per l'archivio...

(CASE: 02_intervista_15_02_2013)

...nuove cose...vabbè che posso aver imparato...no [...] il sistema di lavoro...ma ho fatto tutto, il primo giorno ho capito, uno capisce, deve fare, deve prendere, guardando non si fa mai niente in tutte le cose..nulla di nuovo sotto il sole per me in questo lavoro...

(CASE: 06_intervista_11_02_2013)

Non necessariamente l'intervistato apprende nuove cose legate al "come fare" il proprio lavoro ma anche un sapere più generale che può arricchire in maniera indiretta il bagaglio di conoscenze delle persone che hanno svolto tale esperienza:

...si (ho imparato nuove cose) siccome mi interessa anche l'arte....non solo quella moderna...anche del diciottesimo, diciassettesimo secolo...quegli anni...arte di tutti i tipi, è sempre interessante [...] non è solo l'arte che mi interessa, tutte le nuove cose [...] per quello che mi piaceva anche lavorare lì...impari sempre...

(CASE: 09_intervista_13_02_2013)

Risoluzione dei problemi avuti dopo la perdita del lavoro. Si è cercato altresì di capire se gli intervistati hanno avuto in qualche modo la possibilità, grazie a tale esperienza, di risolvere o almeno in parte arginare i problemi avuti in seguito alla perdita del lavoro. Seppure la retribuzione prevista dalla L.P. n.11/1986 non sia particolarmente elevata, in molti casi ha rappresentato un'importante fonte di reddito, come si evince dai seguenti estratti:

...si perché in quei mesi ho guadagnato qualcosina in più...poi ero andata a vivere dalla mamma perché visti i tempi insomma ero tornata...non potevo più permettermi di pagare un affitto non avendo garanzie per il futuro immediate [...]senza un reddito fisso non era possibile pensarci... ma insomma nella vita si cambia...

(CASE: 02_intervista_15_02_2013)

...è stato un ottimo trampolino, perché ho come detto, a parte lo *shock* di rimanere senza lavoro nel giro di niente, che era assolutamente inimmaginabile, e poi comunque mi sono rimessa in gioco, certo...

(CASE: 04_intervista_19-02-2013)

...si perché...da aiutare al pagare l'affitto, perché pago un affitto profumato [...]mangiare come un signore [...] Allora nella miseria mi sono sentito grazie a questo lavoro quasi un re,

perché per dire 600 euro, bene, sono già tanti soldi....[...] però per lo meno fare per bene la spesa, vivere, vivere bene...

(CASE: 06_intervista_11_02_2013)

...si diciamo che dall'anno scorso [...] sono riuscito come dire a stare a galla.... in quei due, tre mesi invece da settembre a gennaio, a dicembre, ecco lì magari è stata un po' più dura perché non c'era nessun'altra entrata...anzi c'erano sempre le uscite...ma mancavano le entrate...allora devi attingere ai tuoi risparmi, alla tua liquidazione, a quello che avevi messo via...

(CASE: 07_intervista_12_02_2013)

Tale impiego temporaneo, non solo si è dimostrato valido come fonte di reddito, ma anche dal punto di vista psicologico, consentendo così a queste persone di rimanere in qualche modo attive:

...si, certo...beh, come dicevo se sei a casa, c'è la depressione [...] però adesso vabbè lavoro quei giorni, c'è tipo un entusiasmo che dici ok almeno fai qualcosa, almeno vai a lavorare, sei tra la gente, non sei sempre a casa...per me come si dice, un po' di risveglio dal non fare nulla...

(CASE: 09_intervista_13_02_2013)

Anche il responsabile di un ufficio la ritiene una buona opportunità dal punto di vista psicologico:

...sicuramente, infatti, come dicevo, il lavoro nobilita, cioè anche aver riconosciuto l'attività che fai, sentirti utile per un progetto, lei diceva "io ho 55 anni ma sono a casa, io sarei ancora capace di lavorare, solo che nessuno mi dà la possibilità di mettermi in gioco, perché sono troppo vecchia per lavorare e troppo giovane per andare in pensione"...quindi sicuramente questo ha migliorato anche dal punto di vista umano la situazione della persona...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

Sicuramente il tipo di progetto e di conseguenza la quantità di ore stabilite per queste persone fanno la differenza. Un progetto di impiego temporaneo con poche ore di lavoro, come fa notare questo responsabile di un ufficio, rappresentano solo una piccola goccia nella possibilità di avere un reddito sufficiente:

no, non penso, no, perché 200 ore per ciascuno..come si dice ein Tropfen auf den heißen Stein, una goccia piccola ecco...però loro, da quanto ho capito, loro cercano qualcosa di stabile...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Ripetere l'esperienza. Si è cercato di comprendere come avessero vissuto l'esperienza di impiego temporaneo le 9 persone intervistate chiedendo loro se l'avrebbero ripetuta. Diversi intervistati, si sono detti favorevoli, se ce ne fosse la possibilità, a ripetere tale esperienza, che, come si ricorda, può durare al massimo due anni. Alcuni intervistati hanno evidenziato, però, delle condizioni che andrebbero migliorate, affinché accettino un'ipotetica nuova esperienza. Una condizione emersa è una retribuzione più adeguata:

...la ripeterei però se mi dessero uno stipendio più adeguato insomma...perché...io prendo un terzo di quanto prendono gli altri, gli effettivi diciamo...e allora c'è una bella differenza...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Altre la ripeterebbero se tale esperienza di impiego temporaneo rappresentasse poi un presupposto per riuscire a stabilizzarsi:

...si sempre con la speranza di trovare poi un lavoro, di essere assunta fissa proprio...con il mio problema diciamo, come invalida in qualche struttura pubblica in qualcosa di pubblico diciamo, dove posso stare un po' almeno tranquilla negli ultimi anni di lavoro...senza aver

sempre...perché nel privato purtroppo...è facile essere licenziati, è facile perdere da un momento all'altro il lavoro...poi io non è che ho nessun altro a cui appoggiarmi...
(CASE: 10_intervista_12_02_2013)

Anche un responsabile fa notare che è un'esperienza valida e che ripeterebbe anche perché per il Comune tale forma di impiego è sicuramente vantaggiosa:

...se io potessi richiamarli, io li richiamerei subito...anzi abbiamo necessità proprio, perché devo[...] quindi devo adesso dare un incarico ad una cooperativa, però che dal punto di vista delle risorse è molto più costoso...nel senso che costa il triplo...in quel senso anche...
(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

4.5.3 Aspetti positivi

Di seguito si analizzeranno quelle che dalle interviste svolte sono emerse come positività dell'esperienza di impiego temporaneo di persone disoccupate presso il Comune di Bolzano.

Appagamento/Sentirsi utili. L'impiego temporaneo di persone disoccupate, pur essendo circoscritto a periodi relativamente brevi, permette alle persone impiegate di sentirsi utili. Emerge dalle interviste uno status psicologico positivo dovuto al fatto di avere questa opportunità. Si può percepire nelle interviste una sorta di appagamento dovuto a tali esperienze:

...quello che io faccio principalmente è la pulizia...è utile perché quando uno va dentro, se deve buttare qualcosa trova vuoto, non è che trova pieno, l'immondizia per terra..il cimitero è pulito, anzi i giornali spesso mettono dei complimenti, quindi è utile diciamo...
(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

...e allora instauri un certo rapporto di comunicazione no...e quello mi piace [...] tante persone ti chiedono informazioni, ti chiedono qualcosa sulla città, sulla zona, sulla nostra regione, quindi è anche interessante come lavoro... la sensazione è quella di aver dato un servizio utile [...] i visitatori sono favorevoli e sono contenti di quello che si sta facendo...è una soddisfazione chiaramente da parte di chi ci lavora... quindi ti senti un attimino gratificato per quello che fai...
(CASE: 07_intervista_12_02_2013)

...è tipo un entusiasmo che dici ok almeno fai qualcosa, almeno vai a lavorare, sei tra la gente, non sei sempre a casa...per me come si dice, un po' di risveglio dal non fare nulla [...] anche queste poche ore che fai in settimana, già per me è veramente una bella cosa...
(CASE: 09_intervista_13_02_2013)

Anche i responsabili intervistati hanno confermato che tale esperienza di impiego temporaneo ha rappresentato una fonte di appagamento per queste persone che erano rimaste disoccupate:

...lei proprio aveva una soddisfazione personale...lei lo viveva questo lavoro come una realizzazione di se stessa [...] il lavoro nobilita...ma è vero, non è solo un fattore economico, di contributi, ma è un fattore di realizzazione, ma anche vedere le colleghe, confrontarsi, avere una vita attiva nella società, nel mondo del lavoro [...] quindi sicuramente questo ha migliorato anche dal punto di vista umano la situazione della persona...
(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

...noi siamo anche contenti che lei possa in questo momento anche lavorare e non stare a casa come disoccupata, questo a me fa molto piacere, perché tutti penso ci sentiamo più utili quando veniamo a lavorare ...
(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...sicuramente anche dal punto di vista psicologico erano proprio contenti di essere prescelti per questa attività [...] e anche un sentirsi in qualche modo utili...
(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Flessibilità e autonomia lavorativa. Una delle specificità dell'impiego temporaneo attraverso lo strumento della L.P. n.11/1986 è che esso non riveste un rapporto di lavoro dipendente. Si tratta di una fattispecie lavorativa con alcune similitudini col lavoro a progetto. Nonostante alcune criticità, tale forma di impiego ha dalla sua una certa flessibilità nella gestione degli orari di lavoro che consente alle persone ampi margini di autonomia.

...l'orario è abbastanza flessibile nel senso che non ho problemi...posso gestirlo...[...] sono stati sempre comprensivi, mi hanno sempre detto, "tu hai questo monte ore, 1200 nell'arco dell'anno da gennaio a novembre te lo puoi gestire come vuoi insomma"[...] comunque non ho problemi volendo potrei fare anche dei pomeriggi insomma, posso gestirmelo in autonomia tranquillamente...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

...ad esempio io sono rimasta a casa 15 giorni in agosto che dovevo fare delle cure e poi io quei giorni li ho recuperati, sono tornata facevo delle ore in più per recuperare i giorni che non avevo fatto...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

...cioè se io sono ammalato non vengo pagato, quel mese là, quelle ore là...poi magari posso recuperare in seguito...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

La flessibilità data da questo strumento di impiego è ben evidenziata anche dai responsabili delle strutture comunali intervistati:

...un vantaggio è che hai un budget di ore spalmato su 6-12 mesi o quello che è e quindi riesci a gestirti, quindi [...] anche se ti ammali, le recupererai dopo, ecco...quindi il vantaggio di questa possibilità di gestirsi l'orario è che viene assegnato un budget di ore che poi viene distribuito in base all'esigenza sia del datore di lavoro come anche della persona [...] non ti vincola ad un orario fisso al giorno...non ti vincola...poi ci possono essere i periodi dove fai più ore, il periodo dove ne fai meno...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

... non mi sembra uno strumento così brutto, insomma, perché è abbastanza elastico flessibile, non sei costretto a mantenere nessun rapporto se non ti garba, per cui insomma diciamo che ecco, tutti questi elementi di flessibilità li contiene tutti

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

...loro erano molto disposti, molto flessibili...e noi abbiamo anche dimostrato una certa flessibilità...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Utilità nel sopperire a carenza del personale. Questo è un aspetto di positività fatto emergere dai responsabili degli uffici che in molti casi avevano bisogno delle persone assunte tramite lo strumento della L.P. n.11/1986 proprio per una mancanza di personale interno per svolgere determinate attività.

...questa persona ci è stata di grande aiuto e anche adesso ci sta aiutando perché noi con la nostra mole di lavoro non riuscivamo a fare anche questa parte del nostro lavoro [...] noi abbiamo aderito subito perché ne avevamo proprio necessità [...] con il personale attualmente in servizio non era possibile farlo per mancanza di tempo..

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...avevamo bisogno veramente di personale quindi di cercare di dar loro da fare dei lavori, diciamo così, che non fossero dei lavori professionalmente disegnati, diciamo così, però che potessero dare una mano [...] quindi diciamo che è stato un po' un venirsi incontro, è stato un' occasione per sfruttare una possibilità, a fronte di una carenza, di una mancanza totale di possibilità di assumere...

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

4.5.4 Aspetti critici

Di seguito vengono riportati alcuni aspetti critici, emersi intervistando le persone impiegate. Il far emergere tali criticità si rende utile al fine di poter fare delle proposte migliorative concrete che possano rendere ancora più proficua ed appetibile l'opportunità fornita dallo strumento della L.P. 11/1986.

Malattia e/o ferie non retribuite. Si è cercato con gli intervistati di far emergere quelli che secondo loro erano aspetti critici del tipo di contratto con i quali erano impiegati. In quasi tutte le interviste tra gli aspetti critici è emerso quello delle ferie non retribuite ed ancor di più della "non tutela della malattia". Tali forme di tutela non sono, infatti, previste dalla L.P. 11 del 1986.

...secondo me che non funziona di questo progetto qua è proprio il fatto della malattia [...] se tu fai un contratto simile ad un ragazzo di 18 anni questo sta sempre bene, ma nel momento in cui tu lo vai a fare ad una persona di una certa età tu costringi la persona ad andare a lavorare anche se non sta bene [...] a me è successo che 2-3 volte sono andato a lavorare con il raffreddore forte e qualche linea di febbre però...perché dico "si poi lo recupero" si ma quando? Come? ...E allora prendi e vai...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

..forse il fatto è la tutela della malattia.... forse magari anche le ferie anche, per dire, o la malattia, insomma, non dico ore di permesso perché uno ha già l'orario abbastanza flessibile, però ecco magari qualche tutela in più forse quella si la darei... la malattia o le ferie forse l'unica cosa...io magari mi prendo solo due settimane all'anno non è che mi prendo di più, almeno quelle due settimane, non è che faccio un mese, però non sono retribuite per niente...non prendi stipendio insomma quel mese...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

...ecco per il futuro considerate il fatto della malattia, perché siamo esseri umani e come tali può capitare di ammalarsi...e non si è coperti...

(CASE: 04_intervista_19-02-2013)

La tutela della malattia o le ferie (congedo ordinario) sono istituti classici del contratto di lavoro dipendente non previsti in tale forma di impiego temporaneo, così come avviene ad esempio con i contratti a progetto. Questo responsabile di un ufficio ben chiarisce tale criticità:

...chiaro perché non ha la tutela di un dipendente, perché lavora ad un progetto e come anche un co.co.pro. e tu lì devi portarmi a casa il progetto... come, quando e in che tempi lo fai, è un tuo problema...quindi se tu ti ammali nel frattempo, dovrai recuperare dopo...ma la malattia non è coperta [...] proprio perché è una specificità di un rapporto di lavoro dipendente...quindi ovvio dal punto di vista delle persone è sicuramente un aspetto critico...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

Un altro responsabile di un ufficio evidenzia la stessa mancanza di tutele lamentata da quasi tutte le 9 persone intervistate che hanno svolto un progetto di LSU in Comune:

...queste persone non sono tutelate perché devono prendersi ferie no, cioè non hanno la malattia [...] ed era [in rif. ad una di queste 9 persone] all'ospedale, era ricoverata per quei giorni dell'operazione quindi non hanno la malattia [...] se vogliamo non è proprio una buona cosa questa...perché comunque loro prestano un'opera.....è proprio mancanza di tutela questa...non è una bella cosa...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

(In)adeguatezza della retribuzione. Assieme al problema della mancata tutela della malattia, quello della retribuzione inadeguata è un aspetto critico emerso dalle interviste. Le persone che hanno svolto tale esperienza di impiego temporaneo, pur lamentando che

la retribuzione è piuttosto bassa, si dicono tutto sommato abbastanza contente di poter avere questa entrata.

...quando uno è senza lavoro va bene qualunque cosa, va bene qualunque guadagno...certo che insomma la retribuzione era proprio minima....nel senso che....visto che era in aggiunta alla mobilità poteva andare ma avessi dovuto interrompere la mobilità con 5 euro all'ora [...] rispetto a zero, cinque euro è meglio di zero...dopodiché se però insomma hai un minimo di aiuto dall'altra parte va bene ma io sono sola...

(CASE: 02_intervista_15_02_2013)

...Beh...vabbene...sarebbe meglio 5000 euro al mese...non è male perché non è un lavoro così pesante per uno che è abituato al lavoro[...] E' un aiuto, non è una cosa molto importante...Se uno potesse lavorare più ore al giorno, 10 ore, 8 ore già sarebbe più soldini...

(CASE: 06_intervista_11_02_2013)

...si oddio...la retribuzione... 5 euro...5,50 all'ora....oddio per il tipo di lavoro che fai chiaramente va bene..chiaramente rapportato....chiaro che con 5 euro all'ora non è che [...] se dopo consideri chiaramente fine mese che ti prendi 350 euro, 370 a fronte della spesa che io appunto ho regolarmente ogni mese dei contributi volontari neanche la metà di quello che devo pagare ogni mese capisce...

(CASE: 07_intervista_12_02_2013)

...importante che c'è qualcosa, anche se piccolo che è ti aiuta sempre, perché vabbè ho una pensione per la invalidità e anche questo poco che certamente ho anche un sostegno dalla parte dell'assistenza economica [...] però proprio questo aiuto...di trecento euro o quant'è insomma...abbastanza un grande aiuto...certo che ognuno vorrebbe un lavoro dove si potrebbe guadagnare di più...1500 euro così sei a posto, però chi può fare lo fa, ok...ma con questa crisi sa bene che è difficile...

(CASE: 09_intervista_13_02_2013)

...quelle 500-600 euro che prendevo qui per me erano sufficienti [...] nel senso non era uno stipendio grande ma per me era una goccia che...facciamo l'esempio...Noi paghiamo 550 euro di affitto, vuol dire che le 600 euro che io prendevo pagavo l'affitto, e mi sentivo utile, ho pagato l'affitto ho pagato la spesa condominiale...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

..chiaramente la retribuzione è bassa insomma...nel senso che 6 euro all'ora sono chiaramente...però dici vabbè [...] lo accetti piuttosto che stare a casa hai comunque questa opportunità e sono comunque...singolarmente sei euro all'ora non dice niente, se tu la vedi comunque nel cumulo dell'orario che uno fa, magari 150 ore, 130 ore, o facendo la giornata intera ne fa...allora chiaramente non dico che insomma sia chissà quanto però è comunque una retribuzione non dico ottimale ma insomma accettabile ecco...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Anche i responsabili degli uffici riconoscono senza indugi che tali retribuzioni sono decisamente basse:

...Noi abbiamo questa persona praticamente in regalo [...] la paga è troppo bassa, soprattutto rispetto ai colleghi che sono fissi, che magari prendono il triplo e non hanno lo stesso entusiasmo e voglia di fare di questa persona che è qui per un periodo limitato...

(CASE: 01_resp_intervista_14_03_2013)

...in proporzione agli stipendi, al costo orario dei dipendenti, sicuramente molto basso, cioè 6 euro all'ora [...] sicuramente è basso, però dall'altro, e forse è proprio quello l'incentivo a dire "li prendo"...usiamoli di più...è una forza lavoro che ci costa poco, soprattutto in questo periodo di tagli, *spending review*, riduzione dei costi...devi stare attento...chiaro che vanno ad incidere sul bilancio anche questi costi, però....cioè se dovessi farmi i calcoli quanto avrei speso, quanto l'amministrazione avrebbe speso, prendendo, assumendo persone a tempo determinato per fare le stesse, probabilmente avrebbe speso il triplo...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

... certo meglio che stare a casa senza retribuzione, sicuramente, però, un po' bassa...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...la retribuzione è decisamente bassa [...] mi sembra veramente che vada contro un qualsiasi principio di sostenibilità di queste persone insomma, però se questo potesse aiutarli in qualche modo, insomma tra il nulla e questo, probabilmente...

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

...sicuramente non si può vivere con i 600 euro e quindi mi sembrano anche un po' bassetti, però io penso che bisogna considerare che questo sia un programma di reinserimento e quindi è una retribuzione che va vista in quel senso lì [...] loro erano contenti di avere un impiego, poi certamente avere 100 euro di più o di meno, questo fa una grande differenza a questi livelli di retribuzione...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Sensazione di disagio nell'attività lavorativa. Dalle interviste svolte, le esperienze di impiego temporaneo presso il Comune di Bolzano sembrano tutte aver avuto un esito piuttosto positivo. Non sono state evidenziate particolari situazioni di disagio, se non in relazione ad alcuni aspetti ed ad alcune mansioni. Il disagio quindi emerge in relazione alla tipologia di lavoro in sé:

...noi abbiamo il disagio che comunque siamo sempre all'aperto con qualsiasi tempo, io ho fatto funerali sotto il diluvio universale, e questa è un'altra cosa...o neve, oppure in estate che fa un caldo atroce...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Il disagio però può essere un fattore dipendente in maggior misura dalla persona in sé:

...sì (ero un po' spaesata) perché chiaramente non avendo il supporto del lavoro perché comunque non hai le conoscenze, le basi, ovviamente, chiaramente lì mi son sentita...ho imparato ma nello stesso tempo hai quell'ansia di non completare...forse appunto diciamo anche chiaramente alla mia età non hai una mente così elastica da cambiare ogni 15 giorni un determinato lavoro, ma non per cambiare, perché lì l'elasticità ce l'ho sicuramente, ma è il dover imparare...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

I rapporti con i colleghi possono influire su una sensazione di disagio:

...non è giusto che una persona perché o per ignoranza di loro certamente, o per non so quale motivo, trattano male gli altri nel senso che pensano prima di ogni cosa che uno guadagna lo stesso di loro...

(CASE: 06_intervista_11_02_2013)

4.5.5 Prospettive future

Nella parte finale delle interviste si è cercato di indagare quali fossero le situazioni di vita di queste persone e quali prospettive avessero una volta terminata l'esperienza di impiego temporaneo in Comune. Si è altresì tentato di capire quali proposte avessero da fare in merito allo strumento della L.P. n.11/1986.

Dopo l'esperienza in Comune. Alcune delle persone, al momento dell'intervista stavano ancora lavorando presso gli uffici comunali, altre invece avevano già terminato. Si è cercato nella parte finale delle interviste di capire meglio qual'era la loro situazione e cosa si aspettassero dal futuro. Tra gli intervistati c'è chi ha lasciato il lavoro in Comune preferendo pagare i contributi volontari per arrivare più in fretta alla pensione:

...mi dà un po' di gioia sapendo che pagando questi contributi riesco a raggiungere questo obiettivo quello sì, ma mi sento sempre come la prima volta, una persona di peso[...] speriamo che arrivi veramente presto il 2015 che mi danno sta pensione...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

Emerge, inoltre, anche una prospettiva abbastanza negativa per cui finita l'esperienza di impiego temporaneo risulta difficile collocarsi:

...dopodiché, migrerei....stiamo pensando di andarcene da Bolzano [...] può darsi che domani trovo un posto migliore e allora lo lascio e vado da un'altra parte però...è difficile insomma, dovrebbe essere solo un miracolo [...] ma non è che io spero che una ditta privata... oppure il collocamento non trovano niente insomma[...] il problema mio principale è che da novembre non avrò neanche sti 600 euro al mese e quindi dovrò fare tutto con lo stipendio di mia moglie...difficile insomma...

(CASE: 05_intervista_11-02-2013)

Delle 9 persone intervistate, soltanto una è riuscita dopo l'esperienza in Comune a trovare un lavoro e a ricollocarsi:

...avevo già avuto un contatto ma non era ancora ben definito e poi proprio in quelle ultime settimane invece [...] avevo iniziato a lavorare anche se con un part-time però assunta regolarmente e nel mio settore [...]io ho sempre cercato però nel frattempo un ex collega che da molti anni si è messo in proprio ha saputo che io ero a casa e quindi mi ha cercato e mi ha offerto un posto di lavoro[...] Probabilmente dall'anno prossimo passo definitivamente a tempo pieno e a tempo indeterminato [...] insomma sono contenta e mi ritengo anche fortunata ecco...perché...non è facile a questa età trovare poi un lavoro...

(CASE: 02_intervista_15_02_2013)

Tutto sommato, emergono anche delle visioni che si possono leggere come abbastanza ottimistiche delle possibilità future di poter continuare con questi progetti o di trovare un nuovo impiego:

...io spero che finirò con questo progetto e poi se terminato questo ci sarà anche del tempo...mi metterò a disposizione...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

...poi vediamo se mi richiamano per il cimitero...perché quella del cimitero penso che continui ancora [...] anche se comunque rimango sempre iscritto lì all'ufficio del lavoro... adesso ho fatto anche il patentino che non avevo [...] quindi ho qualche *chance* in più eventualmente no...adesso sto facendo la domanda anche in Provincia, vediamo che succede...

(CASE: 07_intervista_12_02_2013)

...non so cosa succederà dopo...però vabbè se avrò qualche informazione dall'ufficio del lavoro forse anche non so, presso il Comune c'è qualche altro tipo...non lo so...

(CASE: 09_intervista_13_02_2013)

...sempre con la speranza di trovare poi un lavoro, di essere assunta fissa proprio [...] in qualche struttura pubblica, in qualcosa di pubblico...

(CASE: 10_intervista_12_02_2013)

Proposte e suggerimenti. L'Osservatorio per le Politiche Sociali e la Qualità della Vita del Comune di Bolzano, tramite questa ricerca, si è posto, tra gli altri, l'obiettivo di comprendere dai diretti interessati come si potrebbe migliorare questa opportunità di impiego temporaneo, sebbene, come si ricorda, si tratti di uno strumento previsto da una legge provinciale. Emerge ad esempio la proposta di poter avere i contributi versati legati al periodo di lavoro e non alla retribuzione, che come abbiamo visto, è piuttosto bassa:

...l'unica cosa le dico, se si può fare, chi viene assunto con questa legge 11 fare in modo che i contributi siano pagati all'intero[...] ci dovrebbe essere un sistema per legarlo al periodo e non alla retribuzione....perché capisce io faccio 9 mesi e che mi siano contabilizzati 9 mesi così anche io mi troverò una minima goccia quando andrò in pensione ma almeno è quella...

(CASE: 03_intervista_08-02-2013)

Emerge, come si era visto anche tra le criticità, la proposta di inserire maggiori forme di tutela in tale forma di impiego, come ad esempio le ferie e soprattutto la malattia:

...le ferie anche, per dire, o la malattia, insomma, non dico ore di permesso perché uno ha già l'orario abbastanza flessibile, però ecco magari qualche tutela in più forse quella si la darei...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Viene proposto di sviluppare più offerte formative ad hoc per le persone che perdono il lavoro e si ritrovano pertanto a casa senza un impegno:

...al di là appunto del fatto lavorativo [...] piuttosto che stare a casa... invogliare queste persone tramite appunto dei corsi magari no? Dettati magari non so, da quale...potrebbe essere la Provincia sicuramente, come punto di contatto, però piuttosto che stare a casa invogliare queste persone a far qualcosa sicuramente, ad aggiornarsi anche, semplicemente insomma [...] perché non ti dicono "qua organizziamo un corso, fondo sociale o così magari, windows" che ne so qualsiasi cosa, "le interessa" o comunque insomma "ne programmiamo uno più avanti" o anche di lingua, perché no scusa, anche lingue, di tedesco, qualsiasi no, corsi, anche per tenere i contatti e anche occupare queste persone diciamo..

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Affiora la raccomandazione di mettere a disposizione un tutor con il quale confrontarsi ed essere seguiti in maniera un po' più costante:

...forse l'unico...neo che potrei diciamo dire è che inizialmente ti dicono che hai un tutor, [...] magari una figura di un tutor una volta ogni 3-4 mesi sentire un po' se queste esperienze sono appunto negative...ad esempio mi fa piacere di aver colloquiato con lei però le dico siamo arrivati per dire dopo quasi 2 anni, 1 anno e mezzo...

(CASE: 01_intervista_14_02_2013)

Viene proposto, inoltre, che uno strumento di tale utilità dovrebbe essere utilizzato anche dal settore privato e non solo da quello pubblico:

...sarebbe bello forse se lo propongono anche le aziende...perché ci sono di sicuro momenti anche lì che gli mancano o hanno un po' di più per la produzione, allora servono un paio di persone...non è una legge proprio sbagliata, io dico che è molto interessante, però alla fine forse funziona per un attimo però una persona dopo, vorrebbe avere un lavoro sicuro allora come dipendente, fisso...che ti permette di andare avanti insomma...

(CASE: 09_intervista_13_02_2013)

4.5.6 Il punto di vista dei responsabili degli Uffici/Servizi

In questa parte del report saranno analizzati gli elementi emersi dalle interviste con i responsabili degli uffici e dei servizi dove le 10 persone hanno svolto la loro attività. Come si è visto, nelle pagine precedenti sono già stati esposti alcuni elementi emersi dalle interviste con i responsabili che erano in qualche caso intersecati a quelli evidenziati dai lavoratori stessi. Di seguito sono presentati invece gli aspetti esclusivi emersi intervistando i 5 responsabili.

Motivi di adesione al progetto di impiego temporaneo. Dalle interviste è emerso che l'adesione a questi progetti di impiego tramite lo strumento della L.P. n.11/1986 era dovuto principalmente al fatto di dover reperire del personale per riuscire a svolgere determinate attività che altrimenti era difficile portare a compimento mediante il personale di ruolo.

...ci è stato proposto e noi avevamo bisogno di una persona che potesse aiutarci nel riordino dell'archivio ai piani meno uno e meno due che abbiamo qui nel palazzo, archivio protocollo...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...perché è molto banale, nel senso che si è cercato di unire un bisogno esterno di queste persone, ed un bisogno interno da parte nostra che avevamo bisogno veramente di personale....

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

...i motivi erano due praticamente, il primo motivo era che si trattava di un'attività ben circoscritta e quindi si potevano ben indirizzare le persone e anche scegliere le persone per questo specifico lavoro, il secondo è che era una necessità, una nostra richiesta perché [...] noi con le nostre forze non riuscivamo a coprire bene, ecco, quindi per noi è stato anche un risparmio di risorse...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Perplessità iniziali sullo strumento/sulla selezione. Si è cercato di capire con i responsabili se vi fossero delle perplessità iniziali su questa modalità di impiego. In linea di massima dalle interviste fatte ai 5 responsabili degli uffici e dei servizi dove le 10 persone disoccupate hanno potuto svolgere un periodo di impiego temporaneo, non sono emerse particolari perplessità sull'utilizzo dello strumento che è stato ben accolto quando proposto.

...è stata da noi apprezzata questa proposta che ci aveva fatto l'ufficio personale, io non ero a conoscenza di questa legge 11, non sapevo che aspetti avesse [...] nessuna perplessità perché il lavoro serviva [...] molto contenta dell'esito e della modalità del lavoro...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

E' emerso inoltre un aspetto legato alla possibilità, per i responsabili intervistati, di poter scegliere le persone da impiegare:

...noi forse non avevamo tanta perplessità perché conoscevamo tutta la storia della legge 11...diciamo l'unica nostra perplessità era la possibilità di capire se c'era un minimo di possibilità di scelta...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

...io penso che il punto cruciale è sempre la scelta delle persone[...]in quel momento bisogna spendere tempo e anche un pochino ragionare chiaramente quello che effettivamente serve e io in questo caso qua specifico, delle tre persone che noi avevamo, ero ben contento perché abbiamo scelto questi tre da 12, 13 persone, quindi un pomeriggio...ma la scelta è stata felice secondo me....

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Processo e criteri di selezione. Si è cercato nelle interviste con i responsabili di comprendere come sono stati fatti i processi di selezione e quali criteri sono stati maggiormente considerati. Emerge ad esempio come la formazione delle persone sia stato considerato come elemento rilevante, ma anche la motivazione è ritenuta importante:

...la loro formazione professionale, è stata sicuramente uno degli elementi essenziali, su cui ci si basa, ma anche su colloqui, vedere anche la motivazione se le persone hanno voglia di venire a lavorare o se proprio è un dovere perché altrimenti magari scattano altri meccanismi o così via...però devo dire, le persone che poi abbiamo selezionato erano le persone giuste...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

...si sono presentate diverse persone [...] chiedevamo se fossero disponibili a lavorare innanzitutto anche in archivio [...] che tipo di lavoro avevano fatto queste persone, che avevano svolto prima[...] criteri di selezione, dopo aver dialogato con queste persone, capire che cosa facevano, che cosa appunto qual'era stata la loro precedente esperienza, abbiamo dopo parlato tra di noi e pensato che cos'era meglio, quale persona fosse meglio...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

Al di là delle competenze, per alcuni tipi di lavori, sono stati considerati anche gli aspetti più relativi alla personalità della persona da impiegare:

...il colloquio si è basato un po' sul chiedere del perché erano arrivati a questo colloquio...che cosa si aspettavano, un po' di esperienze e un po' di domande generiche per capire il tipo di personalità che avevano insomma [...] queste persone devono essere tranquille, devono rispettare gli altri, devono avere pazienza [...] diciamo che le domande erano anche di questo genere, insomma, io volevo inquadrare anche la personalità perché è importante è che queste persone si avvicinino nel modo giusto...

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

Sono stati altresì criteri considerati rilevanti, le capacità comunicative e le competenze linguistiche, specie per attività a contatto con il pubblico:

...un criterio era, diciamo, volevamo vedere se le persone erano equilibrate, nel senso nella loro comunicazione con noi [...] era importante perché si trattava di un servizio di specie di *front office* [...] la seconda esigenza era: noi guardavamo un attimo se conoscevano un minimo di tedesco, italiano e tedesco, quindi un minimo di capacità di dialogare [...] nel gruppetto che ci hanno messo a disposizione per la selezione, c'erano persone che effettivamente erano anche bilingui [...] è sempre importante il momento della selezione...è la prima esperienza che io faccio con la legge 11, però ho subito capito che funziona solo quando effettivamente sai esattamente cosa ti serve e chi ti serve o diciamo la persona che cerchi e quello che ti offrono...se non è dentro nel gruppetto di quello che ti offrono, meglio forse dire di no, non c'è nessuno adatto...perché se avessimo scelto delle tre, anche uno, due persone che poi non funzionavano, sarebbe diventato un po' difficile...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Motivi particolari della selezione. Sempre nella prima fase dell'intervista ai responsabili si è cercato anche di capire, oltre ai criteri, se c'erano motivi particolari che hanno portato alla scelta delle persone. In linea di massima appaiono la preparazione e gli *skills* delle persone come motivi fondamentali della selezione.

...loro avevano una formazione amministrativa, quindi anche nei colloqui dove si cerca un po' di capire anche questi *skills* interpersonali, il modo di essere, il modo di fare della persona, erano quelle che ci avevano più convinto diciamo [...]c'era proprio anche una predisposizione, un interesse...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

...mi pareva la persona più idonea, sinceramente non è che...però è stata precisa quando ci ha spiegato cosa faceva prima, senza fronzoli né nulla, mi ha convinto, mi sembrava convincente, era chiara nell'esposizione, mi sembrava che fosse una persona così in un primo momento mi sembrava una persona idonea, non ha promesso né nulla in più, né nulla in meno...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...perché per noi era importante la conoscenza di comunicazione, chiamiamola così, ma soprattutto all'esterno di dare effettivamente anche un'immagine buona dell'istituzione [...] è assolutamente importante che siano affidabili...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Anche la storia personale, può influire in fase di selezione:

...ci ha colpito molto la sua storia e in qualche modo ci ha fatto anche un po' pena...

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

Competenze versus situazione di fragilità. Una volta compresi meglio i criteri e i motivi per cui sono state scelte tali persone, si è cercato di comprendere altresì se e quanto peso venisse dato all'esperienza e alle competenze e quanto peso invece alla situazione di difficoltà di tali persone, che, ricordiamo, erano disoccupate e/o in mobilità.

...sicuramente è stato preso in considerazione anche questo [in rif. a: la situazione di difficoltà della persona], perché nel caso della signora [...] la ditta aveva chiuso e lei si è ritrovata sulla strada e per il fatto di aver una certa età non riusciva più a ricollocarsi, umanamente sicuramente ha inciso [...] io devo dire la verità, se ci fosse stata una persona giovane, che magari in altro modo avrebbe avuto più possibilità di ricollocarsi, rispetto ad una persona che già di per sé ha come difficoltà in più anche il fattore sociale anagrafico, io penso, io mi faccio influenzare anche da questo aspetto, poi non so le scelte dei miei colleghi, come siano ricadute...nel mio caso quando la signora mi ha raccontato un po' la sua storia, umanamente mi ha colpito ecco...e ho detto "se io posso aiutarla, perché da un lato lei mi porta avanti un progetto e la posso aiutare in questo modo, ben venga..."

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

Dalle interviste emerge però come la situazione di fragilità della persona non sempre fosse così esplicitamente conosciuta dai responsabili nel momento della selezione:

...io presumo che se fossero lì per fare quel colloquio probabilmente avevano proprio perso il lavoro, quindi già la Provincia aveva fatto una prima scelta di queste persone, quando si sono presentate io non conoscevo nessuno, quindi, per me una valeva l'altra...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...sicuramente avevamo bisogno di determinate competenze, anche per il tipo di ambiente...La situazione di fragilità/difficoltà non ha avuto certamente un peso più del 50%, direi 50 e 50.....

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

Monitoraggi/colloqui in itinere. In progetti di questo tipo può essere piuttosto utile per i responsabili degli uffici e servizi avere un *feedback* sull'esperienza. Intervistando i 5 responsabili si è pertanto cercato di capire se era prevista qualche forma di monitoraggio formale e/o informale sull'attività delle persone impiegate. Il contatto da parte dei responsabili degli uffici e dei servizi con le persone impiegate temporaneamente è risultato essere abbastanza costante:

...siamo costantemente in contatto con la persona, comunque vengono fatte delle riunioni per stabilire le varie attività...

(CASE: 01_resp_intervista_14_03_2013)

...loro sono state affiancate dal personale dipendente, sono stati istruiti, hanno avuto regolare contatto, perché doveva essere uno scambio continuo e soprattutto fino a quando non avevano raggiunto un livello di autonomia...però anche dopo c'è sempre stato un continuo confronto [...] ci sono stati degli incontri anche di verifica...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

...prima le abbiamo insegnato il lavoro che andava a svolgere [...] e noi costantemente una volta al giorno, una volta alla settimana quando era più autonoma, l'abbiamo seguita, abbiamo controllato quello che faceva...quindi in questo senso abbiamo seguito lo svolgersi del lavoro...e vedevamo che era svolto in maniera adeguata e con coscienza, con precisione, perché questo è molto importante per il nostro lavoro...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...il responsabile del gruppo [...] fa dei *briefing* settimanali e ha contatti diretti con loro[...] per cui mi riferisce che effettivamente va bene, che non ci sono problemi, vabbé i problemi che ci possono essere in tutti gli ambienti di lavoro ogni tanto [...] per cui lui ha un contatto diretto quotidiano con queste persone...

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

Emerge altresì la presenza di contatti più informali che consentono un monitoraggio che sembra rivelarsi altrettanto efficace:

...io gli ho introdotti, gli ho spiegato esattamente cosa devono fare, hanno ricevuto da me anche 2 pagine di linee guida, come adattarsi al lavoro[...]e poi ogni tanto sono passato io,

perché mi ricordo che tra gennaio-dicembre sono passato sicuramente 4-5 volte il fine settimana a vedere come vanno le cose[...] io ho cercato sempre di stare un po' diciamo in contatto con loro...ma una verifica sistematica con un questionario, con una tabella così non l'abbiamo fatto[...] io penso questi [in rif. a: gli incontri informali] siano anche più importanti di un contatto formale che si fa dopo un mese...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Valutazione sulle persone impiegate da parte dei responsabili. Complessivamente, intervistando i responsabili degli uffici e dei servizi, emerge una certa soddisfazione verso le persone che sono state impiegate in progetti di impiego temporaneo attraverso la L.P. n.11/1986.

...era una persona estremamente motivata, si è ambientata molto bene con le colleghe, all'interno dell'ufficio, e anche produttiva, ci ha portato avanti un sacco...ci ha sfoltito oltre 700 fascicoli...quindi ci ha portato veramente molto avanti...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

...io sono contenta, personalmente, sia dal punto di vista personale, per il rapporto che abbiamo instaurato [...] quindi per me è stato positivo...avevamo avuto in passato delle esperienze di tirocinanti, che è un discorso diverso e quelle non erano state così positive...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...queste persone le prenderei subito [...] non ho mai avuto l'impressione che qualcosa...nessuna lamentela che qualcosa non funzionasse da parte dei miei...puntualità, erano puntuali, timbravano [...] questa esperienza per me è molto positiva, per me e penso anche per loro...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Clima di lavoro/Rapporti con i colleghi dal punto di vista dei responsabili. Nelle pagine precedenti era stato analizzato questo aspetto dal punto di vista delle persone impiegate. Esse hanno espresso in generale di essersi trovate bene nell'ambiente di lavoro. Analoga percezione emerge dalle interviste con i responsabili degli uffici e dei servizi dove tali persone sono state impiegate:

...I rapporti sono ottimi, non ha problemi, si è inserita bene, è una di noi ormai... è rispettosa delle regole...

(CASE: 01_resp_intervista_14_03_2013)

...i rapporti sono buoni perché è una persona molto...discreta ma puoi parlare [...] con noi con tutti ha un buon rapporto, ci parliamo, si scambiano due parole, ci si chiede i dubbi le perplessità, quando c'è bisogno, veramente completa come persona secondo me...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...questi che hanno avuto un periodo più lungo si sono integrati molto bene...

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

...da quanto ho capito io si sono integrati bene, non ho notato nessun elemento di attrito...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Valutazione sullo strumento di impiego temporaneo della L.P. n.11/1986. Questa è stata la prima esperienza in cui il Comune di Bolzano si è avvalso della forma di impiego mediante lo strumento della L.P. 11/1986. Dalle interviste effettuate, si evince come i responsabili degli uffici e dei servizi che hanno aderito a questi progetti siano rimasti piuttosto soddisfatti ed emergono, infatti, delle valutazioni positive sullo strumento di impiego temporaneo:

...E' uno strumento positivo, non potendo assumere a tempo determinato...con le persone che c'erano non si poteva svolgere quel lavoro...

(CASE: 01_resp_intervista_14_03_2013)

...le persone che vengono chiamate per collaborare in base alla legge 11, non hanno rapporto di lavoro con l'ente pubblico quindi esulano diciamo dai discorsi patto di stabilità, discorso di pianta organica, però nello stesso tempo, poi riescono a portare avanti dei progetti[...]quindi per noi questo è un vantaggio, e anche il costo, perché chiaramente il costo di una persona che lavora in legge 11 è molto più basso rispetto a un dipendente [...] quindi anche un aspetto economico che fa diventare interessante queste attività... sicuramente se avessi nuovamente bisogno di avvalermi di persone che mi portano avanti un progetto specifico io ritornerei ad avvalermi dello strumento fornito dalla legge 11...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

...son contenta lo abbiamo scoperto questo strumento, perché veramente non lo conoscevamo, ed è una buona cosa in effetti poterne usufruire di queste persone, aiuti loro e loro aiutano te, è una cosa reciproca, è una cosa buona...

(CASE: 03_resp_intervista_13_03_2013)

...in generale, diciamo che se c'è la soddisfazione da parte del soggetto, lo trovo anche uno strumento utile, insomma, parto sempre dall'idea che dev'essere soddisfacente per chi lo fa questo, sotto tutti i punti di vista, sotto tutti i profili, quello economico, quello di integrazione sociale, quello umano, quello della gratificazione personale...

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

...io credo che siano uno strumento veramente efficace, per dare anche senso alla vita di queste persone, perché il problema è che quando uno è per lungo tempo disimpegnato, disoccupato, noi diciamo sempre "dis-occupato", però forse bisognerebbe dire "dis-impegnato" è più adeguato, perché avere un impegno, avere diciamo, sapere cosa fare, anche se solo...è importante per le persone [...] penso che il programma può funzionare benissimo, per tanti versi, sicuramente non bisogna considerarlo un aiuto adesso per la pubblica amministrazione per tappare diciamo buchi che ugualmente esistono [...]se le persone sono scelte bene, può funzionare...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Criticità ed aspetti migliorabili. Come per i diretti interessati che hanno lavorato in Comune, anche con i responsabili è stato possibile far emergere alcune criticità di questa forma di impiego ed alcuni aspetti che andrebbero modificati. Chiedendo quindi a tali responsabili se evidenziassero criticità e se c'erano alcuni aspetti che loro avrebbero modificato, sono emersi diversi suggerimenti stimolanti.

Viene evidenziato il limite di tempo previsto da tale legge e viene suggerito quale aspetto migliorativo quello di poter prolungare tali contratti:

...La possibilità di poter prorogare le persone che meritano...

(CASE: 01_resp_intervista_14_03_2013)

Viene altresì segnalato come aspetto migliorabile quello della retribuzione, già ampiamente evidenziato nelle pagine precedenti, come insufficiente:

...che venga riconosciuta una retribuzione maggiore, mi sembra veramente troppo bassa, anche per gli standard nostri della provincia...

(CASE: 04_resp_intervista_07_03_2013)

Viene suggerita, inoltre, la possibilità per gli uffici di poter agire con maggior autonomia con questi progetti di impiego temporaneo e poterli, se c'è interesse ad utilizzarli, anche finanziare o cofinanziare:

...io la modificherei nel senso di dare la possibilità di un cofinanziamento agli uffici, non solo lasciare al finanziamento della provincia, ma cercare di dare un po' più un contributo...diciamo cofinanziare una parte [...] io vorrei anche poterci contare su questo strumento, e non sentire dire dalla Provincia "no, non possiamo adesso, non possiamo più perché non ci sono i fondi...", a questo punto io dico, si aspettate un attimo, voi andate piano con i vostri fondi, noi ci mettiamo la nostra parte, e intanto partiamo...cioè dare più flessibilità in quel

senso lì e poi effettivamente forse [...] dare un po' di flessibilità sia nella retribuzione che anche nei limiti del tempo...

(CASE: 05_resp_intervista_11_03_2013)

Come si ricorda, per poter usufruire dello strumento della L.P. n.11/1986 gli uffici devono elaborare un progetto di impiego circoscritto, non solitamente svolto dal personale normalmente occupato. Questo aspetto può rendere difficoltoso e poco appetibile per gli uffici il ricorso a tale strumento.

...aspetto critico...è legato al discorso del progetto [...] i dirigenti tante volte hanno difficoltà ad individuare questi progetti a termine, quindi si cerca di mettere attività istituzionali in un progetto perché altrimenti non possono essere riconosciuti...e perché molto spesso per progetti veramente progetti specifici, poi mancano le professionalità dall'altra parte...quindi abbiamo visto per esempio anche le qualifiche più richieste sono le qualifiche operaie [...] tante volte proprio la descrizione, l'individuazione del progetto è un po' difficile [...] perché si tratta di qualifiche medio-basse dove sulla progettualità tante volte non è così semplice individuarlo ed elaborarlo...

(CASE: 02_resp_intervista_22_03_2013)

5 Conclusioni

Le 14 interviste effettuate hanno permesso di tracciare un bilancio abbastanza esauriente di questa prima esperienza di impiego temporaneo di persone disoccupate attraverso la Legge Provinciale n.11 del 1986. Il metodo qualitativo utilizzato ha permesso, per mezzo delle interviste in profondità, di far emergere diversi aspetti rilevanti di tale strumento e delle esperienze di tali persone impiegate.

Complessivamente i progetti di impiego temporaneo attivati in Comune hanno avuto una valutazione positiva sia da parte delle persone impiegate, sia da parte dei responsabili degli uffici e dei servizi presso i quali tali persone hanno prestato la propria opera.

Le persone che si sono ritrovate all'improvviso senza un lavoro, hanno dovuto affrontare diverse problematiche, non necessariamente legate al reddito, ma anche, ad esempio, alla perdita di rapporti sociali o semplicemente al fatto di non sentirsi più utili. I 6 progetti attivati in Comune hanno permesso come si è visto, attraverso attività anche diverse tra loro, di poter occupare 10 persone con *background* lavorativi piuttosto vari. Se dal punto di vista reddituale tale occupazione è stata solo una "goccia nel mare", più utile è stata invece dal punto di vista contributivo. Le persone hanno potuto così continuare a vedersi versati i contributi pensionistici anche se per un periodo che è stato in media di poco più di 12 mesi. Tra gli aspetti positivi è sicuramente da evidenziare il fatto che tali persone, con queste esperienze, potevano sentirsi utili per ciò che facevano, il che è un aspetto di non poco conto. Dall'altro, la stessa Amministrazione comunale è rimasta soddisfatta di tali persone grazie alle quali è stato possibile attivare delle attività e servizi altrimenti difficili da svolgere con il personale di ruolo.

Tali esperienze non hanno permesso di risolvere in modo definitivo i problemi di queste persone, vista anche, come evidenziato, la retribuzione piuttosto bassa che si ricorda essere di 6,50 euro lordi all'ora. Oltre ad una retribuzione bassa è stato segnalato quale aspetto critico quello della mancata tutela della malattia che, specie per persone di una certa età, può creare delle difficoltà.

Se il periodo di impiego presso il Comune è quindi stato piuttosto positivo, lo stesso non si può dire purtroppo delle prospettive future di queste persone. Delle 9 intervistate, una soltanto è riuscita in autonomia a rientrare nel mercato del lavoro. Un'altra persona ha cominciato a pagare i contributi volontari per arrivare più in fretta alla pensione. Le restanti 7 persone, al momento dell'intervista, non sembravano invece avere prospettive di occupabilità. Va segnalato che in alcuni casi sono stati rinnovati alcuni progetti come ad

esempio l'apertura prolungata del Cimitero in orario serale che ha consentito di impiegare 2 persone. Con i progetti di impiego temporaneo di persone disoccupate, si sono pertanto offerti dei servizi alla cittadinanza che prima, non era possibile assicurare.

Lo strumento, sicuramente migliorabile dal punto di vista retributivo e delle tutele per la malattia, si è dimostrato piuttosto adatto al contesto di crisi del mercato del lavoro che lascia a casa determinate fasce di lavoratori. Una maggior flessibilità di tale strumento potrebbe ulteriormente migliorarne ed ampliarne l'utilizzo, specie se, come evidenziato da taluni responsabili, vi fosse la possibilità di ricorrerne maggiormente in autonomia, finanziando, per quanto possibile, i progetti con i budget degli uffici stessi.

Se da un lato uno strumento di politica attiva del lavoro come quello dell'impiego temporaneo di persone disoccupate è sicuramente utile in senso di "attivazione delle persone" e sostegno al reddito, dall'altro non si rivela altrettanto efficace in termini di "job creation", o, per lo meno, di stabilizzazione delle persone oggetto di analisi di questo report, che, si ricorda, avevano un'età media di 55,6 anni. La maggior parte di queste, infatti, se è vero che hanno avuto questo "paracadute" per un periodo variabile tra i 3 e i 24 mesi, si ritrovano però probabilmente in questo momento nuovamente nel limbo per cui ancora sono "troppo vecchie per lavorare" e "troppo giovani per andare in pensione". Se quindi l'obiettivo della stabilizzazione non è facilmente raggiungibile, già più centrato è stato l'obiettivo assistenziale, almeno per tali periodi. In altre parole l'impiego temporaneo potrebbe fungere in qualche modo da primo fondamentale *step* verso una logica di *welfare* locale attivo. L'Amministrazione Comunale ha pertanto potuto da un lato offrire tale sostegno a questi lavoratori *over 50*, e dall'altro svolgere diverse attività ed offrire vari servizi, altrimenti impossibili, specie in tempi di *spending review*.

Con un *trend* di continua crescita dei disoccupati di tutte le età sicuramente in futuro si rivelano più che mai urgenti delle manovre complessive che si indirizzino ad una tutela di tali persone e allo stesso tempo alla creazione di opportunità lavorative anche per altre fasce di età, proprio per scongiurare il già citato trend "*young out, old out*".

Recentemente è stato approvato dalla Provincia Autonoma di Bolzano il "Piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2013-2020". Esso contiene numerose misure che potrebbero rivelarsi fruttuose: dal patto generazionale nel settore pubblico e privato agli incentivi all'assunzione di lavoratrici e lavoratori anziani, nonché il potenziamento delle possibilità d'impiego dei disoccupati in progetti di pubblica utilità ai sensi della legge provinciale dell'11 marzo 1986 n. 11 attraverso la previsione di maggiori fondi.

In futuro, a fianco di tali azioni, andranno messi in campo interventi per promuovere un "invecchiamento attivo", visti gli importanti cambiamenti demografici a cui stiamo assistendo. In tale ottica i lavoratori *over 50* andrebbero quindi sostenuti anche attraverso una più efficace offerta formativa che ampli e valorizzi i loro saperi e gli aiuti pertanto a restare attivi sia negli ultimi anni di vita lavorativa che dopo.

Bibliografia

Abburà L., Donati E. (2004) "Ageing: Verso un mondo più maturo. Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale", in *Quaderni di Ricerca nr. 104, IRES, Torino*.

Accornero A. (2000), "Era il secolo del lavoro", Bologna, il Mulino.

Barbier J.C., (2003) "La logica del welfare in Europa e negli Stati Uniti: i limiti delle analisi globali" in *Assistenza Sociale n. 3-4 luglio-dicembre 2003*, pp. 205-234.

Berretta G., (1999) "L'arcipelago dei lavori socialmente utili", in *Il diritto del mercato del lavoro n. 2*, pp. 241 ss.

Berretta G. (1999) "I lavori socialmente utili" in *CSDLE M. D'Antona Dossier n.2/1999*
http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier2/dossier_down1.htm (consultato il 09.04.2013)

Carrera F., Leonardi S., Mirabile M.L., (a cura di) (2006) "Over 45 e politiche di prolungamento della vita lavorativa attiva" in:
http://www.ires.it/files/rapporti/AREE_DI_RICERCA/Welfare/Rapporti_di_Ricerca/2006-_OVER_45_E_POLITICHE_DI_PROLUNGAMENTO_DELLA_VITA_LAVORATIVA_ATTIVA-_Area_Welfare.pdf (consultato il 23.05.2013)

Contini B. (a cura di) (2003) "Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia", Studio per il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, a cura di LABORatorio, CeRP, R&P, n.2 2003

Contini B., Rapiti F. (1994), "Young in, old out: nuovi pattern di mobilità nell'economia italiana", *Lavoro e relazioni industriali*, 3: 51-76.

Isfol (2012) "L'anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni: spunti di riflessione, Roma, Isfol, (Isfol Occasional Paper, 1)

Mandrone E., Marchetti S., Radicchia D., "La partecipazione lavorativa degli over 50", «Osservatorio Isfol», II (2012), n. 2, pp. 95-114.

Marcaletti F. (2007), "L'orizzonte del lavoro. Il prolungamento dell'esperienza professionale nell'ageing society", Vita e Pensiero, Milano.

Marocco M., Scialà A. (2011), "Verso nuovi dispositivi di Workfare. Lavori socialmente utili Profili valutativi", Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 7/2001, ISFOL

Picus C. (2004) "Impiego temporaneo di disoccupati", Ufficio osservazione mercato del lavoro, Provincia Autonoma di Bolzano, Bolzano

Pirone F. (2007) "I lavoratori anziani nell'area torinese. Tra ristrutturazione produttiva e marginalizzazione", in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 3, 2007, pp. 153-171.

Saracini P. (2002) "Lavori socialmente utili e cittadinanza sociale. Spunti per una prima riflessione", sul web: <http://www.sole.unina.it/Saracini.pdf> (consultato il 02.05.2013).

Spattini S. (2006) "Dal Welfare al Workfare: l'attivazione delle politiche passive", in A. Marsala (a cura di), *Il Welfare to Work: modelli di intervento europei*, Italia, Lavoro Edizioni.