

Tra formazione e lavoro. Il precariato istituzionalizzato degli psicologi psicoterapeuti¹

Sandro Busso^{*}, Paola Rivetti^{**}

The article focuses on the case of Italian psychologists in order to examine how internship is connected to precarity. In this case, unpaid training enjoys strong legitimacy as it is imposed by the law and represents the prerequisite for the profession. The article investigates the institutionalisation of unpaid training and its consequences for the development of the psychologists' professional profile. It also examines the consequences of this institutionalisation for the profession, arguing that both top-down and bottom-up incentives for change are absent. Precarious psychologists find it very difficult to exert voice or ally for political action, whereas employers enjoy free labor force while carrying no responsibility for their working conditions or career development. The article concludes by contributing to the wider debate on training-precarity nexus, which is crucial as the divide between work and training is more and more blurred.

Questo contributo esplora l'intersezione tra precarietà e formazione, due fenomeni che caratterizzano le forme di lavoro, o di non lavoro, contemporanee. Tale incrocio è analizzato esaminando il caso degli psicologi psicoterapeuti, la cui carriera nelle fasi iniziali è *ex lege* caratterizzata da un lungo percorso di formazione non retribuito che interseca forme di lavoro precarizzato. Alcune delle cosiddette "professioni intellettuali", infatti, si distinguono per l'elevata regolamentazione che ne definisce non solo il campo di attività, ma anche i requisiti per l'accesso (Tousjin, 2003; Banfi, Bologna, 2011). Tali requisiti, in molti casi, prevedono periodi più o meno lunghi di tirocinio, in cui i lavoratori, conclusa la formazione universitaria, ricoprono mansioni a cavallo tra formazione e lavoro non retribuito.

Nel caso degli psicologi psicoterapeuti, la fase iniziale della carriera rappresenta un momento critico in cui si fondono difficoltà materiali (conciliazione tra reddito, formazione e costruzione della carriera) e immateriali (deficit di riconoscimento del proprio ruolo all'interno della comunità professionale e dello status di lavoratore). Pur analizzando le ricadute di questo percorso a livello individuale, questo articolo non si concentra tanto sulla dimensione soggettiva della precarietà (Corsani, Marazzi, 2006; Chicchi, 2009) quanto sul sistema in cui prende vita tale soggettività precaria. La riflessione proposta si concentra quindi sulle specificità di questo modello di precariato istituzionalizzato per rapporto ad altre forme di tirocinio e stage, nonché sulle rigidità del sistema e sulle difficoltà di una sua eventuale trasformazione.

Il caso osservato può essere considerato, secondo la classificazione di Yin (2003) come un "caso critico" poiché presenta caratteristiche uniche. In primo luogo, l'assenza di borse di studio o aiuti analoghi durante la specializzazione e gli ingenti costi che i lavoratori in formazione devono sostenere rappresentano una caratteristica peculiare, almeno per le professioni in ambito sociale e sanitario. In secondo luogo, la precarietà che contraddistingue questo percorso di formazione non è riconducibile solo alle condizioni del mercato del lavoro, ma anche a un dettato normativo, che ne definisce la lunghezza per permettere l'acquisizione delle competenze richieste a svolgere una mansione così delicata.

La ricerca empirica alla base di questo contributo si concentra sul caso piemontese, studiato nei primi sei mesi del 2013 attraverso l'analisi documentale e il ricorso a interviste semi-strutturate. La ricostruzione degli elementi strutturali del sistema è stata condotta attraverso l'analisi della normativa, dei documenti ufficiali nazionali e regionali e della *grey literature* (rapporti, comunicati e materiale reperibile online). Parallelamente, una mappatura delle organizzazioni e dei soggetti chiave, e delle relazioni tra di essi, è stata realizzata attraverso un'analisi delle strutture accreditate per la formazione e il tirocinio, e dei loro organigrammi. Le interviste semi-strutturate hanno poi permesso di fare emergere i nodi problematici e le diverse interpretazioni degli attori in gioco: per ricostruire in modo esteso e non parziale le diverse prospettive sono dunque stati individuati gli attori che occupano ruoli chiave nel sistema e intervistati in qualità di testimoni privilegiati².

¹ Il contributo si colloca nell'ambito di un progetto di ricerca su condizioni di lavoro e precarietà in ambito socio-sanitario dell'Unione Culturale Franco Antonicelli di Torino.

^{*} Dipartimento di Culture, Politica e Società, Università di Torino, e Centro de investigação e Estudos de Sociologia, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), Portogallo.

^{**} School of Law and Government, Dublin City University.

² Le interviste hanno interessato quindici soggetti appartenenti a gruppi e organizzazioni diverse. Per la sfera istituzionale: Ordine degli psicologi, scuole di specializzazione, Università e strutture pubbliche che ospitano i tirocinanti. Sul versante degli psicologi e psicoterapeuti, un ruolo centrale ha avuto il confronto con i membri del coordinamento psicologi psicoterapeuti

Il percorso di formazione e la comunità professionale

Il percorso professionale degli psicologi psicoterapeuti è caratterizzato da un lungo periodo di formazione accompagnato dall'obbligo a svolgere tirocini presso strutture quali aziende sanitarie, ospedaliere o altre organizzazioni accreditate. Alla laurea magistrale in psicologia, durante la quale agli studenti è richiesto di svolgere uno stage curriculare, segue un tirocinio annuale che permette, previo risultato positivo all'esame di stato, di ottenere l'abilitazione allo svolgimento della professione e l'iscrizione all'Ordine degli psicologi. A questa qualifica segue l'iscrizione alle scuole di psicoterapia, ovvero scuole di specializzazione a pagamento della durata di 4 o 5 anni. Durante la frequenza delle scuole è previsto lo svolgimento di un tirocinio la cui durata varia a seconda della scuola e della struttura³ di accoglienza, e che si aggira intorno alle 200 ore l'anno⁴. L'ammontare delle ore di tirocinio tuttavia è "negoziabile", poichè la struttura ospitante potrebbe avere bisogno della presenza più o meno costante del tirocinante. Tale negoziazione, fanno notare alcuni intervistati, avviene in un contesto in cui c'è evidente disparità di potere tra le parti⁵.

Il contesto in cui questo percorso si articola è caratterizzato dalla presenza di un elevato numero di "specializzandi". La comunità professionale degli psicologi e psicoterapeuti, infatti, ha in Piemonte dimensioni estese ed è in costante crescita e trasformazione: se ne traccia qui un profilo a partire da quattro dimensioni centrali per la comprensione dell'analisi che segue.

Un primo elemento riguarda le dimensioni della comunità e la sua crescita. A fine 2011, l'Ordine piemontese conta 5681 iscritti⁶, ovvero uno psicologo ogni 780 abitanti circa: negli ultimi 20 anni infatti, il numero degli iscritti è cresciuto 10 volte, con un incremento annuo di circa 300 membri dal 2000 ad oggi. Questo dato introduce una criticità che si ripete nelle narrazioni degli intervistati: la crescita dell'offerta e la conseguente saturazione del mercato. Alle difficoltà derivanti dalla lunghezza dell'iter si aggiunge dunque l'incertezza legata all'accesso al mercato del lavoro, dato che interessa la professione nel suo complesso.

La saturazione del mercato è alla base anche della seconda dimensione, ovvero il peso percentuale della componente degli psicoterapeuti. A fine 2011 infatti, oltre il 51% degli iscritti all'Ordine godeva della qualifica di psicoterapeuta, dato che sale oltre il 58% se si esclude la fascia più giovane degli iscritti (25-31), che comprende gli psicologi ancora in formazione. La saturazione del mercato appare particolarmente grave per gli psicoterapeuti, a seguito di quello che un intervistato definisce un "orientamento di massa su quel settore, che è solo parte della disciplina, ma la più visibile"⁷. Questo inflaziona i titoli di studio più elevati, corrispondenti a percorsi di formazione più lunghi e impegnativi.

La terza dimensione riguarda la composizione per età della comunità professionale. Il profilo degli iscritti all'Ordine si caratterizza per il forte peso della componente 32-41 anni, che rappresenta quasi la metà degli iscritti. Numerosa è anche la fascia più giovane, 25-31 anni, corrispondente a circa il 15% del totale. Ciò suggerisce la rilevanza della componente a inizio carriera, restituendo un'idea dell'importanza del fenomeno osservato, oltre che dell'equilibrio tra le diverse coorti, sbilanciato a favore delle più giovani.

Il rilievo delle coorti più giovani da forma all'ultima dimensione, ovvero il peso degli specializzandi in tirocinio all'interno dei servizi sanitari pubblici che, secondo una ricognizione, rappresentano in valore assoluto oltre il 40% degli psicologi impiegati (circa 650 persone). Pur considerato il limitato impegno orario, questa componente eroga una quantità di lavoro stimata attorno al 15% delle unità di lavoro equivalente. L'apporto dato ai servizi è dunque rilevante in termini quantitativi e diversi intervistati ammettono senza difficoltà che senza il contributo dei tirocinanti alcuni servizi non sarebbero disponibili⁸. La presenza dei tirocinanti non è rilevante solo in termini quantitativi. Non soltanto alcune delle mansioni svolte rientrano nel novero delle responsabilità che i tirocinanti si possono assumere, ma la loro "curiosità intellettuale"⁹ è un "confronto importante anche per i professionisti affermati"¹⁰.

(<http://coordinamentopsicologi.wordpress.com>). Pur essendo attori "partigiani", la loro conoscenza dei percorsi professionali non solo li qualifica come osservatori attendibili, ma ha anche permesso di far emergere le criticità legate alle carriere individuali. Tali interviste sono state integrate dal confronto con alcuni pari non aderenti ad alcuna forma di mobilitazione.

³ Le strutture di accoglienza sono, nella quasi totalità dei casi, di natura pubblica. In generale, si tratta delle ASL.

⁴ La cifra è stimata basandosi sulle interviste condotte.

⁵ Cfr. anche l'articolo: <http://coordinamentopsicologi.wordpress.com/2013/05/13/no-al-centro-psicodiagnostico-gestito-da-tirocinanti/>

⁶ Fonte: Comunità professionale e percorso strategico degli psicologi nella sanità piemontese. Un *white paper* per la riflessione – Il documento, salvo diversa indicazione – è da considerarsi la fonte dei dati utilizzati nell'intero paragrafo.

⁷ C., psicologo impiegato presso ASL, 21/6/2013.

⁸ "Detto tra noi, ci sono strutture che si reggono sui tirocinanti", dichiara A, una docente del Dip. di Psicologia (intervista, 12/6/2013). Su questa posizione, pur con sfumature diverse, sono d'accordo anche gli altri intervistati.

⁹ B., un membro dell'Ordine, 29/6/2013.

La dimensione individuale: conseguenze e ricadute del percorso

Il contributo attivo dato dai tirocinanti al mantenimento dei servizi, il possesso di un'abilitazione professionale e l'iscrizione all'Ordine evidenziano la porosità del confine tra formazione e lavoro. Gli psicoterapeuti in formazione, infatti, già possiedono le qualifiche e già svolgono le mansioni che fanno di loro dei lavoratori: è proprio in virtù di quest'ambiguità che si può parlare di un percorso di precariato. Un'ulteriore conferma in questo senso è data dalla natura stessa del percorso. La condizione transitoria in cui si trovano, infatti, difficilmente permette ai tirocinanti di accedere a un reddito legato alla propria professionalità, dal momento che sono ancora in formazione, e che l'impegno da questa richiesto ostacola l'accesso a un impiego. Le esigenze di reddito, legate anche ai costi della specializzazione, costringono spesso i lavoratori a un "doppio binario" professionale. Da un lato il lavoro gratuito svolto durante il tirocinio e gli impieghi saltuari che caratterizzano i tentativi di accesso alla professione. Dall'altro il lavoro retribuito in mansioni che sono spesso debolmente legate al proprio titolo. In particolare, è la professione di educatore (che gli psicologi svolgono con il loro titolo) a garantire un reddito nelle fasi iniziali della carriera. Prende forma così un modello di "doppio precariato", poichè anche le professioni sussidiarie, spesso nel sociale, non sono in molti casi stabili (De Leonardis, 1998; Cortese, 2013).

Questo doppio binario professionale espone i lavoratori a due trappole. Da un lato, la "trappola della passione" (Murgia 2012), che porta a svolgere attività gratificanti sopportando elevati costi in termini di precarietà e mancata retribuzione, alimentando meccanismi di "autosfruttamento" (Armano, 2012, pp. 136-39). Dall'altro, la necessità di trovare retribuzioni può generare la "trappola dei cattivi lavori" (Barbera *et al.*, 2010). Se in qualche caso si tratta di lavori che possono essere considerati cattivi in senso assoluto (Negri, 1990), in molti altri casi essi possono essere definiti tali in termini relativi, poichè richiedono una minore formazione e non rappresentano una scelta ma un obbligo, reale o percepito, per ragioni di reddito. Con riferimento all'impiego da educatore, un intervistato sostiene che gli psicoterapeuti che lavorano in cooperativa "studiano dieci anni per rimanere incastrati in lavori che richiedono oltre anni di studio"¹¹. L'elevato numero di psicologi e psicoterapeuti rende quest'ipotesi reale, soprattutto per quanti, nota un'intervistata, "non se la sentono di – o non hanno i mezzi per – mettersi in proprio"¹². L'effetto congiunto di queste due trappole genera una situazione in cui non si riesce a godere né di un impiego soddisfacente (pur precario) – i "felici e sfruttati" di Formenti (2011) – né di uno stabile (pur se deludente).

Nonostante tutto, questo percorso gode di un'elevata legittimazione, non solo perchè determinato dagli equilibri di mercato e dalla flessibilizzazione del lavoro. L'iter degli psicoterapeuti infatti è istituzionalizzato da un dettato normativo e coinvolge in larga misura – soprattutto durante il tirocinio – strutture pubbliche con limitata capacità di assunzione. Ma soprattutto può dirsi istituzionalizzato per il consenso esistente sul fatto che esso è necessario ad acquisire le competenze richieste per svolgere un lavoro delicato per la società.

In virtù di questa elevata istituzionalizzazione, quando si manifesta, la frustrazione dei "giovani" ha come bersaglio ora i colleghi più anziani, accusati di sfruttare il loro lavoro¹³, ora il sistema della formazione post-lauream, non tanto per la durata – da molti ritenuta necessaria – quanto per la mancanza di tutele, non soltanto contrattuali¹⁴, e di retribuzioni per quelle mansioni che non costituiscono formazione ma per cui si ha già il titolo¹⁵. Inoltre alcuni fanno notare che, in virtù della sua recente istituzione¹⁶, "i docenti e i formatori non sono passati attraverso questo stesso iter"¹⁷ e che, spesso, "non sono neanche laureati in psicologia"¹⁸.

¹⁰ D., psicologo impiegato presso ASL, 17/6/2013

¹¹ E., una responsabile di servizio ASL, 27/06/2013.

¹² C., psicologo impiegato presso ASL, 21/6/2013.

¹³ Questo è in riferimento ai costi (iscrizione all'esame di stato, mantenimento dell'iscrizione all'ordine, pagamento della retta della scuola di specializzazione e delle supervisioni obbligatorie ove previste) che i tirocinanti devono sostenere e di cui, a volte direttamente a volte indirettamente, beneficiano professionisti già affermati (F., una psicoterapeuta in formazione, 6/3/2013).

¹⁴ Un esempio è riportato da un intervistato, che è a conoscenza del tentativo di alcune strutture accreditate per il tirocinio di farsi pagare dai tirocinanti. L'intervistato riflette: "Io non lo farei, ma bisogna mettersi nei panni di una persona senza tutele... la nostra comunità professionale non è in grado di dare sostegno e solidarietà... e quindi siamo soggetti a diverse forme di potenziale sfruttamento e siamo soli" (G., una psicoterapeuta in formazione, 6/3/2013).

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ La normativa che riconosce la figura professionale è del 1989 e il primo corso di laurea in psicologia fu aperto a Padova nel 1991

¹⁷ G., una psicoterapeuta in formazione, 6/3/2013.

¹⁸ Ibid.

Infine, la diffusione della considerazione che – per dirla con le parole di un intervistato - “per mantenere in vita certe attività, i servizi contano sui tirocinanti”¹⁹ genera una visione critica sul mancato riconoscimento agli specializzandi del ruolo di lavoratori. Per questo motivo il tema del tirocinio, terra di confine tra formazione e lavoro, merita di essere approfondito anche al di là delle ricadute sulle carriere e sulle vite individuali.

Le specificità del modello e il “sistema tirocinio”

Il modello di tirocinio degli psicoterapeuti presenta alcune caratteristiche specifiche che, come vedremo, hanno una serie di conseguenze. La prima ha a che fare con la durata e l’intensità del percorso: un impegno orario limitato (circa una giornata lavorativa a settimana) per un arco di tempo pari a 4 o 5 anni. La seconda riguarda il ruolo degli attori pubblici e privati: la formazione teorica avviene prevalentemente in strutture private (18 scuole su 20 nella provincia di Torino)²⁰, mentre il tirocinio in strutture pubbliche²¹. Si ribalta dunque uno dei tratti principali del *training on-the-job* come analizzato in letteratura (cfr. tra gli altri, Stevens 1994), che vuole il tirocinio svolto in azienda.

Altra caratteristica del percorso è l’equilibrio tra costi e benefici per i tirocinanti e per le strutture che li ospitano. In generale, e con riferimento al mondo dell’impresa, i problemi di coordinamento posti dal tirocinio – e la sua rilevanza sistemica oltre che individuale - sono riassunti da Hall e Soskice: «in the sphere of vocational training and education, firms face the problem of securing a workforce with suitable skills, while workers face the problem of deciding how much to invest in what skills. On the outcomes of this coordination problem turn not only the fortunes of individual companies and workers but the skill levels and competitiveness of the overall economy» (2001, p. 7). Il modello osservato, per effetto dell’equilibrio tra pubblico e privato, si discosta da questo modello ideale (cfr. tab. 1). Esistono regole e norme, infatti, che impediscono a tirocinanti e strutture di comprimere i costi oltre una certa soglia, ma che lasciano liberi gli attori di elevarli. A fronte di questa incertezza “verso l’alto” le dinamiche di autorità, che vedono il tirocinante in posizione subordinata, giocano un ruolo importante: è più probabile che un tutor chieda (e ottenga) più impegno da un tirocinante che viceversa. Il potere contrattuale dei tirocinanti è indebolito da due elementi: l’elevato numero di potenziali tirocinanti e l’obbligo di legge a svolgere il tirocinio. Questi fattori disinnescano la potenziale competizione tra le strutture per ottenere tirocinanti garantendo condizioni migliori. Inoltre, alcuni benefici potenziali del tirocinio sono preclusi a entrambe le parti dalla natura pubblica delle strutture ospitanti. Queste infatti, per effetto della norma sull’assunzione e dei tagli, non assumono i tirocinanti al termine del percorso. Di conseguenza, le strutture non formano personale “per sé” bensì, citando alcuni intervistati, “per spirito di servizio”. In questo contesto, il “solo” beneficio per le strutture è disporre di manodopera gratuita²².

Tab.1 – Costi e benefici nel modello di tirocinio degli psicoterapeuti

	Costi	Benefici Accessibili	Benefici Preclusi
Tirocinanti	Economici (elevati) Tempo (moderato ma preclude un lavoro full time)	Apprendimento	Accesso diretto al mercato del lavoro (le strutture non possono assumere) Stipendi/Borse
Strutture	Tempo dedicato a seguire i tirocinanti (variabile, moderato)	Lavoro a costo zero Contributo qualitativo e confronto	Formazione di manodopera da inserire e selezionare

Per i tirocinanti viene a mancare «la possibilità di costruire reti di rapporti e un collegamento con il mercato del lavoro già durante il periodo della formazione» (Buchholz, Kurz 2011, p. 38)²³. In mancanza di altre ricompense (“andare a bottega” o avere la specializzazione pagata), la conoscenza acquisita (oltre alla conquista del “titolo”) è l’unico possibile investimento.

Infine, è interessante soffermarsi su come gli elevati costi economici e la ricerca di lavori complementari interagiscono con la qualità della formazione. Sulla diffusione del lavoro come operatori sociali durante la specializzazione, le opinioni divergono: alcuni intervistati la considerano un prezioso complemento e

¹⁹ H., psicologo presso ASL, 27/6/2013

²⁰ http://www.miur.it/0002Univer/0706Istitu/0708Istitu/index_cf2.htm

²¹ Esiste una sola struttura privata accreditata in Piemonte: <http://www.miur.it/UserFiles/3315.pdf>

²² Inoltre, come un tirocinante nota, la richiesta di psicologi nelle ASL è ampiamente coperta dai tirocinanti, per cui non c’è quasi ragione di assumere (I., 6/3/2013)

²³ Come osservato da alcuni intervistati, solo in caso di apertura di uno studio privato il tirocinio può dare accesso a potenziali futuri pazienti.

un'esperienza utile. Per altri invece è un elemento che “sporca” l'impostazione, oltre che una potenziale dispersione di capitale umano. Inoltre, la contrazione del tempo a disposizione per il tirocinio rischia di “diluire” l'apprendimento. Il calcolo costi-benefici non riguarda però ciascuna categoria (tirocinanti e strutture) separatamente. Se si dispongono le esperienze di tirocinio lungo un continuum in cui i costi sono o tutti dell'employer o tutti dell'employee (Stevens, 2001), l'equilibrio sembra fortemente sbilanciato verso i tirocinanti, che sostengono un percorso oneroso con scarsi ritorni. A conferma di ciò, gli intervistati osservano che, per le strutture, il contributo dei tirocinanti compensa ampiamente l'investimento nel tutoraggio.

Rigidità del sistema e dinamiche *path-dependent*

Le istanze di cambiamento originate da questa ripartizione dei costi si scontrano con la rigidità del sistema in cui è diffusa la convinzione che introdurre forme di aiuto economico ai tirocinanti, o ridurre il percorso formativo, sia difficile se non impossibile. In questo paragrafo prenderemo in esame i fattori che determinano questa rigidità, analizzando il ruolo degli attori da una prospettiva bottom-up (degli psicoterapeuti in formazione o nelle prime fasi della carriera) e top-down (di chi occupa posizioni di rilievo all'interno del sistema).

Tab.2 – Rigidità del sistema, riassunto

Precari (prospettiva bottom-up)	NON POSSONO	-Carattere normativo del percorso -Spostamento della contrattazione dal luogo di lavoro -Scarso riconoscimento del ruolo di lavoratore
	NON VOGLIONO	-Effetto demotivante della natura normativa dell'iter: “effetto mulini a vento”
Vertici del sistema (prospettiva top-down)	NON POSSONO	-Scarso peso politico della professione -Frammentazione del sistema -Impossibilità di applicare un “ridimensionamento” del sistema (per andare verso il modello medici) per diversi motivi: a.garantire diritto allo studio b.peso elevato del mercato della formazione c. presenza di molteplici scuole teoriche
	NON VOGLIONO	-Manodopera gratuita -Mercato della formazione: analisi, supervisioni -Controllo del mercato del lavoro -Deresponsabilizzazione dei singoli

Per ciò che concerne i precari, la natura obbligatoria del percorso sembra spegnere il diritto alla protesta e compromettere la legittimità delle mobilitazioni. Inoltre, lo scarso riconoscimento del ruolo di lavoratori – conseguenza dei confini incerti tra formazione e lavoro – diminuisce la legittimità delle richieste a veder retribuito il proprio contributo. La capacità di *voice* è attenuata anche dal carattere normativo di questo percorso, che “sposta” la responsabilità della condizione di precariato dal luogo di lavoro al livello delle istituzioni locali, di categoria e nazionali, su cui è più difficile influire. Scompare dunque uno spazio di contrattazione “micro” e resta una più complessa contrattazione macro. Le organizzazioni che si avvalgono del lavoro dei precari sono deresponsabilizzate circa il loro trattamento economico e futura assunzione grazie all'esistenza di una legge su cui non possono agire e che li vuole formatori e non datori di lavoro. La distanza tra il luogo di lavoro e la sede in cui portare le rivendicazioni genera, inoltre, la percezione dell'inutilità delle mobilitazioni. Come sostiene una tirocinante: “non c'è nulla da fare, questo mestiere è per chi ha le spalle coperte... non c'è la volontà di cambiare le cose e noi giovani siamo troppo compiacenti verso i nostri ‘maestri’”²⁴.

Da una prospettiva top-down, gli elementi di rigidità vanno distinti in due categorie: (1) scarsi incentivi al cambiamento e (2) dati strutturali che, pur in presenza di una volontà di cambiamento, rendono complesso un cambio di rotta.

I disincentivi al cambiamento (1) sono numerosi. Innanzitutto, il ruolo svolto dai tirocinanti all'interno dei servizi, come già detto. In secondo luogo, il fatto che gli specializzandi garantiscono la sussistenza al mercato della formazione, a cui spesso si associa un percorso di analisi a pagamento che i tirocinanti devono intraprendere. Inoltre, una formazione così lunga costituisce una forma di regolazione degli accessi al mercato del lavoro. Infine, la deresponsabilizzazione che un iter normativo stabilito altrove genera, inibisce la spinta verso il cambiamento in favore di una maggiore sostenibilità per i tirocinanti.

²⁴ L., 29/5/2013.

La comunanza di interessi degli attori in gioco non significa tuttavia che essi agiscano in modo coordinato. Dall'analisi degli organigrammi di Ordine, scuole di specializzazione, Università e strutture accreditate per il tirocinio emerge una limitata sovrapposizione tra le cariche. I segnali della presenza di reti si limitano a sovrapposizioni tra professionisti e docenti delle scuole di specializzazione, o tra strutture e membri del direttivo dell'Ordine, e alla segnalazione di alcuni circuiti informali per l'attribuzione dell'analisi obbligatoria per i tirocinanti. Inoltre, gli intervistati fanno riferimento a numerosi conflitti (tra le scuole di specializzazione o tra scuole e strutture per tirocinio) che attraversano il sistema. Nonostante vi siano tentativi di coordinamento istituzionalizzato²⁵, ed esista un certo grado di consuetudine a livello personale tra gli attori, come è per molte comunità professionali, non emergono omogeneità di visioni e forme di coordinamento sul tema del tirocinio e della specialità. Piuttosto sembra valere l'ipotesi di un gioco a somma positiva, in cui ciascuno degli attori della "parte "affermata" della comunità trae dei vantaggi (diversi) da questa situazione, disincentivando così il cambiamento.

Oltre alla volontà dei singoli, il sistema è resistente al cambiamento anche per caratteristiche strutturali (2). La prima riguarda lo scarso peso politico della professione, definita "giovane" e poco rappresentata a livello istituzionale. Il peso politico appare un requisito necessario poiché i processi di cambiamento devono essere sanciti da una normativa nazionale. La seconda caratteristica riguarda la frammentazione del sistema, che rende difficile la negoziazione di un'eventuale trasformazione.

A queste difficoltà generali si sommano ostacoli a particolari cambiamenti, soprattutto verso il modello della specializzazione medica, con meno specializzandi che ricevono un compenso. Questa strada appare percorribile solo attraverso una drastica riduzione dell'apparato formativo sia in termini di allievi, attraverso il numero chiuso, sia di scuole e di agenzie formative. Questa opzione si scontra con problemi di natura diversa. Innanzitutto, il problema "etico" che il numero chiuso presenta, se cioè sia lecito precludere l'accesso ai percorsi formativi a seconda della domanda del mercato del lavoro. In secondo luogo, la molteplicità di specialità disciplinari sembra giustificare la presenza di un numero elevato di scuole che, per la quasi totalità private, non gradiscono la riduzione del mercato che le mantiene. Alcuni intervistati ipotizzano un collegamento tra questi ultimi due elementi, secondo cui nuove specialità disciplinari nascono per giustificare l'aumento delle scuole e creare quindi nuove fette di mercato²⁶.

Conclusioni

Questo studio di caso, e più in generale la questione dei tirocini, rilancia la riflessione sulla definizione di precariato e dei "confini" della categoria. L'evoluzione delle forme del lavoro flessibile, in cui si indeboliscono non solo i confini tra lavoro stabile e instabile, ma anche tra formazione e lavoro, impone infatti una costante ridefinizione, e le uniche definizioni che sembrano funzionare sono quelle "in negativo" (Standing, 2011). In particolare, la precarietà come insicurezza individuale nel contesto di una comunità professionale e come mancanza di agency mette in luce «the paradox of individuals losing control in an otherwise individualistic, 'privatised' society» (Herrmann 2006, p. 1). Il caso-studio analizzato evidenzia questo paradosso e mette in luce come la formazione non solo non sia sinonimo di accesso al lavoro, ma dissolva il confine e annulli ogni passaggio tra l'apprendimento di una professione, il suo esercizio e il riconoscimento (economico e immateriale) del ruolo di lavoratori.

Bibliografia

- Armano E. (2012), Alcune parole chiave della soggettività nel lavoro della conoscenza, in Ead. e Murgia A., a cura di, *Mappe della precarietà. Knowledge workers, creatività, saperi e dispositivi di soggettivazione*, Bologna, Odoya.
- Banfi D., Bologna S. (2011), *Vita da freelance: i lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Barbera F., Filandri M. e Negri N. (2010), Cittadinanza e politiche di ceto medio, in Negri N., Filandri M., a cura di, *Restare di ceto medio*, Bologna, Il Mulino.
- Buchholz S., Kurz K. (2011), Crescenti difficoltà a diventare un insider in Germania: ingresso e stabilizzazione dei giovani nel mercato del lavoro fra il 1984 e il 2002, *Sociologia del lavoro*, 124: 36-57.
- Chicchi F. (2009), Sulla soglia del capitale, alle soglie del comune: note a margine sulle ambivalenze del capitalismo biopolitico, in Fumagalli A., Mezzadra S., *Crisi dell'economia globale. Mercati finanziari, lotte sociali e nuovi scenari politici*, Verona, Ombre Corte.
- Corsani A., Marazzi C. (2006), Biorevenue et resocialisation de la monnaie, *Multitudes*, 27: 37-42.
- Cortese A., a cura di (2013), *Carriere mobili. Percorsi lavorativi di giovani istruiti nel Mezzogiorno*, Milano, FrancoAngeli.

²⁵ È stato di recente istituito il "Tavolo Interistituzionale della Psicologia Sanitaria" per "permettere una migliore integrazione delle politiche e delle strategie regionali finalizzate al miglioramento dei percorsi di formazione e di ricerca all'interno dei servizi di psicologia" (DGR 34-5088 del 18 dic. 2012)

²⁶ "Le scuole si dividono non solo per impostazione teorica e metodologia, ma anche per questioni economiche. Insomma, le differenze a volte ci sono perché conviene: io creo un'altra scuola che con la sua specificità può accaparrarsi un pezzo del mercato della formazione", M., psicologo presso Azienda Ospedaliera, intervista 21/5/2013.

- De Leonardis O. (1998) *In un diverso welfare. Sogni e incubi*, Milano, Feltrinelli.
- Formenti C. (2011) *Felici e sfruttati. Capitalismo digitale ed eclissi del lavoro*, Torino, EGEA.
- Hall P., Soskice D. (2001), An introduction to varieties of capitalism, in Id., a cura di, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Hermann P. (2006) *Prearity. Logical Consequence of Societies that Lost the Social*, MPRA Paper, 10063.
- Murgia A. (2012), Gendered Ways of Knowledge Work? Stories of Gender Hegemony and Resistance in Temporary Jobs, in Knauss S., WobbeT. and Covi G., a cura di, *Gendered ways of Knowing in Science. Scope and Limitations*, Trento, FBK Press.
- Negri N. (1990), *Saggi sull'esclusione sociale: povertà, malattie, cattivi lavori e questione etnica*, Torino, Il Segnalibro.
- Standing G. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, Londra, Bloomsbury Academic.
- Stevens M. (1994), *A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition*, Oxford Economic Papers, New Series, 46: 537-562.
- Stevens M. (2001), Should Firms Be Required To Pay For Vocational Training?, *The Economic Journal*, 111, 473: 485-505.
- Tousijn W. (2003), *Le professioni della salute*, in C. Cipolla, a cura di, *Manuale di sociologia della salute*, Milano, FrancoAngeli.
- Yin R. (2003), *Case Study Research: Design and Methods*, New York, Sage.