

*Scuola di Dottorato di Ricerca in “Sociologia e Ricerca Sociale” – XXI ciclo  
Indirizzo specialistico: Information Systems and Organizations*

---

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO**



**Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale**

---

**DALLA PRECARIETÀ LAVORATIVA  
ALLA PRECARIETÀ SOCIALE**

**TRANSIZIONI BIOGRAFICHE E IDENTITARIE  
TRA LAVORI E NON LAVORO**

Tesi di dottorato

Relatrice: *Barbara Poggio*  
Co-relatrice: *Silvia Gherardi*

Dottoranda: *Annalisa Murgia*

ANNO ACCADEMICO 2007/8



## INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>7</b>
<b>I LAVORI IN CORSO. SCENARI ED INTERPRETAZIONI</b>	<b>13</b>
<b>1. Il lavoro che cambia</b>	<b>14</b>
1.1. Il mondo del lavoro: nuovi scenari e nuove prospettive	14
1.2. Le trasformazioni del lavoro contemporaneo	19
1.3. Vecchi e nuovi personaggi sulla scena del lavoro atipico	24
<b>2. Retoriche e interpretazioni del lavoro intermittente</b>	<b>29</b>
2.1. Vecchi dualismi e nuove forme di lavoro	30
2.2. Nuovi dualismi: il lavoro tra flessibilità e precarietà	32
2.2.1. <i>Flessibilità, precarietà e risorse ascritte</i>	32
2.2.2. <i>Flessibilità, precarietà e risorse acquisite</i>	33
2.2.3. <i>“Sono tutti precari” vs. “I precari non esistono”</i>	35
2.3. Oltre le dicotomie	36
<b>II SGUARDI AL LAVORO CHE CAMBIA. DALLE CARRIERE ALLE TRANSIZIONI BIOGRAFICHE</b>	<b>41</b>
<b>1. Studiare i percorsi professionali</b>	<b>42</b>
1.1. Gli studi sulle carriere	43
1.1.1. <i>Modello strutturale: carriere come strutture e fasi di un percorso</i>	43
1.1.2. <i>Modello individuale: carriere soggettive e strategie di carriera</i>	44
1.1.3. <i>Tentativi di integrare modelli strutturali e individuali</i>	45
1.2. Le carriere senza confini	48
1.3. Ai confini del lavoro	51
<b>2. La transizione come categoria interpretativa</b>	<b>54</b>
2.1. Le transizioni biografiche tra lavori e non lavoro	57
2.1.1. <i>I turning point</i>	58
2.1.2. <i>Le transizioni quotidiane</i>	60
2.2. Le transizioni identitarie	62
2.2.1. <i>Posizionamenti identitari nella narrazione</i>	63
2.2.2. <i>Assegnare le parti ai propri personaggi</i>	65
<b>III CONTESTO DELLA RICERCA E METODOLOGIA</b>	<b>69</b>
<b>1. Racconti di due mo(n)di precari</b>	<b>69</b>
<b>2. Il contesto della ricerca</b>	<b>76</b>
2.1. Fotografia del lavoro che cambia	77
2.2. Note sul campo	79
<b>3. L’approccio narrativo</b>	<b>84</b>
3.1. L’intervista narrativa	90
3.2. L’analisi narrativa	94

<b>IV</b>	<b>TRANSIZIONI BIOGRAFICHE NELLE STORIE DI VITA</b>	<b>103</b>
<b>1.</b>	<b>Il tempo nelle storie di vita</b>	<b>104</b>
1.1.	Punti chiave nelle transizioni biografiche	105
	1.1.1. <i>Ingresso nel mercato del lavoro</i>	105
	1.1.2. <i>Tra la fine del vecchio lavoro e l'inizio del nuovo</i>	108
	1.1.3. <i>Transizioni forzate</i>	113
1.2.	Costruire una continuità biografica	118
	1.2.1. <i>Strategie anti-precarità</i>	119
	1.2.2. <i>Ex-per-ire il lavoro</i>	127
1.3.	Transizioni attese e/o non avvenute	131
<b>2.</b>	<b>Spazi nei percorsi di vita</b>	<b>135</b>
2.1.	Transizioni geografiche	136
2.2.	Transitare tra spazi lavorativi	138
2.3.	Abitare uno spazio proprio	139
<b>3.</b>	<b>Riepilogo</b>	<b>142</b>
<b>V</b>	<b>TRANSIZIONI BIOGRAFICHE QUOTIDIANE</b>	<b>145</b>
<b>1.</b>	<b>Il tempo nella vita quotidiana</b>	<b>147</b>
1.1.	Tempi di lavoro quotidiano	148
	1.1.1. <i>Non si sa quando inizia e non si sa quando finisce</i>	149
	1.1.2. <i>Tempi di lavoro stra-ordinari</i>	153
1.2.	Intrecci e interferenze tra tempo libero e vita lavorativa	156
1.3.	Tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito	161
1.4.	Tempi lavorativi e tempi pubblici	165
<b>2.</b>	<b>Lo spazio nella vita quotidiana</b>	<b>166</b>
2.1.	Spazi di lavoro quotidiano	167
2.2.	Tra spazi di lavoro e spazi privati	172
2.3.	Transizioni geograficamente situate	175
<b>3.</b>	<b>Riepilogo</b>	<b>177</b>
<b>VI</b>	<b>POSIZIONAMENTI BIOGRAFICI: PROCESSI DI COSTRUZIONE IDENTITARIA</b>	<b>179</b>
<b>1.</b>	<b>Posizionare la precarietà</b>	<b>180</b>
1.1.	Rappresentazioni del lavoro	181
1.2.	Dentro e oltre la dicotomia “stabile/instabile”	186
<b>2.</b>	<b>Posizionamenti e costruzioni identitarie nelle storie di vita</b>	<b>191</b>
2.1.	Posizionare le proprie identità	192
2.2.	Posizionare le proprie identità di genere	199
2.3.	Posizionamenti identitari esterni	206
2.4.	Identità individuali e identità collettive	208
<b>3.</b>	<b>Posizionare i personaggi nella propria storia</b>	<b>212</b>
3.1.	I/le colleghi/e	213
3.2.	L'azienda	216
3.3.	Il sindacato	221
<b>4.</b>	<b>Riepilogo</b>	<b>224</b>

<b>VII</b>	<b>EPILOGO</b>	<b>227</b>
1.	<b>Considerazioni teoriche</b>	<b>227</b>
2.	<b>Considerazioni metodologiche</b>	<b>231</b>
3.	<b>Considerazioni (sulle) politiche</b>	<b>234</b>
	<b>Riferimenti bibliografici</b>	<b>239</b>
	<b>Appendice</b>	<b>263</b>
	Interviste con testimoni privilegiati	263
	Interviste narrative	264
	<b>Ringraziamenti</b>	<b>267</b>



## INTRODUZIONE

Non più e non ancora: le rappresentazioni del lavoro e le narrazioni che lo descrivono si trovano su una piega del tempo che segna un momento di passaggio rispetto alla configurazione e all'organizzazione del mondo del lavoro. *Non più* perché l'immagine monolitica del lavoro si è ormai consumata, trascinando con sé non solo il contratto dipendente e a tempo indeterminato per tutti/e, ma anche la costruzione delle tradizionali fasi biografiche e identitarie, intorno a cui si articolano le vite dei soggetti. *Non ancora* perché stenta ad emergere un nuovo concetto di lavoro, in cui gli individui possano riconoscersi e intorno al quale sia possibile costruire delle traiettorie biografiche percepite come coerenti e dotate di senso.

Prendere posizione all'interno del dibattito sociologico sulle trasformazioni del lavoro contemporaneo risulta per tale ragione un'operazione complicata. Se da un lato si corre il rischio di portare avanti un'analisi nostalgica e a ritroso di un modello di lavoro che ha progressivamente perso la propria centralità, dall'altro si presenta il pericolo di costruire dei nuovi schemi interpretativi che hanno la pretesa di incasellare le attuali forme del lavoro in classificazioni eccessivamente rigide, spesso incapaci di cogliere le sfumature e la complessità di un processo ancora in corso e in continuo mutamento.

Questo testo si articola intorno al fenomeno del lavoro atipico, caratterizzato da un crescente grado di precarietà, che riguarda in primo luogo l'instabilità del lavoro, ma si estende in maniera pervasiva ad altri ambiti di vita delle persone che ne sono coinvolte. Si tratta di una ricerca che ho svolto in provincia di Trento, nei settori della pubblica amministrazione e della distribuzione commerciale, e alla quale hanno partecipato lavoratori e lavoratrici con un contratto a termine (di collaborazione coordinata e continuativa o di somministrazione). Nello specifico mi sono interrogata sui legami che intercorrono tra lo svolgere dei lavori

intermittenti e la costruzione dei percorsi biografici. La sociologia del lavoro si è a lungo e approfonditamente concentrata sulla dimensione economica e strutturale del lavoro – in particolare in Italia –, ma ha finora raramente rivolto l’attenzione alle articolazioni tra lavoro retribuito e altri ambiti di vita, dal lavoro non retribuito al tempo libero, fino agli spazi e ai tempi della propria vita privata. La ricerca che presento si pone quindi l’obiettivo di mettere in luce degli aspetti della frammentazione del lavoro che spesso restano nell’ombra. L’intermittenza del lavoro sarà guardata in questo senso non soltanto in relazione alle nuove tipologie contrattuali e alla discontinuità di reddito, ma anche e soprattutto per la messa in discussione della standardizzazione dei cicli di vita, oltre che dei modelli di lavoro e di produzione. Il titolo che ho scelto per questo lavoro – *dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale* – vuole infatti esplicitare l’interesse verso le forme emergenti di organizzazione del lavoro, le quali riconfigurano i tempi di vita professionale e alterano al contempo la tradizionale scansione delle fasi biografiche, coinvolgendo aree crescenti di lavoratori e lavoratrici nel ripensamento sia delle connessioni tra lavoro e non lavoro, sia – più in generale – della costruzione e dell’attribuzione di senso ai percorsi di vita. In altre parole, ho cercato di dare una risposta a diverse domande di ricerca, quali “Cosa succede nelle vite delle persone che lavorano in modo intermittente?”, “Come transitano tra lavoro e non lavoro?”, “Che tipo di rappresentazioni del lavoro costruiscono e in che modo queste incidono sui processi di definizione delle identità?”.

La complessità dell’ambito di studio è dovuta in primo luogo alla molteplicità degli approcci esistenti intorno al tema della flessibilità del lavoro e ai diversi significati assunti da questo concetto. Lo studio che ho condotto, realizzato attraverso interviste narrative con interinali e collaboratori/trici, intende offrire un contributo nell’esplorare il punto di vista dei soggetti coinvolti, i loro vissuti biografici e il senso che attribuiscono al lavoro – o meglio, ai lavori – che svolgono.

I mutamenti del mondo del lavoro, che in Italia si sono imposti a partire dalla metà degli anni Novanta, hanno coinvolto in prima istanza la dimensione contrattuale del lavoro (dalle collaborazioni coordinate e continuative nella riforma del sistema pensionistico del 1995, al lavoro interinale introdotto nel 1997, fino alla più sostanziale riforma del 2003), ma hanno fin da subito permeato aspetti più

specificatamente sociali, quali l'articolazione dei tempi e degli spazi tra lavoro e non lavoro, le strategie abitative, la vita quotidiana, così come il tempo libero e gli affetti, tutti ambiti coinvolti non soltanto dall'imprevedibilità del lavoro (e dalla conseguente discontinuità di reddito), ma anche da una più generale condizione di incertezza, frammentazione e mancanza di diritti. È proprio su questi aspetti che si concentra questa ricerca, che si propone come un racconto – tra i tanti possibili – sulla precarietà e sui soggetti che la esperiscono quotidianamente e nel corso degli anni. Mi è sembrato inoltre interessante, dopo oltre dieci anni dalle prime sostanziali riforme di deregolamentazione del lavoro in Italia, e dopo cinque dalla legge 30, cercare di comprendere se le nuove tipologie contrattuali, come da molti sostenuto nel dibattito sia accademico che mediatico e politico, si vadano caratterizzando come dei passaggi (anche se problematici e non sempre brevi) verso occupazioni garantite e/o con elevata autonomia professionale, o se si sono delineate come forme lavorative che non riguardano esclusivamente il periodo di ingresso nel mondo del lavoro, ma coinvolgono in maniera permanente i vissuti di molte donne e uomini tra lavoro e non lavoro (retribuito e non, regolare e irregolare, con contratti atipici e tipici), in un complesso intrecciarsi di tempi e spazi di lavoro e di vita privata, che spesso si confondono fino a sovrapporsi tra loro.

Dopo aver descritto i motivi che mi hanno spinto ad iniziare questa ricerca e le domande che mi sono posta nel condurla, penso sia utile anticipare brevemente in qual modo ho articolato la tesi, al fine di esplicitare il filo rosso che ho cercato di costruire nel corso di questo studio.

Ho dedicato il primo capitolo ai processi e alle trasformazioni in corso nel mondo del lavoro ed in particolare alla diffusione del lavoro atipico in Italia, illustrando lo stato dell'arte degli studi su questo tema nel dibattito sociologico, in modo da inquadrare i diversi approcci con cui il fenomeno è stato esplorato. Oltre ad affrontare il problema della gestione teorica della molteplicità di prospettive, adottando un punto di vista che cerchi di rendere conto delle diverse posizioni presenti in letteratura, ho esplicitato la necessità di trovare nuove chiavi di lettura all'interno della sociologia del lavoro, soprattutto nell'analisi del lavoro temporaneo e intermittente. I mutamenti del lavoro nelle società contemporanee non possono, infatti, essere collocati esclusivamente all'interno delle dinamiche che

regolano il “mercato” del lavoro, ma dovrebbero a mio avviso essere analizzati in relazione alle biografie individuali, all’articolazione delle sfere di vita e ai processi di costruzione identitaria.

Nel tentativo di contribuire ad una nuova prospettiva per l’analisi delle traiettorie lavorative discontinue, nel secondo capitolo mi sono concentrata sui differenti filoni di pensiero che si sono occupati dei percorsi di lavoro, a partire dal dibattito teorico costruito intorno alle “carriere” e alle “carriere senza confini”. Le trasformazioni del lavoro hanno tuttavia modificato anche la concezione stessa di carriera, non più associabile alla sicurezza, alla stabilità o alla continuità lavorativa, ma piuttosto all’incertezza, alla mobilità e alla discontinuità. Nell’intento di costruire un *framework* teorico capace di cogliere in qual modo si articolino le biografie contemporanee, e di ridefinire la strumentazione concettuale con cui tradizionalmente si è guardato alle traiettorie lavorative, ho quindi introdotto il concetto di transizione come chiave interpretativa per l’analisi dei percorsi biografici e identitari di donne e uomini che lavorano in modo intermittente. Ad essere in transito tra un *non più* e un *non ancora*, infatti, non è solo il mondo del lavoro e i suoi significati, ma anche i soggetti che abitano la precarietà e la esperiscono nelle loro vite quotidiane.

Nel terzo capitolo passo a descrivere il contesto della ricerca e la metodologia. Questo studio si caratterizza per l’utilizzo di una prospettiva narrativa, attraverso cui sono state analizzate le biografie delle lavoratrici e dei lavoratori intermittenti intervistate/i. Partendo dalla complessità e dall’unicità delle narrazioni sono state esplorate le similitudini e le differenze tra due situazioni lavorative che si collocano all’interno di due diversi settori professionali – la pubblica amministrazione e la distribuzione commerciale – e sono caratterizzate da due distinte forme contrattuali – la collaborazione coordinata e continuativa e il lavoro somministrato – entrambe tuttavia contraddistinte dall’instabilità e dalla temporaneità del lavoro. Il contesto geografico in cui ho realizzato la ricerca è la provincia di Trento, territorio caratterizzato da un basso tasso di disoccupazione e da un elevato sviluppo del settore terziario.

L’analisi delle transizioni biografiche tra lavoro e non lavoro dei soggetti intervistati viene illustrata nel corso dei capitoli empirici attraverso differenti prospettive

temporali: la prima data dal tempo cronologico, che prende in considerazione le transizioni narrate nelle singole storie (tra occupazione, disoccupazione, maternità, malattia, ecc.); la seconda data dai tempi di vita quotidiana, dove per transito si intende il passaggio tra differenti ambiti di vita (lavoro retribuito e non retribuito, tempo libero, ecc.). Nell'ultimo capitolo di analisi empirica l'attenzione è invece rivolta alle rappresentazioni del lavoro delle persone intervistate e ai processi di costruzione identitaria in relazione ai modelli sociali e culturali di riferimento. L'esperienza di transizione è infatti filtrata e mediata dalle rappresentazioni, dalle attribuzioni di senso, dalle immagini che ciascuno di noi vive prima, durante e alla fine del processo di transizione.

Nelle conclusioni della ricerca vengono proposte delle riflessioni di vario ordine. A livello teorico ho ripreso le chiavi interpretative proposte per l'analisi dei percorsi lavorativi contemporanei, con l'obiettivo di prendere parte al dibattito in merito all'emergere di critiche rilevanti, sia nei confronti delle tradizionali categorie della sociologia del lavoro, sia verso le teorie sulle carriere professionali e sui processi strutturali dei corsi di vita. Da un punto di vista metodologico ho invece tentato di mettere ulteriormente in luce la capacità dell'analisi narrativa di cogliere l'intersezione tra dimensioni di analisi micro e macro. Un ultimo spunto proviene infine dalla considerazione del fatto che le transizioni tra lavori e non lavoro si articolano all'interno di contesti culturali, politici e istituzionali che contribuiscono a dar loro forma e regolano l'accesso ai diritti sociali e ad una piena cittadinanza.

Vorrei concludere l'apertura di questo testo con un ringraziamento alle persone che hanno collaborato alla realizzazione di questa ricerca ed in particolare alla Cgil del Trentino (nello specifico la Nidil, la Filcams, e la Funzione Pubblica), l'Alai-Cisl e la Uil Enti Locali del Trentino, le agenzie di somministrazione Adecco, Manpower, Metis, Obiettivo Lavoro, Randstad, Temporary e Vedior, e i responsabili delle risorse umane della Provincia Autonoma di Trento e di tre dei gruppi di supermercati presenti sul territorio locale. Il mio debito di riconoscenza più grande è tuttavia nei confronti delle donne e degli uomini che mi hanno accordato la loro fiducia, regalato il proprio tempo e fatto partecipe delle loro storie. Questo lavoro non sarebbe stato possibile senza la loro disponibilità e il loro coinvolgimento.



## Capitolo I

### LAVORI IN CORSO. SCENARI ED INTERPRETAZIONI

Nella prima parte di questo lavoro concentrerò la mia attenzione sui processi e le trasformazioni in corso nel mondo del lavoro e su alcune tra le principali retoriche ed interpretazioni che sono state sviluppate all'interno del dibattito accademico per darne conto.

In un primo momento cercherò di descrivere il progressivo allontanamento dal modello di lavoro fordista, per quanto riguarda sia i cambiamenti dell'attività lavorativa in senso stretto, sia gli aspetti legati al sistema di diritti e tutele sociali e ai percorsi biografici individuali. Dopo aver inquadrato le principali caratteristiche dell'attuale scenario economico mi soffermerò sui cambiamenti legati alle forme e alle modalità di produzione, nonché ai tempi e ai luoghi di lavoro, con l'obiettivo di comprendere la proliferazione di situazioni lavorative differenti dall'occupazione stabile – a tempo pieno e indeterminato – alla base del sistema fordista.

Nella seconda sezione sposterò quindi il *focus* del discorso sulle varie posizioni presenti in letteratura sul tema del lavoro “atipico”, cercando di coglierne le implicazioni non solo contrattuali, ma anche relative alla dimensione sociale e ai vissuti personali degli individui. Nell'intento di abbandonare il carattere dicotomico che emerge dalle interpretazioni e dalle retoriche che si sono sviluppate all'interno del dibattito sociologico intorno al lavoro contemporaneo cercherò infine di mettere in luce la necessità di adottare nuovi *framework* teorici e analitici per comprendere in qual modo si articolino le diverse dimensioni che compongono le biografie contemporanee.

## **1. Il lavoro che cambia**

Nel tentativo di identificare alcune linee interpretative per riassumere le componenti del processo di trasformazione che sta attraversando il mondo del lavoro offrirò una panoramica degli attuali fenomeni economici e degli attori che ne sono coinvolti. Da un lato prenderò in considerazione alcuni degli elementi centrali rispetto ai cambiamenti del mondo del lavoro, quali la globalizzazione dei mercati, la progressiva espansione del terziario, l'introduzione di nuove tecnologie, l'emergere di nuovi lavori, la ridefinizione della struttura aziendale, sia nella sua gestione che nelle attività richieste ai/lle dipendenti. Dall'altro mi concentrerò invece sulla perdita della centralità del lavoro dipendente e sul mutamento del rapporto tra vita privata e vita lavorativa dovuto alla frammentarietà delle carriere professionali, cercando in particolare di presentare i soggetti che sono maggiormente interessati dai fenomeni presi in esame.

### ***1.1. Il mondo del lavoro: nuovi scenari e nuove prospettive***

Gli studi sulle trasformazioni del lavoro contemporaneo mettono in luce lo sviluppo di nuove forme di organizzazione del lavoro nei paesi a capitalismo avanzato. Nell'interpretazione di tali trasformazioni i diversi contributi sottolineano fattori diversi e a volte contraddittori, ma concordano sul fatto che ci troviamo in una fase storica di passaggio, nella quale il lavoro e l'organizzazione sociale si stanno ridefinendo. Le caratteristiche attuali dei mercati del lavoro presentano, infatti, molte varianti nazionali, geografiche e settoriali e percorsi cronologici diversi, tali da non consentire generalizzazioni delle trasformazioni in corso. Nonostante si tratti di un processo molto articolato, ancora in svolgimento e dagli esiti incerti e indefiniti, si può tuttavia già focalizzare l'attenzione su vari cambiamenti a livello sociale ed economico.

La società nella quale viviamo si distingue in particolare per la perdita di alcune caratteristiche di stabilità: nei tempi del lavoro (oggi i lavori diventano parziali, a tempo determinato, a progetto, somministrati, in affitto, *on call*), nelle retribuzioni, nei percorsi professionali, nelle garanzie e nelle tutele dei diritti, nella stessa

localizzazione fisica. In virtù dei cambiamenti tecnologici e della natura dell'impresa il lavoro non è più collocabile esclusivamente in luoghi della produzione fisicamente definiti (la grande fabbrica, l'ufficio), che sono anche stati storicamente luoghi di costruzione di relativamente stabili identità sociali, in parte anche identificabili con determinate identità politiche. Tali caratteristiche di stabilità sono state a lungo generalmente identificate con il lavoro dell'epoca cosiddetta fordista, intesa come una specifica forma sociale di organizzazione della produzione e della riproduzione, dal momento che, intorno al lavoro stabile, che consisteva anche in una istituzionalizzazione e standardizzazione dei cicli di vita, ruotava e si fondava l'intera organizzazione del *welfare state* (Curli, 2004).

Il fordismo è stato infatti impiegato come concetto generale con cui rappresentare non solo i modelli di produzione, ma un intero ordine sociale (Crouch, 2001), organizzato sugli schemi di produzione taylorista e sulla contrattazione collettiva, sulle politiche keynesiane e sulla complementare estensione dei sistemi di assistenza sociale. Sebbene nella realtà storica non si sia concretamente verificata una reciproca integrazione tra gli elementi richiamati, le interconnessioni e i legami istituzionali sono stati traslati nella rappresentazione di un intero assetto economico e politico.

Dal punto di vista strettamente produttivo il modello taylor-fordista si reggeva soprattutto su aggregati industriali di grosse dimensioni, concepiti per una produzione su larga scala, organizzati secondo una precisa specializzazione delle competenze e gestiti grazie ad un *management* di tipo verticale piramidale (strutture gerarchiche del lavoro e separazione tra le funzioni di progettazione, esecuzione e commercializzazione). Il perno dell'organizzazione del lavoro risiedeva nell'importanza dei contratti e dei salari per i lavori a tempo pieno e indeterminato. Robert Castel (1995) identifica cinque condizioni principali per definire il rapporto salariale fordista, alla base del modello di regolazione sociale di tipo industriale:

- la netta separazione tra chi lavora regolarmente e gli inattivi o semi-attivi;
- la possibilità generalizzata di accedere ad un rapporto di lavoro stabile e razionalizzato all'interno di una gestione ben definita e regolamentata dei modi e dei tempi di esecuzione del lavoro;
- la funzione del salario per accedere alle pratiche di consumo, facendo in modo

che i salariati diventassero i diretti utenti della produzione di massa;

- l'accesso, grazie al lavoro, ai servizi pubblici e ai diversi diritti sociali di *welfare* (assistenza sanitaria, istruzione, copertura previdenziale, ecc.);
- la collocazione del lavoratore in un diritto del lavoro, che lo riconosceva in quanto membro di una collettività dotata di uno status sociale, al di là della dimensione puramente individuale del contratto di lavoro.

Al paradigma di produzione fordista corrispondeva, infatti, una specifica condizione, un modello di lavoratore e di relazioni sociali di lavoro abbastanza stabile e omogeneo. Il tipo ideale era quello del cosiddetto *male breadwinner*, un uomo adulto, padre di famiglia e unico percettore di reddito, con un contratto di lavoro prevalentemente di tipo subordinato, a tempo indeterminato e *full-time*, il quale, dopo una formazione professionale relativamente corta, occupava in modo stabile e continuato lo stesso impiego nella stessa impresa o almeno nello stesso settore professionale, fino al momento della sua uscita dal mercato del lavoro (Supiot, 1999).

È a partire dalla metà degli anni Settanta che il mondo del lavoro nei paesi occidentali inizia progressivamente a cambiare la propria struttura e fisionomia. Da un punto di vista economico il mercato dei prodotti di massa comincia a saturarsi comportando una stagnazione imprevista della produzione e degli indici di crescita economici nazionali. Allo stesso tempo i processi di internazionalizzazione dell'economia spingono a ridurre le barriere alla libera circolazione dei capitali e delle merci. Viene avviata di conseguenza una delocalizzazione di molte attività produttive di tipo standardizzato in paesi a basso costo di manodopera, con lo scopo di realizzare un risparmio sui costi di produzione.

Contemporaneamente i paesi in via di sviluppo guadagnano la capacità di produrre beni di massa in modo più competitivo. In particolare il successo economico giapponese, basato sui principi del *just in time* e sulla produzione di piccoli lotti di prodotti differenziati, alla ricerca da un lato della qualità e dall'altro della competitività, mette in discussione il sistema di produzione di massa fordista, che era stato il motore di crescita del secondo dopoguerra. L'obiettivo delle imprese diventa quello di adattare il più possibile la produzione alle richieste sempre più esigenti e personalizzate dei/le consumatori/trici. Le strategie manageriali sono

volte ad eliminare le rigidità burocratiche e a snellire l'organizzazione dell'azienda, in modo da rispondere alle sfide del mercato e alla concorrenza. Il sistema appare in questo modo frammentato ed è la sua incoerenza a rendere possibili interventi e ristrutturazioni. Il termine più usato per indicare le ristrutturazioni in questa direzione delle istituzioni è *reengineering*, un processo che descrive l'insieme di vari fenomeni: l'utilizzo da parte delle imprese di *software* che permettono di gestire le procedure operative in ogni settore dell'azienda; il minor numero di dirigenti cui è affidato il controllo di un maggior numero di dipendenti (*delaying*); l'esternalizzazione di funzioni attraverso cui l'impresa attua un processo di decentramento produttivo e di de-localizzazione (*outsourcing*); lo snellimento degli organici (*downsizing*); e la riduzione del capitale fisso e delle dimensioni strutturali. Tali caratteristiche, che definiscono lo scenario economico dei paesi occidentali, sono accompagnate da diversi processi di trasformazione del lavoro contemporaneo, altrettanto complessi e articolati. Insieme allo sviluppo di forme snelle di produzione prende il sopravvento l'economia immateriale della conoscenza, che richiede un alto livello di capacità di tipo linguistico e comunicativo (Marazzi, 1994; Virno, 2001, 2004). In quest'ottica risultano centrali nel processo produttivo le relazioni tra gli individui, i gruppi e le organizzazioni, lo sviluppo delle conoscenze e l'accesso alle capacità di gestione di transazioni di diverso tipo, comprese quelle cognitive, affettive, ludiche e culturali (Moulier Boutang, 2002; Gorz, 2003). Assistiamo in questo senso ad un progressivo ampliamento dei contenuti relazionali, di creatività e di iniziativa personale, caratteristici della dimensione del "saper essere", sempre più richiesta in gran parte dei lavori (Negrelli, 2005). Il passaggio dal "saper fare" al "saper essere" non riguarda la distinzione tra lavoratori/trici intellettuali, "analisti di simboli" (Rifkin, 1995), e chi continua a svolgere tradizionali attività produttive o di servizio (Reich, 1993; Florida, 2002), ma coinvolge in modi e tempi diversi l'intero mondo del lavoro: "le trasformazioni hanno riguardato sia il lavoro manuale che quello non manuale, il lavoro decisionale come quello esecutivo seppure, come detto, in misura diversa nel tempo e nello spazio" (Negrelli, 2005, p. X). La diversa combinazione di saper fare e saper essere è strettamente legata al processo di terziarizzazione e alla progressiva diffusione di nuove tecnologie ed in

particolare delle ICT (Bruni, Gherardi, 2007). Il processo di terziarizzazione si compone di due principali aspetti: l'aumento di coloro che nelle imprese sono impegnati/e in attività non direttamente produttive e il crescente peso del settore dei servizi nell'economia, destinati alle imprese come alle persone (Reyneri, 2002). Le conseguenze dei due fenomeni riguardano sia la composizione dei mercati del lavoro interni alle imprese, sia le dinamiche complessive del mercato del lavoro. A questo proposito risulta centrale il ruolo giocato dalle nuove tecnologie e dalla loro influenza sulle modalità di prestazione, capacità e competenze richieste dalle diverse attività professionali. La rivoluzione dell'informatica nei processi di lavoro e lo sviluppo dei sistemi di comunicazione a distanza riducono l'importanza delle capacità produttive di tipo materiale, implementando invece il valore della produzione simbolica, che presuppone la modularità del lavoro, la variazione dei tempi di prestazione e l'interfaccia tra i nodi delle reti di produzione. I tempi di formazione e crescita professionale divenuti più lunghi, lo sviluppo continuo delle competenze professionali, la richiesta di capacità lavorative poliedriche, così come l'obsolescenza dei sapere acquisiti, spingono i mercati del lavoro a premiare l'ottica della prestazione professionale *ad hoc* e a rigettare gli status professionali di tipo statico (Salmieri, 2006).

Un ultimo aspetto delle trasformazioni del lavoro contemporaneo, legato in particolare al processo di terziarizzazione, riguarda la cosiddetta "femminilizzazione del mercato del lavoro" (Lash, 1999; Adkins, 2002). A tal proposito mi sembra opportuno sottolineare che la ridefinizione dell'assetto economico, e più in generale del mondo del lavoro e dell'organizzazione sociale, è stata caratterizzata da forti connotati di genere, per quanto riguarda sia le realtà del lavoro, sia le sue rappresentazioni. Questo passaggio da una società moderna ad una postmoderna viene infatti frequentemente descritto come uno spostamento della domanda di lavoro da lavori a tempo pieno, "maschili" e manifatturieri, a lavori *part-time*, "femminili" e nei servizi (Crompton, 1999; Hobson, 2000; Fontana, 2000). Con "femminilizzazione" del lavoro in letteratura si intende da un lato l'elevato incremento della partecipazione delle donne al lavoro retribuito (una delle tendenze maggiormente evidenti degli ultimi trent'anni) e la diffusione della loro presenza nei settori tradizionalmente considerati maschili, dall'altro,

l'acquisita importanza nella nuova economia di capacità di tipo comunicativo e relazionale, ritenendo che tali competenze siano "naturalmente" possedute dalle donne (Fontana, 2001, 2002). Questa categoria mette in luce il prevalere nei rapporti professionali di specifiche forme di mascolinità, egemoniche e dominanti rispetto alle altre possibili, maschili o femminili (Alvesson, Billing, 1992; Collinson, Hearn, 1994), secondo cui le caratteristiche associate alla femminilità vengono svalutate, negate o non riconosciute (Acker, 1992; Davies, 1996). Ne è un esempio il fatto che il concetto di femminilizzazione sia stato spesso utilizzato per dar conto della precarizzazione e della progressiva flessibilizzazione del lavoro contemporaneo indipendentemente dal sesso di lavoratori e lavoratrici: Beck (1999) parla ad esempio di "femminilizzazione del lavoro" per descrivere non l'entrata delle donne nel lavoro retribuito, ma il fenomeno dell'ingresso degli uomini nei lavori precari. Questo tipo di approccio, oltre ad adottare una prospettiva essenzialista, che attribuisce in maniera automatica caratteristiche tradizionalmente riconosciute come femminili alle donne e maschili agli uomini, non permette di comprendere la costruzione delle attribuzioni di genere nei contesti lavorativi, che non si basa esclusivamente sul sesso biologico delle persone, ma sul modo in cui esse mettono in atto determinate pratiche discorsive e relazionali, posizionandosi reciprocamente in contesti di potere asimmetrico (Bruni, Gherardi, Poggio, 2000).

### ***1.2. Le trasformazioni del lavoro contemporaneo***

L'espandersi dell'economia dei servizi e del lavoro relazionale a scapito del lavoro industriale, il passaggio dall'economia centrata sulla produttività dell'offerta di beni di consumo ad una orientata a soddisfare le diverse domande dei servizi, hanno rivoluzionato le modalità di lavoro, così come i suoi tempi e spazi. Le necessità di interfaccia tra domanda e offerta e la volatilità dei contenuti che sostanziano i servizi presumono una sostanziale adattabilità di lavoratori e lavoratrici a compiti e modalità, tempi e luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda il primo aspetto preso in considerazione, come precedentemente descritto, il lavoro cambia in termini di contenuto e tende a diventare immateriale (Lazzarato, 1997; Moulier Boutang, 2002; Gorz, 2003),

trasformandosi in un lavoro di relazione e di comunicazione, che richiede un alto livello di capacità linguistiche e di disponibilità (Marazzi, 1994). Accanto ai compiti di esecuzione si unisce dunque la capacità di astrazione, di risoluzione dei problemi e di raggiungimento degli obiettivi, talvolta legata ad un aumento di autonomia. Questo ampliamento di responsabilità può incidere tuttavia in differenti modi sulla vita lavorativa delle persone. La rappresentazione del lavoratore come imprenditore di se stesso, esaltata dalla “cultura del nuovo capitalismo” (Sennet, 2006), mira a motivare gli attori che riescono a godere della possibilità di adattarsi alle forme del lavoro contemporaneo, ma diventa per gli altri una fonte di ansia ed insicurezza.

I cambiamenti legati alla dimensione temporale del lavoro sono invece connessi alla destrutturazione dei tempi e degli orari lavorativi. Sempre più spesso le aziende adottano delle riconfigurazioni alternative rispetto allo schema considerato “standard” (le otto ore giornaliere, per cinque giorni la settimana, per quarantasette settimane l’anno), che non riguardano esclusivamente la durata dell’orario lavorativo (tempo pieno o parziale), ma anche la sua collocazione (nella giornata, settimana o periodo dell’anno) e im/prevedibilità. Si tratta di un’organizzazione temporale che da un lato può costituire un’opportunità per uscire da un tempo standardizzato e ritagliarsi nuovi spazi per attività personali, ma dall’altro può portare a una de-sincronizzazione dei tempi di lavoro e a difficoltà sempre maggiori a costruire relazioni sociali e a godere del proprio tempo. Si parla spesso di *intensificazione* e *densificazione* del lavoro (Gallino, 2001) e di *work addiction* o *workaholism*, per indicare delle occupazioni caratterizzate da orari lavorativi sovradimensionati, svolte da lavoratori e lavoratrici che talvolta si dividono tra più lavori contemporaneamente. I cambiamenti in termini di lavoro riguardano inoltre, non soltanto l’estensione della giornata lavorativa, ma la stessa percezione del tempo inserita nella progettualità dell’esistenza.

Oltre alle modalità, ai contenuti e all’articolazione dei tempi, uno dei mutamenti più radicali e visibili caratteristici del lavoro contemporaneo è quello legato agli spazi e ai luoghi di lavoro, i quali sono connessi alla frammentazione dell’impresa sul territorio e alla riduzione della dimensione aziendale. Si parla anche di *placeless society* (Gallino, 2001), proprio per indicare la fine dell’epoca della grande impresa,

in cui i luoghi del lavoro erano chiaramente separati dagli spazi della vita privata. Nella società “7x24”, in cui lavoro e consumo, cultura e intrattenimento, sport e rapporti con gli uffici pubblici sono sempre a disposizione per tutti/e (24 ore su 24, 7 giorni su 7), i tempi di lavoro si intrecciano con gli altri tempi di vita formando molteplici configurazioni, sino a diventare da essi inseparabili. La progressiva sovrapposizione tra luogo dell’abitare e luogo del lavorare, la cosiddetta *domestication* (Bologna, Fumagalli, 1997), assume le caratteristiche di un processo estremamente ambiguo, il quale comporta sia la costruzione di una possibile nuova autonomia, sia di una più invisibile subordinazione, che costringe le persone a lavorare senza limiti, offuscando la separazione tra la propria occupazione e il tempo libero (Rizza, 2003). Stabilire se la *domestication* del lavoro sia un’opportunità o un rischio dipende anche in questo caso dalle singole situazioni, dalle politiche aziendali, dalle condizioni di lavoro e dal/la lavoratore/trice stesso/a. Resta il fatto che la sovrapposizione tra la sfera socio-affettiva e domestica e la sfera del lavoro fa ormai parte dell’abito mentale del lavoro che emerge.

I processi che riguardano modalità, tempi e spazi di lavoro – che attraversano tutto il panorama del mercato del lavoro nelle società contemporanee – sono strettamente legati alla proliferazione di situazioni lavorative differenti dall’occupazione stabile, a tempo pieno e indeterminato (cardine del sistema fordista), sia per i contenuti delle attività professionali, sia per le tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro.

A partire dagli anni Ottanta, nell’intento di contenere i tassi di disoccupazione (in particolare di giovani, donne e persone con bassi titoli di studio), di ridurre il lavoro nero e di facilitare l’accesso a un lavoro stabile, i governi italiani hanno infatti avviato una “deregolamentazione parziale e selettiva” (Esping-Andersen, Regini 2000) del mercato del lavoro, attraverso l’introduzione di nuove forme contrattuali a termine, che nel 2005 sono arrivate a rappresentare oltre il 40% delle persone neoassunte (Banca d’Italia, 2006). Partendo dall’introduzione dei contratti di formazione e lavoro, gli interventi alla normativa relativa al mercato del lavoro italiano hanno successivamente interessato in misura maggiore il lavoro a termine, soprattutto in seguito alle riforme del 1997 e del 2003 (l. 196/1997 e dlgs. 276/2003).

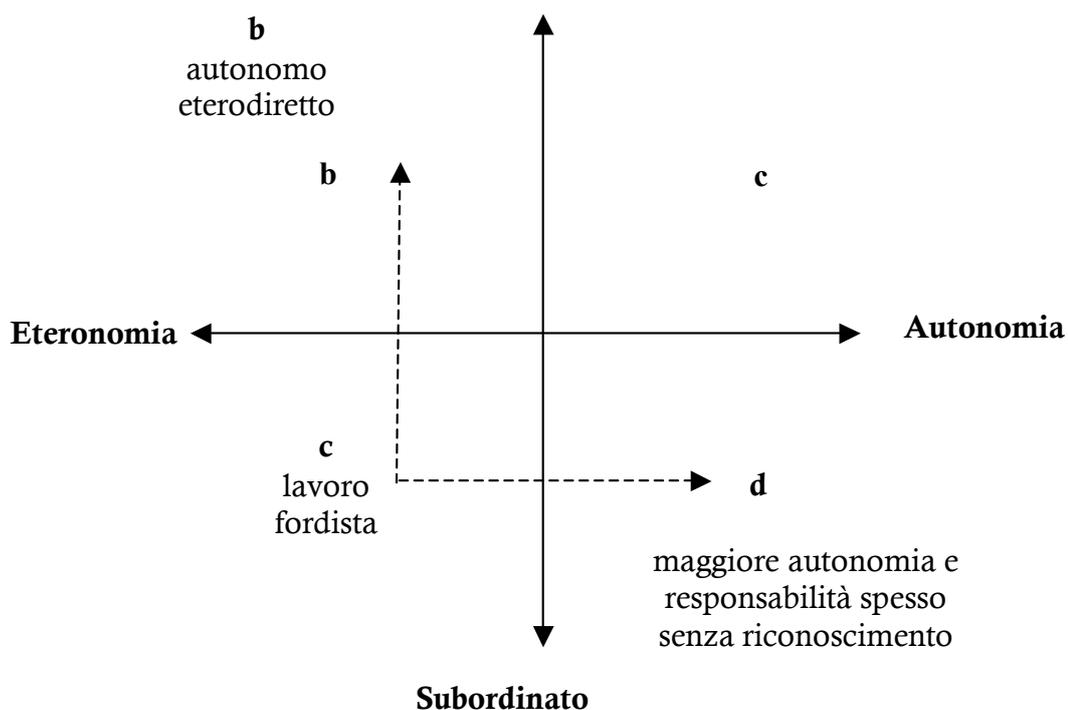
In questo quadro le condizioni di stabilità lavorativa lasciano quindi il posto ad una maggiore eterogeneità di lavori e di lavoratori/trici (Gallino, 1998; Sennet, 1998; Accornero, 2001; Chicchi, 2001) e l'instabilità e l'insicurezza, un tempo confinate a settori circoscritti del mercato del lavoro, si allargano all'intero sistema di occupazione, non escludendo le posizioni ricoperte da manager e professionisti/e ad alta qualificazione (Smith, 1997). Nei settori dove nascono nuovi lavori e professionalità (quello dell'alta tecnologia, ad esempio) proprio le aziende più importanti fanno ampio ricorso a formule di occupazione altamente flessibili, richiedendo ai/lle dipendenti alti livelli di mobilità e capacità di auto-organizzazione del lavoro. È questo, peraltro, uno degli effetti (ed allo stesso tempo dei sintomi) di una società sempre più 'individualizzante' e 'individualizzata' (Beck, Beck-Gersheim, 2002; Paci, 2005), in cui i singoli soggetti devono farsi attivamente carico della gestione delle loro traiettorie di vita (non solo) professionale.

I cambiamenti in corso relativi a tempi, spazi e agli aspetti contrattuali hanno dato luogo a numerose classificazioni rispetto ai tipi di flessibilità esistenti. Se Atkinson (1984) distingueva tra flessibilità funzionale, dei salari e delle ore di lavoro, più di recente altri autori hanno distinto tra flessibilità numerica, temporale, funzionale e spaziale (Burchell *et al.*, 1999). Esping-Andersen e Regini (2000), valutando i nessi tra deregolamentazione e politiche attive del lavoro, livelli occupazionali e flessibilità, individuano quattro tipi di flessibilità a seconda delle relazioni di lavoro: l'entrata e l'uscita dal lavoro, l'assegnazione dei compiti e la mobilità orizzontale e verticale, il livello e la struttura dei compensi, i tempi e gli orari di lavoro. Barbier e Nadel (2000) propongono invece uno schema complesso all'interno del quale i diversi elementi costituiscono le sfere di "flessibilità interna" (gestione dell'impresa, diritto del lavoro e relazioni industriali) e "flessibilità esterna" (tempi di lavoro, condizioni, formazione, problemi di igiene e sicurezza, mobilità interna ed esterna, norme convenzionali, costi salariali e oneri sociali). Tra le molteplici categorizzazioni e tassonomie presenti in letteratura, una tra quelle più comuni e legittimate resta in ogni caso la distinzione tra flessibilità qualitativa e quantitativa (Gallino, 2001). La prima interessa tutti/e i lavoratori e le lavoratrici in quanto riguarda l'attività lavorativa e le condizioni in cui viene svolta (turni, orari,

retribuzione), mentre la seconda fa riferimento all'aspetto contrattuale del rapporto di lavoro ed è quindi legata alla diffusione delle tipologie contrattuali definite "atipiche", in quanto si discostano dal modello di lavoro considerato "tipico" e "standard", a tempo pieno e indeterminato. Nell'ambito delle tesi che ipotizzano un crescente dualismo del mercato del lavoro vi è la tendenza a rilevare una corrispondenza tra flessibilità e contratti atipici, la quale tuttavia non è in alcun modo automatica, caratterizzandosi come una relazione sfumata e articolata.

Per rendere conto della complessità delle trasformazioni del lavoro contemporaneo Vando Borghi (2000) ha proposto uno schema in cui vengono incrociati due assi di polarizzazione (fig. 1): da una parte quello concernente il piano più strettamente formale e contrattuale della situazione occupazionale (asse lavoro indipendente – subordinato); dall'altra quello più attinente all'attività e alle condizioni concrete in cui il lavoro si svolge (asse autonomia – eteronomia) (Borghi, 2000; Borghi, Rizza, 2006).

Fig. 1 – Le direzioni della trasformazione del lavoro



Fonte: Borghi 2000, p. 98.

Si tratta di uno schema di sintesi che permette di visualizzare il fatto che non si può parlare esclusivamente di “tipi puri” di lavoro (lavoro subordinato ed eterodiretto o indipendente e autonomo), dal momento che esistono combinazioni tra loro assai diversificate, come ad esempio i lavori formalmente e contrattualmente subordinati, in cui però si dilatano gli spazi di autonomia e responsabilità del/la lavoratore/trice, oppure le situazioni in cui, nonostante una condizione occupazionale formalmente autonoma, i/le lavoratori/trici sono sostanzialmente dipendenti dal/la proprio/a committente nell’organizzazione dei tempi e delle modalità del proprio lavoro. Queste situazioni professionali vengono generalmente ricondotte alla categoria del lavoro “atipico”. Sembra tuttavia inadeguato, data l’estensione del fenomeno e gli elementi che esso coinvolge, continuare a definire “atipiche” le forme di lavoro emergente, sulla base di una supposta normalità di lavori tradizionali che tendono però a farsi sempre più rari.

### *1.3. Vecchi e nuovi personaggi sulla scena del lavoro atipico*

Le trasformazioni del lavoro, caratterizzate da fenomeni quali la ricerca di maggiore autonomia, i cambiamenti del senso attribuito al lavoro e l’elaborazione di percorsi individuali più articolati e complessi di un tempo, hanno fatto acquisire maggiore visibilità e rilievo anche ad alcune tendenze già precedentemente presenti nel mondo del lavoro, sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo.

La crescita di impiego destabilizzato e delle pratiche di assunzione contingente hanno infatti ridisegnato le linee di gerarchia del mercato del lavoro, all’interno del quale cresce il divario tra fasce forti e fasce deboli (Paugam, 2000; Barbieri, Scherer, 2007). L’appartenenza a queste due fasce sembra essere legata ad alcuni elementi che continuano ad essere portatori di diverse forme di segregazione sul mercato del lavoro.

Oltre ad una situazione problematica e radicata nel tempo di forte segmentazione del mercato del lavoro tra regioni settentrionali e meridionali (Reyneri, 2002), i rischi di precarietà occupazionale colpiscono specifiche fasce di popolazione, contribuendo alla riproduzione della già forte segmentazione di coorte e discriminazione di genere nel panorama italiano.

La prima categoria presa in esame – quella giovanile – appare svantaggiata sotto molti aspetti in quasi tutti i paesi europei, ed in particolar modo in Italia. La società europea si presenta, infatti, come una società “gerontocratica” (Semenza, 2004), che tende a conservare, con modalità diverse, forti squilibri generazionali basati sulle asimmetrie nei trattamenti e nei tipi di protezione (Barbieri, Scherer, 2007). L’analisi della posizione dei/le giovani nel mercato del lavoro rende evidente l’avvenuto spostamento in avanti dell’ingresso nel lavoro retribuito, spiegabile con l’allungamento del periodo formativo, che prolunga e intensifica la dipendenza economica dalla famiglia (Simonazzi, Villa, 2007). Occorre tuttavia considerare il fatto che in Italia i/le giovani che possiedono un titolo di studio universitario non sono facilitati/e nella ricerca di una stabilità professionale, dal momento che hanno maggiori probabilità di trovare un lavoro atipico (Schizzerotto, 2002; Barbieri, Scherer, 2004), sia come prima forma di impiego, che nelle esperienze successive. Gli elevati livelli di disoccupazione a partire dagli ultimi vent’anni del secolo scorso e la diffusione dei nuovi posti di lavoro offerti, caratterizzati da forme contrattuali intermittenti, hanno infatti reso il lavoro flessibile la forma prevalente, se non esclusiva, di ingresso dei/le giovani nel mondo del lavoro, soprattutto per chi investe maggiormente in formazione. C’è però da dire che non tutti/e adottano (o possono permettersi di adottare) le stesse strategie nella ricerca di un’attività lavorativa. Se si collega il fenomeno di una forte concentrazione delle situazioni di “atipicità” tra i/le giovani che cominciano a lavorare e quello della persistente forza predittiva del primo lavoro sulle *chance* occupazionali future (Barbieri, Scherer, 2005), non si resta stupiti/e dal fatto che sia soprattutto chi può godere dell’appoggio della propria famiglia ad aspettare più a lungo per entrare nel mercato del lavoro una volta terminati gli studi. Questa parte di giovani può infatti utilizzare i contratti atipici come uno strumento di “esplorazione” (Magatti, Fullin, 2002), che rappresenta una strategia essenziale per evitare gli effetti di dequalificazione che un ingresso sbagliato o una permanenza troppo lunga in un lavoro che non si considera adeguato, potrebbero provocare.

Un secondo fenomeno ampiamente dibattuto tra chi si occupa delle trasformazioni in corso nel mercato del lavoro riguarda le nuove dinamiche della segregazione occupazionale di genere. Nonostante si tratti di un aspetto da tempo riconosciuto

nell'analisi dei percorsi professionali di uomini e donne, la diffusione del lavoro flessibile ne ha accentuato alcune caratteristiche, talvolta in maniera persino paradossale. Una delle retoriche sui lavori atipici assume ad esempio le diverse forme di lavoro flessibile come "vantaggiose" per la componente occupazionale femminile (Hakim, 2000, 2004; Iori, Maiani, 2006). L'ipotesi sottostante è che, date le caratteristiche di instabilità e adattabilità che da sempre hanno segnato l'attività lavorativa femminile (interruzioni, alternanza di periodi di impiego e periodi di uscita dal mercato del lavoro), le donne siano più pronte degli uomini ad adeguarsi ad un diverso modello di sviluppo professionale e a trarre maggiori benefici dall'attuale configurazione dell'offerta di lavoro. Un'analisi più attenta mette tuttavia in luce il differente andamento dei percorsi lavorativi di uomini e donne che offrono la propria prestazione lavorativa con una tipologia contrattuale "atipica". Un primo dato rilevante è il livello di sovrarappresentazione delle donne in tutte le forme di lavoro flessibile (Saraceno, 2002, 2005; Semenza, 2004). Da un lato emerge che esse, quando dispongono di bassi livelli di istruzione, hanno maggiori difficoltà rispetto agli uomini ad ottenere posti di lavoro pienamente garantiti e dunque più degli uomini sono costrette ad accettare contratti non standard di breve durata e poco remunerativi. Dall'altro, la loro scarsa presenza tra i lavoratori atipici altamente qualificati sembra mostrare che anche le lavoratrici con elevata formazione incontrano maggiori ostacoli nel cogliere i risvolti positivi di alcune tipologie di lavoro flessibile, sia per quanto riguarda la costruzione di un percorso professionale coerente, sia da un punto di vista dei livelli retributivi e dell'occupazione di attività maggiormente professionalizzanti (Bianco, 2003). La flessibilità spinta del mercato del lavoro, che per gli uomini sembra soprattutto produrre o un ritardo (anche se non sempre breve) di inserimento nelle occupazioni stabili o un'opportunità di autonomia professionale, per le donne si caratterizza, al contrario, come una dimensione costante del ciclo di vita, una forma di esclusione permanente dalle garanzie (Betti, 2004; Vincenti, 2005; Bertolini, 2006).

La sovrarappresentazione delle donne nel mercato del lavoro flessibile rimarca inoltre l'asimmetria nella distribuzione dei compiti tra uomini e donne, sia in ambito privato, sia professionale (Gherardi, Poggio, 2003; Bianco, 2004; Bertone, 2005). Questo fenomeno è dovuto e a sua volta contribuisce al persistere dello

stereotipo secondo cui le esigenze di flessibilità e di conciliazione tra sfera privata e lavorativa sono problematiche che riguardano esclusivamente le donne, non tenendo peraltro in considerazione il fatto che l'atipicità contrattuale non significa necessariamente una maggiore libertà nella gestione dei tempi di lavoro.

La forte incidenza femminile nei lavori atipici rappresenta, infine, un aspetto che alimenta la dipendenza economica delle donne dal partner (*male breadwinner model*) o dallo Stato (Trifiletti, 2003). Si tratta infatti di forme contrattuali che possono comportare – si pensi al lavoro a progetto o al rapporto di lavoro somministrato – non soltanto l'esclusione dalle protezioni che riguardano i contratti a tempo indeterminato, ma anche da quelle che riguardano più in generale il lavoro dipendente e che facilitano, almeno in parte, la conciliazione degli impegni familiari e lavorativi e la rinegoziazione della divisione del lavoro non retribuito entro la coppia e la famiglia (Conley, 2003; Trifiletti, 2003; Bertolini, 2006). La flessibilità del lavoro di conseguenza, oltre a tenere le donne imbrigliate in percorsi frammentari e discontinui, rafforzando il “tetto di cristallo” che le tiene lontane dalle posizioni di maggior prestigio (Bombelli, 2000), conferma le asimmetrie e le disuguaglianze sulla base di stereotipi di genere nei luoghi di lavoro e riduce le tutele dirette alle lavoratrici, in particolare rispetto alle proprie scelte procreative.

Se i/le giovani e le donne rappresentano dei gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro a prescindere dall'atipicità del contratto di lavoro (Barbieri, Scherer, 2005), uno dei fenomeni maggiormente legato all'emergere di forme contrattuali flessibili è il precoce invecchiamento professionale nel contesto lavorativo contemporaneo. A situazioni di questo tipo sono maggiormente esposti i/le lavoratori/trici tra i 40 i 50 anni, cui le aziende tendono negare il valore dell'esperienza, considerandoli/e refrattari/e ai rischi e non adeguati/e a svolgere le nuove forme di lavoro flessibile. A un/a dipendente che viene licenziato/a e sostituito/a con uno/a più giovane e che lavora per un salario spesso più basso, viene sottratta la possibilità di mettere in pratica i propri talenti e la propria esperienza (*deskilling*). Il consolidamento delle capacità è, infatti, in contrasto con gli obiettivi delle istituzioni basate su transazioni a breve termine e su compiti che cambiano costantemente, le quali si attendono dai/lle loro dipendenti che sappiano fare molte cose diverse in rapida successione. “Un'organizzazione flessibile deve poter far conto su collaboratori svegli, ma

incontra difficoltà quando questi si impegnano nel consolidamento delle loro abilità” (Sennett, 2006, p. 80). La preoccupazione e l’ansia per quello che potrebbe avvenire si produce di conseguenza in un clima in cui viene esaltato il rischio costante e in cui sembra che le esperienze passate non siano più una competenza riconosciuta nei percorsi professionali attuali (Sennett, 1998).

Oltre alla sovente devalorizzazione dell’esperienza lavorativa, occorre analizzare un altro fenomeno emergente: i rapporti tra colleghi/e che lavorano insieme, ma con diverse forme contrattuali. Le ricerche presenti in letteratura descrivono numerosi esempi di ostilità dei/le lavoratori/trici permanenti nei confronti dei/le temporanei/e (Altieri *et. al.*, 2000). Chi ha un rapporto di lavoro stabile tende a considerare i/le colleghi/e intermittenti non adatti/e a portare a termine un lavoro già avviato, ma soprattutto come delle minacce per la loro condizione lavorativa. I/le lavoratori/trici “a termine”, spinti/e nella maggior parte dei casi dalla speranza che il proprio contratto venga se non stabilizzato perlomeno prorogato, cercano infatti di mantenere ritmi di lavoro sovradimensionati, rendendosi disponibili a svolgere qualsiasi mansione venga loro richiesta, sotto circostanze particolarmente stressanti. D’altra parte, nei luoghi di lavoro, è presente anche il fenomeno inverso, nel senso che gli/le intermittenti sono insoddisfatti/e in quanto provano una sorta di “deprivazione relativa” rispetto ai/le loro colleghi/he diretti/e dipendenti dell’azienda, a conferma dei conflitti che nascono a causa della polarizzazione del mondo del lavoro in *core worker* e *contingent worker*.

Nel concludere la presentazione dei vari attori presenti sulla scena del lavoro contemporaneo vorrei ancora una volta sottolineare che, pur non negando gli evidenti svantaggi legati al genere, all’età, alla zona geografica o a una professionalità obsoleta, occorre considerare l’emergere di un nuovo fenomeno: l’instabilità e l’insicurezza, un tempo confinate ai/le lavoratori/trici meno qualificati/e, comprendono oggi tutte le categorie di lavoratori/trici (Smith, 1997). La domanda di flessibilità nei contratti di lavoro riguarda, infatti, indistintamente tutti i settori produttivi ed occupazionali e dipende nella maggior parte dei casi più dalle esigenze dei datori di lavoro, che non dal contenuto in sé del lavoro. L’individualizzazione delle forme di impiego, associata in molte imprese ad una riconfigurazione delle situazioni di lavoro, ha avuto l’effetto di rendere

improvvisamente obsoleti i presupposti taciti su cui si basava la percezione dell'appartenenza ad una particolare classe (Gorz, 1988; Boltanski, Chiapello, 1999). E l'indebolimento delle istituzioni, accompagnato alla diffusione di unità più piccole e temporanee all'interno delle quali le relazioni devono continuamente essere reinstaurate, ha contribuito a scardinare l'esistenza di classificazioni tradizionalmente istituite.

Alla complessità dei processi descritti si accompagna la relativa difficoltà di comporre un quadro coerente delle molteplici letture che sono state fatte del fenomeno. Se si scorre, anche rapidamente, la recente letteratura sul lavoro atipico e sulla flessibilità, colpisce la varietà di prospettive giuridiche, sociologiche, psicologiche, politiche ed economiche da cui è stato affrontato (Vecchio, Ferrari, 2006). Ciascuna di esse apre interrogativi diversi, propone quadri interpretativi differenti, avanza previsioni anche discordi. Nella prossima sezione cercherò di dar conto – tra le varie posizioni – delle principali letture che sono state offerte rispetto alle forme del lavoro contemporaneo e alle conseguenze sociali di tale processo.

## **2. Retoriche e interpretazioni del lavoro intermittente**

La diffusione dell'espressione "flessibilità del lavoro", non solo in analisi e ricerche di natura scientifica, ma anche attraverso i mezzi di comunicazione di massa, ha contribuito a costruire la flessibilità come paradigma al quale necessariamente adeguarsi (Magatti, 2002), così che il termine "flessibilità", per il suo uso ricorrente e pervasivo, ha guadagnato lo *status* dell'oggettività, acquisendo legittimità nel delimitare i criteri di pertinenza e i contenuti del dibattito relativo non solo al mondo del lavoro in senso stretto, ma alla sfera dei fenomeni socioeconomici e dei suoi rapporti con le altre dimensioni della vita quotidiana (Borghi, 2000).

Le attuali trasformazioni del lavoro sono state inizialmente collocate nel dibattito accademico all'interno del dualismo lavoro tipico/atipico o standard/non-standard, considerando la diffusione dei contratti di lavoro definiti "atipici" quale unica e principale causa della rottura con il modello tradizionale standard del lavoro. Questo fenomeno ha successivamente spostato l'attenzione nei confronti dei mutamenti in corso nel mercato del lavoro all'interno di una nuova dicotomia

interpretativa, che ha visto contrapporsi sostenitori/trici e oppositori/trici dell'universo dei lavori atipici, considerati come flessibili o precari a seconda dello schieramento abbracciato.

In questa sezione offrirò una rassegna di alcune delle principali posizioni presenti in letteratura, tentando infine di superare approcci dicotomici e di proporre nuove chiavi di lettura capaci di cogliere non solo gli aspetti del lavoro legati alla tipologia contrattuale, ma più in generale i modi in cui si articolano le biografie degli individui tra lavoro e non lavoro.

### **2.1. *Vecchi dualismi e nuove forme di lavoro***

Angela Mitropoulos, nel saggio “Precari-us?” (2004), osserva che il concetto di precarietà è un concetto precario. Questo perché le diverse letture e categorie interpretative utilizzate per definire il lavoro flessibile e/o precario si posizionano in maniera molto differente all'interno del dibattito della sociologia del lavoro. Di per sé, ciò non costituisce necessariamente un aspetto negativo. Non avrebbe senso pretendere di leggere secondo un'unica e unitaria prospettiva analitica un problema di tale complessità. Allo stesso modo credo che possa risultare fuorviante e di scarso valore epistemologico l'utilizzo di prospettive semplificatorie e rigidamente dualistiche (quali fordismo/postfordismo, autonomia/subordinazione, *old/new economy*, lavoro tipico/atipico), così come la contrapposizione tra rigidità e flessibilità del contratto di lavoro e/o tra subordinazione e autonomia del/la lavoratore/trice (Wagner, 2000; Furåker *et al.*, 2007).

Il dibattito in corso si divide spesso tra chi legge il passaggio dalla “società del Lavoro” alla “società dei lavori” (Accornero, 1997) come una nuova fonte di instabilità e precarietà per i/le lavoratori/trici (Aa. Vv., 1994; Sennett, 1998; Chicchi, 2001; Gallino, 2001, 2004a, 2004b) e chi ritiene, invece, che tali trasformazioni offrano ai soggetti maggiori opportunità e nuovi spazi di autonomia (Leadbeater, 1999; Calvi, 2000; Carnoy, 2000; Catania *et al.* 2004; Iacci, 2004).

Una delle prime questioni su cui sembrano affermarsi due posizioni antitetiche relative alla diffusione del lavoro intermittente riguarda, in particolare in Italia, il numero di persone che ne sono coinvolte. Ci si continua a chiedere “Quanti sono i

lavori atipici in Italia?”, ma i dati sul lavoro instabile sembrano essere più instabili del fenomeno che intendono misurare. Sono dati atipici, flessibili e senza certezze<sup>1</sup>. Qualcuno dice che bisognerebbe considerare anche il lavoro a tempo determinato, qualcuno dice il lavoro nero. Qualcuno dice che le statistiche non sono attendibili e qualcuno dice che sono l’unica fonte attendibile che abbiamo. Anche in questo caso si sono formate due opposte fazioni: l’una che potremmo definire ottimista, secondo cui i contratti atipici sarebbero uno o al massimo due milioni (Reyneri, 2005; Accornero, 2006); l’altra, “pessimista”, che ritiene che il numero complessivo di persone occupate con contratti di breve durata arrivi a 4 milioni (Gallino, 2006). C’è poi chi sostiene che tra gli uno e i quattro milioni ci sono un paio di milioni di lavoratori/trici che non sanno da che parte stare (Bajani, 2006).

A prescindere dal numero di persone coinvolte nelle svariate forme di lavoro intermittente, nei diversi contesti nazionali l’attenzione degli studi sulle trasformazioni del lavoro in atto si è concentrata in un primo momento sui rapporti tra lavoro tipico e atipico, ed in particolare su quanto i contratti intermittenti rappresentassero dei “trampolini” verso un impiego più sicuro o delle “trappole” che impediscono di uscire da relazioni di lavoro instabili (Kalleberg *et al.* 2000; Booth *et al.* 2002; Ichino *et al.*, 2003; Scherer 2004).

In relazione a questo dilemma, alcune ricerche e analisi longitudinali sulle carriere di lavoratori/trici con contratti atipici presentano risultati divergenti (McDowell, 2003). Se da un lato c’è chi ha sostenuto che tali forme occupazionali aumentino le *chance* di ingresso nel lavoro standard e stabile (Schizzerotto, 2002; Ichino *et al.* 2003; Lodigiani, Zucchetti, 2004), d’altra parte vi sono ricerche che hanno messo in luce le relazioni tra disoccupazione e lavori non tutelati e hanno ribadito gli effetti negativi dei primi impieghi sulla transizione verso un’occupazione stabile e l’accesso alla cittadinanza sociale, a prescindere dalla zona geografica di provenienza (Barbieri, Scherer, 2005; Simonazzi, Villa, 2007).

---

<sup>1</sup> Una delle difficoltà che si riscontrano rispetto ai dati sui rapporti di lavoro atipici riguarda, in Italia, il lavoro parasubordinato ed in particolare i contratti a progetto e le collaborazioni coordinate e continuative. Queste posizioni vengono registrate presso il fondo gestione separata dell’Inps al momento dell’instaurarsi di un rapporto di lavoro, ma non è obbligatorio chiuderle una volta cessata l’attività di collaborazione. Tra queste compaiono inoltre anche persone che hanno un’altra occupazione o che sono in pensione.

## **2.2. Nuovi dualismi: il lavoro tra flessibilità e precarietà**

Se in un primo momento il dibattito è andato a focalizzarsi sulla tipicità/atipicità delle nuove forme di lavoro e sui rapporti tra lavori atipici e “standard”, il proliferare di situazioni lavorative differenti dall’occupazione stabile, a tempo pieno e indeterminato, ha portato al superamento di questa dicotomia e alla teorizzazione di diverse forme e dimensioni del lavoro intermittente, tra cui quello “autonomo di seconda generazione” (Bologna, Fumagalli, 1997). Il dibattito si è quindi concentrato sulle molteplici configurazioni del lavoro temporaneo, polarizzandosi tra i concetti di “flessibilità” e “precarietà” o, se si preferisce, tra studi che hanno sottolineato i fattori di sostenibilità delle nuove forme di lavoro e ricerche che, invece, ne hanno messo in evidenza le dinamiche più vischiose. Le analisi più recenti si dividono infatti in filoni di pensiero contrapposti, in particolare rispetto all’importanza delle diverse forme di protezione dal mercato del lavoro flessibile.

### **2.2.1. Flessibilità, precarietà e risorse ascritte**

In un primo momento, le risorse ascritte al singolo (quali lo stato, la famiglia, le reti di solidarietà) sono state considerate elementi fondamentali per la gestione di carriere frammentarie e discontinue, nonché per la tutela da posizioni di marginalità ed esclusione.

Lo stato ha infatti costruito una serie di dispositivi di protezione sociale, attraverso vari meccanismi di regolazione e programmi di *welfare*, al fine di limitare i rischi per i/le lavoratori/trici e garantire loro una serie di diritti e tutele (Borghi, 2002; Paci, 2005). Il sistema di regolazione del lavoro, in particolare in Italia, risulta tuttavia ancora modellato sulla figura del lavoratore con contratto dipendente e a tempo indeterminato, non offrendo di conseguenza a chi lavora con contratti atipici delle adeguate protezioni contro i rischi sociali ed economici (disoccupazione, ferie, indennità di malattia e di maternità sono infatti previste in maniera del tutto residuale e insufficiente). In un contesto in cui non esiste una protezione universalistica rivolta a coloro che perdono il lavoro e precipitano in una condizione di bisogno alcuni autori hanno individuato nella famiglia il principale

elemento di ammortizzazione sociale, perlomeno per quanto riguarda l'instabilità occupazionale (Borghi, Rizza, 2006).

Addabbo e Borghi (2001), in una delle prime analisi sul mercato del lavoro parasubordinato, individuano nel ruolo di supporto e sostentamento della famiglia d'origine (specie in riferimento alle fasce giovanili) l'elemento che può rendere la discontinuità del reddito e del lavoro sostenibili nel breve e medio periodo. Il sostegno familiare permetterebbe di ritardare l'ingresso nel mercato del lavoro e di adottare differenti strategie nella ricerca di un'attività professionale. La presenza di legami forti (quali quelli familiari o di tipo amicale) diventa quindi condizione necessaria per muoversi tra percorsi lavorativi mobili e frammentari, potendo mantenere libertà di scelta nella costruzione dei tragitti occupazionali. L'importanza del nucleo familiare si esplicita inoltre non solo nel fornire sostegno economico (talvolta anche per lunghi periodi), ma soprattutto nell'investimento formativo dei/lle figli/ (Altieri *et al.*, 2000), spiegando – perlomeno in parte – la permanenza dei/lle giovani adulti/e nelle famiglie di origine (Saraceno, 2002). In questo senso le nuove forme di produzione imporrebbero, come precedentemente messo in evidenza, la ricerca di una sicurezza che non può essere garantita se non appoggiandosi alla famiglia o al partner (Fullin, 2004).

### 2.2.2. *Flessibilità, precarietà e risorse acquisite*

All'analisi delle reti sociali costituite da legami forti si è aggiunta, con l'evolvere del dibattito, una linea interpretativa che focalizza la propria attenzione sulla rete di legami deboli, ossia sulle conoscenze acquisite durante il percorso formativo e professionale attraverso canali formali ed informali. Questo tipo di approccio tiene conto del più ampio contesto socio-culturale in cui il/la lavoratore/trice è inserito/a, considerando i diversi *network* di appartenenza come delle variabili strategiche nella redistribuzione delle opportunità individuali sul mercato del lavoro (Barbieri, Rizza, 2003). Secondo questa prospettiva, dunque, la ricchezza del contesto sociale (in termini quantitativi e qualitativi) fornisce la possibilità ai soggetti di considerare le offerte di lavoro con selettività, allontanando la minaccia dell'esclusione.

Si tratta di un filone di pensiero che fa esplicito riferimento alla prospettiva teorica della sociologia economica contemporanea e, in particolare, ai concetti di *embeddedness* e di “costruzione sociale delle istituzioni economiche”. Il primo si riferisce all’idea che il comportamento economico sia incorporato (*embedded*) in reti di relazioni interpersonali e che l’azione sia sempre socialmente situata e non possa essere spiegata unicamente in riferimento a motivazioni individuali (Rizza, 2003). La teoria dell’*embeddedness* (Polanyi, 1944; Granovetter, 1985) pone infatti l’accento sul processo diversificato di ricostruzione dei contesti sociali e sulla cooperazione che accompagna lo sviluppo, solo apparentemente omogeneo, delle relazioni economiche (Triglia, 1998). La costruzione sociale dell’economia e delle istituzioni (DiMaggio, Powell, 1991) permette invece non solo di interpretare i fenomeni economici da un punto di vista sociale, ma anche di evidenziare il ruolo importante che il contesto socio-culturale e le istituzioni ricoprono nello svolgimento e nella determinazione delle regolarità economiche (Smelser, Swedberg, 2004).

L’incontro tra domanda e offerta di lavoro nel caso dei/le lavoratori/trici con posizioni flessibili, secondo tali premesse, non avviene esclusivamente attraverso il meccanismo del prezzo, ma dipende anche dalla rilevanza del capitale sociale, che si forma attraverso una più o meno ampia rete di relazioni, costituita da legami forti e deboli, che consentono al/la lavoratore/trice di muoversi all’interno di un mercato del lavoro che presenta vincoli e risorse (Barbieri, 2003).

A differenza delle relazioni familiari, la rete alla base del capitale sociale, non essendo esclusivamente ascrivita, necessita di una costante e continua manutenzione, capace di alimentarla e arricchirla in modo continuo. All’interno della “società dei lavori” (Accornero, 2000) risulta in questo senso evidente come le possibilità di trovare lavoro, cambiarlo e continuare a lavorare, dipendano in buona misura dal capitale sociale del soggetto. In altre parole, dalla rete di relazioni personali e sociali che un attore (individuo o gruppo) possiede e può mobilitare per perseguire i propri fini e migliorare la propria posizione sociale (Bourdieu, 1980).

Coniugare i concetti di *embeddedness* e costruzione sociale della vita economica permette di inscrivere l’universo dei lavori atipici in una cornice complessa (Semenza, 1999; Rizza, 2003), caratterizzata da un’ampia eterogeneità di situazioni, derivanti dalle condizioni familiari di partenza, dai percorsi scolastici e

formativi, dal posizionamento sul mercato del lavoro dei soggetti, dalle caratteristiche dell'attività svolta e dalla presenza (o assenza) di specifiche risorse economiche, sociali e culturali.

La sicurezza lavorativa rimane quindi una questione aperta: se per alcuni attori l'appartenenza ad ampi e numerosi *network* rappresenta una garanzia (informale) sulla continuità del lavoro, per altri questa non apporta alcun tipo di soluzione alle problematiche connesse all'instabilità dell'impiego.

### 2.2.3. *“Sono tutti precari” vs. “I precari non esistono”*

Mentre da un lato c'è chi dibatte sui meriti o i demeriti della flessibilità/precarietà del lavoro, dall'altro c'è chi sostiene che “precario è chi il precario lo fa”. Vi sono infatti degli autori che rifiutano l'utilizzo della dicotomia flessibile/precario, sostenendo che la precarietà rappresenti nient'altro che una “favola”, “oggi tanto di moda” (Sacconi, Tiraboschi, 2005, p. 64). Il testo a cui faccio riferimento si presenta come un incoraggiamento alle nuove generazioni, alle quali vengono indicate le opportunità insite nelle trasformazioni in corso e le possibilità di coglierle attraverso l'utilizzo delle novità che si vanno introducendo nel mercato del lavoro. “Per quanti hanno coltivato le doti della passione e della determinazione è infatti difficile pronosticare oggi un futuro da precari” (p. 45). La stessa posizione sembra essere abbracciata, in uno dei suoi ultimi saggi, da Aris Accornero, il quale sostiene che la precarietà sia fundamentalmente una questione di percezione. Vi sono a suo parere dei profili di impiego temporaneo che esistono da tempo, come quelli del/la lavoratore/trice stagionale o del/la giovane apprendista, che “non sono in sé precari”, così come i rapporti di lavoro che non danno luogo a un rapporto di dipendenza. La tesi di fondo è che, sebbene le cose non vadano poi così male, “la precarietà del lavoro da noi percepita supera quella che i fatti ci mostrano” (Accornero, 2006, p. 127).

Per contro, su posizioni opposte si collocano autori che sostengono che “la precarité est aujourd'hui partout” – nel settore privato, ma anche nel settore pubblico, nell'industria, ma anche nelle istituzioni di produzione e diffusione culturale (Bourdieu, 1998a) – e che considerano la flessibilità come “l'abito di festa

della condizione di incertezza della precarietà” (Bajani, 2006, p. 7). E chi, non negando l’esistenza di forme di lavoro flessibili desiderate e ricercate dai/le lavoratori/trici, ribatte dicendo che la questione precaria è qualcosa di più di una percezione. “Si tratta di una condizione di esistenza condivisa, di emozioni, linguaggi e affetti precari” (Tari, 2006, p. 87).

Alla luce di tali considerazioni si comprende facilmente l’avvenuta traslazione negli interessi di ricerca dalla dicotomia lavoro tipico/atipico a quella di flessibilità/precarietà, intese come un *continuum* di dimensioni tra loro permeabili e comunicanti, la cui soluzione non è affrontabile da un unico punto di vista (contrattuale, economico o giuridico) poiché comprende aspetti della vita sociale di natura più ampia e pervasiva. Sarà dunque a questi aspetti che rivolgerò ora la mia attenzione, proponendo un’ulteriore prospettiva analitica, al fine di tentare di uscire dai dualismi che il dibattito propone per interpretare l’universo dei lavori intermittenti.

### **2.3. Oltre le dicotomie**

Seppure diverse nelle categorie analitiche utilizzate e nei risultati di ricerca, si è visto come le letture sinora proposte tendano a concentrarsi sulle dicotomie lavoro tipico/atipico in un caso, e flessibile/precario nell’altro. All’interno di questa sezione, quale primo tentativo di superamento di vecchi e nuovi dualismi, proporrò un’alternativa interpretativa per l’analisi delle forme contemporanee di lavoro, che sia in grado di tenere conto di una serie di dimensioni e aspetti che proprio l’analisi sociologica ha contribuito a far emergere e che invece rimangono trascurate o ignorate da un’interpretazione che si concentra prevalentemente sulle condizioni legislative, economiche e produttive esistenti.

Il dibattito all’interno della disciplina ha visto di recente lo svilupparsi di proposte di abbandono delle categorie tradizionali della sociologia del lavoro in favore di categorie nuove, che consentano di interpretare diversamente il fenomeno del lavoro nella società post-industriale (Negrelli, 2005; Borghi, Rizza, 2006; Nannicini, 2006a; Salmieri, 2006; Bruni, Gherardi, 2007). Come sottolinea Negrelli (2005), quando sapere che una persona lavora ci offre assai poche informazioni sul

suo conto, quando il tempo di lavoro e di non lavoro vedono sfumare i loro confini, è probabilmente arrivato il momento di abbandonare il paradigma dominante, radicato nell'analisi delle variabili del mercato del lavoro, per adottarne un altro con maggiori doti esplicative.

Già nel 1995 Robert Castel metteva in discussione le tradizionali categorie analitiche utilizzate dalla sociologia del lavoro, proponendo un approccio dinamico basato sul concetto di "vulnerabilità sociale", la quale veniva intesa non come uno stato specifico del tipo di occupazione, ma come un processo che è parte integrante dell'organizzazione del lavoro contemporaneo. La costellazione dei lavori atipici mette ulteriormente in evidenza l'inutilità di qualsiasi riduzione del fenomeno alle specifiche categorie del dualismo del mercato del lavoro. Tuttavia, in particolare in Italia, i numerosi studi disponibili si sono finora concentrati specialmente su tematiche economiche e del lavoro e/o sul discorso di diritti, non guardando nello specifico agli intrecci e alle interferenze tra traiettorie professionali e vita quotidiana, costruzione di una vita privata autonoma, tempo libero e alte sfere d'interesse.

A tal proposito, Bruni e Gherardi mettono in luce che "il lavorare ed il trascorrere una parte della giornata impegnati in attività lavorative è solo uno degli aspetti della vita, ma la vita è fatta anche di altre attività, solitamente intrecciate alla quotidianità del lavoro" (Bruni, Gherardi, 2007). Borghi e Rizza (2006) evidenziano d'altra parte la necessità di studiare il lavoro all'interno della sua cornice sociale di riferimento e, all'interno di essa, di comprenderne le trasformazioni e l'evoluzione. Da ambo le parti emerge la critica ad un approccio che si concentra quasi esclusivamente sulle condizioni economiche e produttive esistenti, trascurando fattori di carattere sociale, culturale e politico che sono invece costitutivi e anzi indicano le frontiere più urgenti della discussione sui contemporanei fenomeni socio-economici e di metamorfosi del lavoro. Si tratta di trasformazioni che emergono in un contesto, come già delineato, di crescente destabilizzazione delle condizioni di lavoro, della quale risentono non soltanto "lavoratori e lavoratrici a termine", in posizioni occupazionali più precarie, ma anche chi possiede un "posto fisso", che meno sembrerebbe essere esposto/a ai rischi della deregolamentazione.

Il punto di vista che vorrei introdurre, nel tentativo di contribuire alla ricerca di alternative interpretative, fa riferimento ai percorsi biografici e ai processi di costruzione identitaria dei soggetti, partendo dal presupposto che l'analisi del lavoro e del lavorare possa essere condotta soltanto mettendo in luce le molteplici articolazioni delle diverse sfere che compongono la vita degli individui, dal momento che "l'organizzazione e la distribuzione del lavoro non possono essere spiegate soltanto partendo da ciò che è interno al lavoro stesso" (Glucksmann, 2005, p. 22). Credo infatti che la precarietà non sia legata esclusivamente agli aspetti relativi al lavoro, ma che si tratti di un fenomeno che ha assunto delle dimensioni molto più complesse e pervasive.

La sociologia del lavoro ha sinora guardato agli elementi più strutturali dei percorsi professionali: meccanismi di selezione nel mercato del lavoro, tipologie e durata dei contratti, livelli retributivi, caratteristiche ascritte e acquisite dei soggetti coinvolti dal fenomeno, ecc. (Accornero, 2006). Credo che questo sia un livello di analisi utile e necessario, ma meno adatto alla comprensione dei vissuti e della percezione che chi si racconta ha delle proprie esperienze. Studiare la precarietà esclusivamente attraverso l'analisi dei percorsi di carriera e dei processi strutturali dei corsi di vita rischia infatti di ridurre i vissuti degli individui a dei modelli, rinunciando quindi alla ricchezza, alla complessità e alla singolarità che li caratterizzano. Da questo punto di vista la mia attenzione è rivolta non tanto a fornire una descrizione oggettiva dell'attuale configurazione del mercato del lavoro flessibile, quanto piuttosto a capire il modo in cui le lavoratrici e i lavoratori coinvolte/i raccontano le proprie storie, e il processo di attribuzione di senso che danno alle loro esperienze di vita (quotidiana). Considerare esclusivamente la forma contrattuale e la posizione professionale che le persone occupano all'interno del mercato del lavoro non consente, infatti, di cogliere appieno la dimensione processuale ed eminentemente sociale del fenomeno precarietà, che va oltre l'analisi dell'aspetto prettamente lavorativo. La complessità che caratterizza le nuove occupazioni rende peraltro ancora più difficile classificare questo tipo di lavori e lavoratori/trici come un gruppo omogeneo e coerente, in quanto si tratta di un fenomeno contraddistinto da un'elevata eterogeneità di condizioni e stili di vita (Tiddi, 2002).

Da questo punto di vista credo potrebbe essere utile la traslazione della categoria di analisi di riferimento, spostandosi dal concetto di precarietà lavorativa a quello di precarietà sociale, in modo da estendere i confini ed i significati del lavoro e del lavorare alla sfera della socialità e delle pratiche che traducono tale socialità nel suo complesso (Bruni, Murgia, 2007). L'utilizzo di tale prospettiva permette inoltre di focalizzare l'attenzione anche sull'analisi delle narrazioni e delle pratiche e retoriche di comunicazione, mettendo in evidenza la dimensione processuale della precarietà legata ai lavori contemporanei. Non si tratta soltanto di tenere conto di altri ambiti di vita oltre a quello lavorativo, ma di considerare il concetto di precarietà come una dimensione che si estende su molteplici versanti. Parafrasando Judith Butler (2004), la *precarity* (precarietà) si allarga in questo senso sino a diventare *precariousness* (precarizzazione). Se la *precarity*, dunque, dipende facilmente da caratteristiche afferenti nello specifico al mondo dei lavori, la *precariousness* rimanda invece ad un fenomeno sociale ancora in corso e in via di definizione ed attorno al quale, quindi, si assiste al mobilitarsi di attori ed azioni differenti, che contribuiscono a dare forma al fenomeno ed ai suoi confini.

Una prospettiva che ha dato un apporto rilevante al rinnovamento delle categorie interpretative per l'analisi dei mutamenti in corso nei paesi occidentali e per lo studio delle trasformazioni del lavoro è quella elaborata all'interno del pensiero femminista (Bertilotti *et al.*, 2006). In particolare, rispetto all'analisi del lavoro contemporaneo, si è affermato il desiderio di innovare le lenti interpretative, mettendo al centro non il mercato del lavoro, ma il mondo del lavoro, cioè le condizioni dell'esistenza, il cui spazio e il cui valore si misurano in una pluralità di relazioni e di intrecci (Glucksmann, 1995, 2000; Bertilotti *et al.*, 2006; Nannicini, 2006b). A tal proposito è stata di recente sottolineata l'importanza concettuale di abbandonare il punto di vista endogeno in base al quale il lavoro veniva isolato rispetto alle altre traiettorie esistenziali, in modo tale che le attività, i bisogni, gli interessi, le culture degli uomini e delle donne finivano per essere declinati esclusivamente a partire dalla figura del lavoratore e della lavoratrice, col rischio di smarrire la complessità della vita degli individui (Groppi, 2004).

A partire da queste elaborazioni teoriche il modo con cui guardare al mondo del lavoro si è quindi complicato, cominciando a interrogarsi sulla soglia mobile che in

ogni epoca separa l'attività dall'inattività, il lavoro dal non lavoro, lo spazio del lavoro dallo spazio domestico, la sfera pubblica dalla sfera privata. In questa direzione, una nozione di lavoro che tenga conto di una pluralità di dimensioni, in grado di rivelare la molteplicità delle traiettorie che si incrociano nell'esistenza di un individuo, sposta lo sguardo al di là del mercato. È in questo modo possibile guardare all'insieme di risorse che donne e uomini hanno avuto a disposizione nel corso del tempo e pensare al lavoro come un complesso dinamico di pratiche e rappresentazioni che nei diversi contesti demografici, culturali e politici, condizionano le attività, i ruoli e le aspettative.

Nel prossimo capitolo verranno illustrati alcuni approcci attraverso cui sono stati studiati i percorsi professionali, per poi introdurre i concetti e le categorie interpretative che ho utilizzato nel corso di questa ricerca, nell'intento di superare posizioni dicotomiche rispetto ai mutamenti del lavoro e di cogliere le diverse modalità di costruzione biografica e identitaria tra ambiti di lavoro e di non lavoro.

## Capitolo II

### SGUARDI AL LAVORO CHE CAMBIA. DALLE CARRIERE ALLE TRANSIZIONI BIOGRAFICHE

In questo capitolo mi pongo l'intento di descrivere i differenti approcci che si sono interessati (e che tuttora si interessano) all'analisi dei percorsi lavorativi, con particolare attenzione alle più recenti riflessioni che hanno cercato di rendere conto delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro. Con questo proposito descriverò i diversi filoni di pensiero che si sono occupati di "carriere", per poi passare al dibattito sviluppatosi intorno al concetto di "*boundaryless career*". Cercherò infine di abbandonare le visioni più tradizionali di stampo meramente economico, offrendo uno sguardo olistico dei percorsi di uomini e donne tra lavoro e non lavoro, a partire dalla decostruzione dei concetti di carriera e di corso di vita, attualmente dominanti nella letteratura sociologica.

Come sottolineato nel capitolo precedente, il dibattito all'interno della disciplina ha assistito di recente all'emergere di critiche rilevanti, sia nei confronti delle tradizionali categorie della sociologia del lavoro (Glucksmann, 2005; Borghi, Rizza, 2006; Bruni, Gherardi, 2007), sia verso le teorie sulle carriere professionali e sui processi strutturali dei corsi di vita (Alheit, 1994; De Filippi, Arthur, 1996; Crespi, 2005). In quest'ottica introdurrò il concetto di transizione come chiave di lettura dei percorsi biografici e identitari, proponendo un approccio alternativo alla comprensione delle traiettorie professionali frammentarie. Nello specifico rivolgerò la mia attenzione da un lato alle transizioni biografiche tra lavori e non lavoro – sia nei percorsi biografici che nella vita quotidiana – e dall'altro ai processi di costruzione identitaria, cercando di comprendere quali siano le pratiche di (ri)composizione di frammenti biografici messe in atto da chi lavora in modo intermittente per districarsi tra condizioni lavorative e qualità della vita privata.

## 1. Studiare i percorsi professionali

Nel corso di questa sezione presenterò differenti approcci e filoni di ricerca che si sono posti l'obiettivo di analizzare i percorsi professionali. In un primo momento cercherò di ripercorrere le posizioni teoriche presenti all'interno della *career theory*: da un lato una posizione di tipo strutturale, che considera la carriera determinata dalle strutture del mercato del lavoro interno ad una specifica organizzazione; dall'altro una visione individuale del concetto di carriera, che assume gli individui come principali attori nel determinare le proprie traiettorie lavorative. Verranno poi illustrati i tentativi di diversi autori, sia a livello empirico che teorico, di superare la contrapposizione dicotomica tra livello di analisi strutturale e individuale, considerando la carriera in termini più ampi e articolati.

Sposterò in seguito l'attenzione sui cambiamenti avvenuti all'interno del dibattito sulle carriere professionali al modificarsi dello scenario economico-sociale e del mercato del lavoro. La diffusione della flessibilità e la progressiva frammentazione dei percorsi professionali hanno infatti portato allo sviluppo di un filone di analisi che si è concentrato sulle carriere "senza confini" o "senza limiti", le cosiddette *boundaryless career*. Questo tipo di letteratura ha contribuito a cogliere in maniera più articolata e complessa i cambiamenti legati al lavoro intermittente, in quanto si discosta dal concetto di carriera inteso come tragitto promozionale all'interno di un'organizzazione, rivolgendo maggiormente l'attenzione alle competenze e alle reti di relazione possedute dagli individui. Si tratta tuttavia di un approccio che da un lato ha considerato quasi esclusivamente le situazioni occupazionali di tipo manageriale, e dall'altro non ha tenuto conto dei molteplici ambiti e sfere di vita che compongono le biografie contemporanee.

Nell'ultima parte cercherò quindi di mettere in discussione il concetto di carriera come un'unica traiettoria che si riferisce alla sola dimensione lavorativa, per considerare l'insieme di traiettorie multiple e differentemente articolate che compongono i percorsi biografici degli individui, che possono sincronizzarsi e non sincronizzarsi, a seconda dei contesti e degli eventi, e dell'attività riflessiva e di progettazione dei singoli soggetti.

## 1.1. *Gli studi sulle carriere*

Le carriere professionali sono state analizzate all'interno di diverse tradizioni di ricerca che si pongono al confine tra differenti discipline delle scienze umane e sociali. A partire dagli anni Cinquanta si assiste ad un importante sviluppo di tale oggetto di studi, intorno a cui vanno delineandosi due prospettive teoriche contrapposte: da un lato il modello strutturale, secondo cui le carriere sono determinate dalle strutture sociali e di mercato, dalla disponibilità dei posti e dalle politiche organizzative; dall'altro il modello individualistico, che considera gli individui come i principali artefici della propria carriera (Gunz, 1989; Evetts, 1992).

### 1.1.1. *Modello strutturale: carriere come strutture e fasi di un percorso*

Questo primo livello di analisi focalizza l'attenzione su come le carriere sono strutturate all'interno delle organizzazioni, cercando di studiare come le organizzazioni determinino le carriere (*career structure*), nonché i percorsi di carriera compiuti dagli individui (*career pattern* o *career route*) all'interno delle diverse organizzazioni.

L'analisi delle strutture di carriera trae origine dagli studi di matrice funzionalista che negli anni Cinquanta e Sessanta del secolo scorso dominarono il versante sociologico dei *career studies*. Le strutture di carriera erano concepite essenzialmente come scale di promozioni (*promotion ladder*) definite dai contratti di lavoro, che distribuiscono impiegati/e e professionisti/e tra differenti posti e posizioni di responsabilità (Wilensky, 1960; Slocum, 1966).

Lo studio dei percorsi di carriera focalizza invece l'attenzione in particolare sulle traiettorie professionali attraverso le quali è possibile raggiungere una determinata posizione (Hilsum, Start, 1974; Brown, 1982). All'interno di questo filone di pensiero le ricerche sui percorsi di carriera si legano ad approcci di analisi macro, come gli studi di demografia economica e di mobilità occupazionale, mentre con lo sviluppo di modelli socio-psicologici si è avuto un impulso all'analisi in direzione micro, attraverso la descrizione di stadi e regolarità dei processi di costruzione delle carriere, concentrandosi sui processi e sulle fasi di scelta professionale e di sviluppo

(Super, 1957). Le fasi di vita sono scandite da una serie di “*decision point*”, che rappresentano dei momenti di passaggio cruciali nella transizione verso nuovi ruoli sociali o lavorativi. L’individuo è invece visto come modellato dagli stadi della carriera, che è il risultato quasi esclusivo di scelte concernenti la sfera lavorativa e professionale.

Un modello di carriera per fasi che tiene maggiormente in considerazione le varie implicazioni relative all’essere membro di un’organizzazione è quello sviluppato da Schein (1971, 1978) il quale descrive le carriere come complessi processi di socializzazione, caratterizzati da una reciproca influenza del grado di libertà dell’individuo e delle strutture organizzative, che si manifesta in fenomeni di adattamento individuale e di innovazione di ruolo. Secondo questo approccio la carriera è il frutto di una negoziazione continua tra individuo e organizzazione.

#### *1.1.2. Modello individuale: carriere soggettive e strategie di carriera*

Il livello individuale di analisi dello studio sulle carriere, che prende il via dalle riflessioni sugli esperimenti effettuati nello stabilimento Hawthorne da Elton Mayo (Roethlisberger, Dikson, 1939), ha come oggetto di analisi le modalità attraverso cui gli attori influenzano e sviluppano i propri *framework* e mondi sociali all’interno di strutture e organizzazioni formali. Nell’ambito della ricerca sulle carriere lavorative tale approccio si è tradotto nello studio della prospettiva dell’attore individuale (*career builder*). Si hanno in proposito due principali filoni di ricerca: il primo si concentra sullo studio della dimensione soggettiva della carriera (Hughes, 1937, 1958); il secondo adotta l’approccio della scelta razionale per studiare le strategie degli attori (*career strategy*).

Partendo dalla convinzione che sono gli individui, attraverso la loro attività interpretativa, a definire e quindi costruire il mondo sociale, Hughes rifiuta la visione funzionalista che costringe l’azione individuale in “gabbie strutturali”, sostenendo che “il rapporto tra azione e struttura sia mediato dai processi di interazione sociale. La “carriera soggettiva” matura infatti in relazione ad un gruppo di riferimento che condivide una comune definizione di progressione, i criteri per valutarla, una terminologia ed un orizzonte culturale per definire la

propria identità e il senso del proprio ruolo” (Hughes 1937, p. 413). Un importante contributo dell’opera di Hughes, così come quella di altri sociologi interazionisti (Goffman, 1961; Becker, 1963) è l’ampliamento del campo di applicazione del concetto di carriera che, nell’accezione estesa, giunge ad indicare ogni passaggio da una posizione all’altra, senza che questo implichi necessariamente una progressione all’interno di una scala gerarchica.

Il secondo approccio riconducibile al livello di analisi individuale, è quello adottato dagli autori che si concentrano sulle strategie di carriera (Woods, 1983; Crow, 1989). L’oggetto di studio è costituito dalla percezione soggettiva dei vincoli e delle opportunità rispetto all’azione individuale e dai corsi di azione elaborati dall’individuo per affrontare una situazione problematica. Muovendo da questa prospettiva, alcuni autori hanno applicato l’apparato analitico elaborato nell’ambito degli studi sui comportamenti strategici, con l’obiettivo di individuare regolarità nelle logiche di azione (*strategic patterns*) in relazione a determinate strutture di vincoli e opportunità, dotazioni di risorse e obiettivi di carriera definiti.

### *1.1.3. Tentativi di integrare modelli strutturali e individuali*

Nel corso degli ultimi trent’anni si è assistito al tentativo, sia a livello empirico che teorico, di considerare la carriera in termini più ampi, ponendo l’attenzione non solo sui percorsi lavorativi, ma sulle diverse sfere della vita delle persone (personale, familiare, affettiva, ecc.), cercando quindi di superare la contrapposizione tra approcci di tipo individuale e strutturale. Nonostante all’interno del dibattito fossero già emersi diversi tentativi di integrare modelli individuali e strutturali (Levinson, 1978; Schein, 1978; Hall, Hall, 1979), i risultati più significativi sono stati raggiunti nel corso degli anni Ottanta.

Uno dei primi filoni di studio che ha cercato di adottare un approccio maggiormente dinamico e di tenere in considerazione non solo i fattori legati alla vita lavorativa, ma anche dimensioni personali, è il cosiddetto “*life cycle approach*”. Il lavoro più noto all’interno di questo filone è probabilmente quello di Levinson (1978), il quale analizza le modalità in cui le traiettorie si compongono, iniziano e finiscono, dando luogo a strutture di vita, costrutti dinamici *in itinere*, ma essenziali

per la costruzione e la rappresentazione dell'identità individuale. Questo tipo di prospettiva si è rivolto in particolare alle esperienze della vita adulta e a come queste influenzino i risultati legati alla carriera. Il principale ambito di studio a cui diversi autori/trici hanno rivolto il proprio interesse nell'analisi della relazione tra carriera lavorativa e sfera privata, è stato quello della famiglia (Rapaport, Rapaport, 1971; Hall, Hall, 1979). L'attenzione nei confronti della dimensione familiare si accompagna in particolare ad un nuovo interesse per le cosiddette *dual career*, vale a dire per le situazioni in cui due persone conviventi svolgono entrambe un'attività professionale.

La concentrazione sull'articolazione dei corsi di vita ha caratterizzato diversi filoni di ricerca. In particolare nel dibattito italiano si sono sviluppati da un lato gli studi sulle disuguaglianze sociali che combinano l'analisi della stratificazione e delle classi sociali con lo studio dei cicli di vita individuali, ricorrendo a dati longitudinali per l'analisi empirica e per la comprensione teorica dei cambiamenti sociali (Schizzerotto, 2002). Dall'altro gli approcci afferenti al cosiddetto "paradigma del corso di vita" (Saraceno, 2001; Olagnero, 2004), il cui *focus* è rappresentato dall'età come elemento in base al quale si regola l'intervento di sistemi culturali e normativi che strutturano vincoli e risorse dell'agire individuale e collettivo. La scelta del termine "corso" – piuttosto che "ciclo" – pone l'accento sui percorsi, vale a dire sulle diverse linee di carriera o traiettorie di cui si compone la biografia individuale. Il corso della vita va in questo senso inteso come un insieme di traiettorie tra loro interdipendenti e punteggiate da transizioni che segnano più o meno profonde discontinuità. Si tratta di un processo di autocostruzione dall'esito indefinito: sono i soggetti che costruiscono la propria biografia, anche se entro i vincoli di sistemi di risorse e significati limitati (Olagnero, Saraceno, 1993). Un approccio di questo tipo permette di sottolineare non solo il complesso intreccio tra diverse traiettorie (lavoro, famiglia, tempo libero, ecc.), ma soprattutto l'idea che il soggetto possa esercitare un ruolo attivo nella costruzione delle traiettorie.

Questi approcci non sono tuttavia gli unici ad offrire una prospettiva maggiormente dinamica dell'idea di carriera, capace di coniugare una visione attiva dell'attore con i vincoli e delle strutture di tipo organizzativo. Ricordo ad esempio le prospettive proposte da Kanter (1977) che vede il lavoro come solo una delle attività centrali

nella vita di una persona, evidenziando l'esigenza di esplorare le diverse sfere della vita dell'individuo per comprenderne i percorsi in ambito professionale e il modello "a tornei" delle carriere (*tournament model of career system*) proposto da Rosenbaum (1979), e successivamente ripreso da Luciano (1993), che utilizza la metafora dei tornei per richiamare il continuo processo di selezione sulla base dei talenti individuali, attraverso una serie di competizioni, le cui regole sono definite dalle strutture e dagli investimenti delle organizzazioni nella gestione delle risorse umane.

Su una prospettiva maggiormente politica e organizzativa si colloca invece il lavoro di Pfeffer (1989), che si concentra sulle influenze di gruppi di interesse, coalizioni e *network* all'interno delle organizzazioni. Mentre alcuni studi di antropologia culturale, riprendendo le posizioni di Van Genep (1909), hanno contribuito al dibattito analizzando le carriere lavorative come una serie di transizioni da un ruolo a un altro, adottando il concetto di rito di passaggio per la comprensione dei percorsi occupazionali (Trice, Morand, 1989). La concettualizzazione del ruolo dei passaggi è presente, seppur in forme applicative differenti, sia nel lavoro di Lewin (1947), sia in quello di Schein (1971, 1979). Il modello del rito di passaggio si differenzia tuttavia per il fatto che, pur non negando il fondamentale processo psicologico coinvolto, incorpora anche una prospettiva più macro, che mira non tanto alla comprensione delle funzioni dei riti di passaggio nella trasformazione dell'identità psicologica dell'individuo, quanto piuttosto alla loro portata più ampia come attività socio-cerimoniali, che scandiscono i vari momenti di ingresso nelle diverse fasi della carriera lavorativa.

Infine, nuovi spunti di riflessione sono emersi all'interno della *career theory* dai filoni di pensiero che si concentrano sulla dimensione retorica e sulle "storie di lavoro" (Gowler, Legge, 1989). L'assunto secondo cui è la struttura sociale a determinare in qualche modo la forma e il significato delle carriere viene superato, per affermare che la costruzione retorica delle carriere non è soltanto determinata dagli ambienti sociali, ma contribuisce essa stessa a crearli e a legittimarli. Seguendo un approccio interpretativo di tipo socio-linguistico è infatti la dimensione retorica dello *storyteller* a mettere in atto il proprio ambiente sociale. Nicholson e West (1989) distinguono invece tra "storie di lavoro" (*work history*), definite come sequenze di esperienze

lavorative, e “carriera”, che rappresenta il senso che le persone danno a tali sequenze. Lo studio di questi due aspetti si concentra in particolare sull’interazione tra dimensioni psicologiche e individuali e dimensioni socio-strutturali, guardando alle carriere come costrutti che danno forma alla percezione del futuro ed elementi di particolari culture e sub-culture.

### ***1.2. Le carriere senza confini***

A partire dagli anni Ottanta l’importanza dei legami tra individuo e organizzazione è diventata piena consapevolezza teorica, anche per effetto della diffusa percezione dei profondi mutamenti delle carriere e del tentativo di unire le prospettive di ricerca di livello micro e meso, dando luogo a diversi modelli di integrazione (Arthur, Hall, Lawrence, 1989; Evetts, 1992; Fraccaroli, 2005). Al di là della critica portata dalla prospettiva interazionista, che concepisce la carriera come un percorso che si sviluppa attraverso una serie di esperienze di apprendimento, l’idea di carriera intesa come *promotion ladder* viene messa in discussione anche da un punto di vista più strutturale, che tiene conto della progressiva frantumazione delle carriere all’interno dei contesti lavorativi. Il concetto di carriera come sequenza di posizioni professionali occupate durante l’intero arco della vita, con l’esplicita connotazione di progresso personale e riuscita sociale, viene infatti messo in crisi dall’evolversi delle recenti trasformazioni del mercato del lavoro, con l’emergere delle nuove tipologie contrattuali e di nuove modalità lavorative, note come “atipiche”.

Nel tentativo di spiegare i cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro (frammentazione dei tragitti professionali, proliferazione dei contratti di lavoro temporanei, riduzione ed esternalizzazione della dimensione aziendale, sviluppo della mobilità e del lavoro immateriale e della conoscenza) sono stati proposti numerosi modelli teorici di carriera: dalla “carriera nomade” (Dagnino, 1996; Da Empoli, 2000), alla “*protean career*” (Hall *et al.*, 1996; Hall, Moss, 1998), dalla “*portfolio career*” (Handy, 1989; Templer, Cawsey, 1999), alle “carriere caotiche” (Follis, 1991) o “intelligenti” (Arthur, Claman, De Filippi, 1995).

Lichtenstein e Mendenhall (2002) sostengono a tal proposito che le nuove carriere debbano essere analizzate attraverso le categorie della *non-linearità* e dell'*interdipendenza* tra individuo e strutture organizzative, a cui dovrebbero essere affiancate nuove dimensioni analitiche quali l'ambiente, i *network* e le comunità di pratiche. Tuttavia, il filone di studio delle carriere senza confini o senza limiti, note in letteratura come *boundaryless career*, ha al suo interno delle definizioni non sempre coincidenti. Bird (1996) le descrive come accumulazione di informazioni e di conoscenza incorporate in *skill*, saperi e reti di relazioni, che si acquisiscono attraverso una sequenza di esperienze di lavoro, lungo un determinato periodo di tempo. De Filippi e Arthur le definiscono invece come “una sequenza di opportunità di lavoro che vanno oltre i confini di un solo contesto lavorativo” (De Filippi, Arthur, 1996, p. 116) e Ellig e Thatchenkery (1996) come un percorso emergente che può riferirsi ad una mobilità di diverso tipo (discendente, orizzontale, ascendente, all'interno o meno della stessa area di lavoro e della stessa azienda). Di seguito riporto, infine, la sistematizzazione proposta da Sullivan (1999).

fig. 2 - Carriera tradizionale e *boundaryless career*

	<b>Tradizionale</b>	<b>Boundaryless</b>
<b>Tipo di relazione Lavorativa:</b>	Sicurezza occupazionale in cambio di lealtà	Occupazione in cambio di prestazioni e flessibilità
<b>Confini:</b>	una/due organizzazioni	Molte organizzazioni
<b>Competenze:</b>	Specifiche dell'organizzazione	Trasferibili
<b>Successo misurato Sulla base di:</b>	Status, denaro, promozione	Soddisfazione lavorativa, autonomia
<b>Responsabilità nella gestione della carriera:</b>	Organizzazione	Individuo
<b>Formazione:</b>	Programmi formali	<i>On-the-job</i>
<b>Passaggi</b>	Legati all'età	Legati all'apprendimento

Fonte: Sullivan, 1999.

Dal punto di vista delle strategie di sviluppo individuale, l'assunto di base è che la diversificazione delle esperienze lavorative (ed extra-lavorative) e la moltiplicazione delle occasioni di apprendimento alimentino il *career capital* della persona (Arthur, Inkson, Pringle, 1999), aumentando le sue possibilità occupazionali.

Alcuni autori collegano in maniera esplicita il fenomeno delle carriere senza confini ai lavori che prevedono contratti atipici e temporanei (Robinson, Miner, 1996; Tolbert, 1996), prendendo in considerazione l'aspetto contrattuale del rapporto di lavoro, attuando una distinzione tra carriere volontarie, risultato del calcolo di opportunità e della scelta dell'individuo di spostarsi verso altre organizzazioni, e involontarie, che sono invece l'esito di processi di *downsizing*, ristrutturazioni e licenziamenti, che sono subiti dai/lle lavoratori/trici, e non permettono loro di avere un ruolo attivo nella costruzione della propria carriera (Raider, Burt, 1996).

Nonostante l'apporto di tali riflessioni critiche, la maggior parte degli studi sulle *boundaryless careers* sembrano tuttavia enfatizzare le nuove carriere professionali e in modo più o meno implicito le diverse forme di flessibilità del mercato del lavoro. L'unità di analisi è la carriera tipica di un professionista, caratterizzata da autonomia, indipendenza dalla gerarchia aziendale e appartenenza a *network* di vario tipo (Baker, Aldrich, 1996), sottovalutando il fatto che le persone coinvolte nei fenomeni di cambiamento delle carriere e nella progressiva destabilizzazione del rapporto tra individui e organizzazioni non siano soltanto individui inquadrati nei livelli manageriali delle organizzazioni.

Tali riflessioni hanno portato diversi autori a domandarsi, ormai da alcuni anni, se la carriera non sia una "specie in via d'estinzione" (Capelli, 1999; Jacoby, 1999), ma probabilmente la questione centrale non riguarda la definizione del concetto di carriera, né la formulazione di un nuovo modello capace di cogliere le trasformazioni da tempo in atto nel mercato del lavoro (flessibile), quanto piuttosto l'interpretazione dei percorsi lavorativi contemporanei. Il rischio maggiore sembra essere quello di enfatizzare le possibilità offerte dalle modalità flessibili di lavoro in termini di soddisfazioni personali, maggiore autonomia e spazi di creatività, non tenendo conto dei rischi che esse comportano per le categorie meno competitive. La discontinuità delle carriere lavorative, il rischio di precarietà e le differenti articolazioni degli ambiti di vita degli attori sociali dovrebbero spingere in questo

senso a riconsiderare le carriere professionali alla luce della molteplicità delle traiettorie e degli intrecci delle biografie contemporanee. Diventa necessario considerare il lavoro come un flusso, invece che come una posizione, e concentrare l'attenzione sui percorsi compiuti dai soggetti, sulle loro prospettive e sul loro modo di rapportarsi al lavoro, cercando di capire come danno senso ai frammenti che compongono i propri percorsi professionali. Il fluire rimanda infatti ad un'idea di maggiore libertà, o meglio di minori vincoli, nell'ottica che sia possibile scegliere differenti forme di organizzazione dei percorsi di vita, in parte sottratti alla cogenza di vincoli esterni rigidi e codificati. Per altri versi, tuttavia, il fluire rimanda all'incertezza, allo smarrimento, si accompagna e si confonde con immagini di frammentazione e di discontinuità (Barazzetti, 2007). Proprio sui confini labili tra libertà e incertezza e tra lavoro e non lavoro concentrerò la mia attenzione nel corso di questo capitolo.

### *1.3. Ai confini del lavoro*

Nell'intento di abbandonare il concetto di carriera professionale intesa come traiettoria lineare e ascendente e di dar conto dei percorsi lavorativi contemporanei, cercherò di attingere a differenti tradizioni teoriche, nel tentativo di fornire una lettura del fenomeno lavorativo capace di andare oltre a quelle più tradizionali di stampo meramente economico, ponendo attenzione alle pratiche dei soggetti e alle produzioni discorsive circolanti intorno al lavoro intermittente. Questo paragrafo non si pone l'obiettivo di proporre un nuovo modello teorico di carriera, in grado di descrivere l'eterogeneità dei lavori contemporanei, ma piuttosto di decostruire i concetti di carriera e di corso di vita, attualmente dominanti nella letteratura sociologica, offrendo uno sguardo olistico dei percorsi di uomini e donne tra lavoro e non lavoro.

Il filone delle "carriere senza confini" ha avuto il merito di delineare un approccio che tenesse conto dell'eterogeneità dei percorsi professionali caratterizzati da non-linearità e da continue trasformazioni, che coinvolgono sia gli individui che le organizzazioni (Gabriel, 2003). Tuttavia, pur rappresentando i confini sempre più labili e sfumati delle carriere, tale approccio continua ad essere ancorato a retoriche

di affermazione professionale e di riuscita sociale. In una società caratterizzata da rapide innovazioni tecnologiche in tutti i campi della vita sociale ed economica, da una continua riconfigurazione di modelli spaziali e temporali della sfera produttiva e riproduttiva, e dalla perdita di molte caratteristiche di stabilità, l'analisi del lavoro non può limitarsi alla dimensione contrattuale ed economica, ma deve tenere conto di una pluralità di ambiti e sfere di vita, considerando anche le trasformazioni degli aspetti più intimi della vita personale e della costruzione identitaria delle persone. In questa prospettiva diviene centrale la comprensione del modo in cui gli ambiti di vita si intrecciano e si fondono tra loro, non in traiettorie singole e distinte (formazione, lavoro, famiglia, tempo libero, ecc.), ma piuttosto in una costellazione di situazioni, eventi, percezioni e rappresentazioni, verso e da cui transitano gli individui.

I lavori temporanei sono solitamente analizzati in termini di discontinuità rispetto alle carriere professionali e ai corsi di vita. Ma che cos'è una carriera "normale" o una biografia "standard"? Se sono stati già evidenziati i limiti del concetto di carriera, si pone il problema di definire il concetto di biografia, da tempo messo in discussione per il venir meno della sequenza istituzionalizzata delle tre grandi scansioni della biografia di vita (maschile): la preparazione al lavoro attraverso la formazione scolastica, l'esercizio del lavoro remunerato e il ritiro dal lavoro (Kohli, 1985; Leccardi, 2005). In tale quadro normativo il corso di vita sembra essere organizzato intorno al raggiungimento di un'occupazione, cui si accompagna l'abbandono della casa dei genitori per una soluzione abitativa indipendente e la costruzione di una relazione stabile di coppia. Oggi, sebbene questi eventi continuino prima o poi a verificarsi per larga parte della società, è venuto meno tanto il loro ordine e la loro irreversibilità, quanto la cornice che ne garantiva il senso complessivo. Lo scenario generale è infatti mutato e non garantisce più la conquista di *status* grazie all'adesione ad un programma predefinito di passaggi attraverso istituzioni diverse. E per chi vive situazioni di precarietà (lavorativa e non) il punto d'arrivo è incerto non meno degli itinerari per raggiungerlo. La proliferazione delle forme di lavoro è accompagnata dal transitare di uomini e donne tra diverse esperienze di lavoro e non lavoro: occupazione salariata e autonoma, lavoro regolare e irregolare, attività di cura internalizzate nella famiglia,

impegni nel mondo del volontariato, contratti atipici e tipici, tempo libero e vita privata, in un intrico non sempre coerente caratterizzato da traiettorie spesso confuse e frammentate (Borghi, Rizza, 2006).

In questo senso il lavoro non è semplicemente sinonimo di impiego retribuito e non avviene solo in un'economia strutturalmente distinta all'interno delle società industriali, ma può essere intrapreso attraverso una molteplicità di relazioni socio-economiche e assumere forme differenti (Gluckmann, 2000). Un approccio inclusivo al lavoro si pone quindi degli interrogativi su come analizzare il confine labile che in ogni epoca separa l'attività dall'inattività, il lavoro dal non lavoro, lo spazio del lavoro dallo spazio domestico, la sfera pubblica dalla sfera privata, sfidando l'analisi legata ad approcci binari o dualistici (Parry *et al.*, 2005). In questa direzione, tenere conto di una pluralità di dimensioni biografiche può aiutare nella comprensione delle storie di vita di chi lavora in maniera intermittente: i transiti da un lavoro all'altro, dalla sfera privata alla sfera lavorativa, il *patchwork* che tiene uniti i frammenti di esperienze e i molti tavoli su cui gioca la propria vita.

Per cercare di comprendere in che modo queste diverse traiettorie e dimensioni si intreccino e si fondano tra loro, nel prossimo paragrafo proporrò il concetto di transizione biografica come categoria interpretativa per lo studio delle carriere lavorative. In questi termini la carriera, così come la biografia, è intesa non come una serie di passaggi da una particolare posizione ad un'altra, ma come un processo aperto (Cardano, 2008), in cui l'individuo vive continuamente esperienze di transizione, legate alla particolare congiuntura storica e allo specifico contesto sociale, anche al di fuori delle linee guida stabilite dai passaggi istituzionali (formazione - lavoro; vita lavorativa - vita privata, ecc.). Nel corso della ricerca mi sono quindi posta l'obiettivo di proporre delle categorie interpretative che mi consentissero di concettualizzare il lavoro in maniera tale da evitare definizioni universalistiche, essenzialistiche o astoriche. La ricerca di nuove prospettive, infatti, non può che partire dalle caratteristiche del contesto in cui si situa l'esperienza del lavoro.

## 2. La transizione come categoria interpretativa

Spostare l'attenzione dal concetto di carriera al concetto di transizione significa assumere l'impossibilità di concepire la carriera come un'unica traiettoria, per considerare l'insieme di traiettorie multiple e variamente articolate che compongono i percorsi biografici degli individui. Le transizioni rappresentano oggi una categoria interpretativa presente in moltissime discipline e ambiti di ricerca. Risulta semmai complicato rinvenire nella vastissima letteratura sulle traiettorie esistenziali qualche argomento sull'immobilità: sulla permanenza anziché sul cambiamento, sulla continuità anziché sull'intermittenza.

La transizione si configura come un "non più" e un "non ancora", "un passaggio che comprende al tempo stesso il movimento del divenire e l'essere nell'attraversamento, il procedere verso il cambiamento e il permanere in esso, il camminare e il restare transitando" (Demetrio, 1997, p. 17). Chi vive situazioni di precarietà occupazionale, lavorativa, abitativa, economica e/o esistenziale è – in un certo senso – in transito permanente tra situazioni biografiche differenti. Per tale ragione penso che guardare alla precarietà attraverso le transizioni biografiche possa aiutare a capire come fanno gli individui ad abitare gli attraversamenti, in un difficile e precario equilibrio che può durare un breve periodo o svariati anni nell'arco della propria vita. Se all'interno del dibattito accademico le transizioni biografiche sono state intese come dei movimenti o dei balzi da uno stato all'altro, appare infatti difficile definire i confini della precarietà: quando ha avuto inizio e quando si può considerare conclusa? Qual è la direzione della transizione, desiderata o temuta? Le mete potrebbero essere innumerevoli: l'indipendenza economica o abitativa, la soddisfazione lavorativa o la stabilità contrattuale, o il raggiungimento di ciascuna di esse. Il cambiamento (quale che sia) può inoltre rappresentare per alcuni una fonte di malessere, per altre un incentivo al rischio e a nuove sfide.

Le transizioni biografiche sono state definite in modo diverso all'interno di vari approcci e discipline. In generale vengono descritte come passaggi più o meno fortemente normati e prevedibili da un punto ad un altro, in cui gli individui cambiano posizione nel tempo e/o nello spazio, modificando il proprio profilo

identitario e le relazioni sociali a cui appartengono (Bronfenbrenner, 1979; Elder, 1985; Saraceno, 2001; Olagnero, 2004). Le prime prospettive teoriche ad essersi interessate allo studio delle transizioni sono state la teoria dei ruoli (Linton, 1936) e la teoria dello stress (Dohrenwend, Dohrenwend, 1969), ma è probabilmente all'interno della sociologia del corso di vita che i concetti di traiettoria e transizione acquistano una posizione centrale (George, 1993). In quest'ottica le transizioni sono considerate come "mutamenti, più o meno radicali, di stato entro una traiettoria" (Olagnero, Saraceno, 1993, p. 69). La biografia è infatti intesa come un fascio di traiettorie multiple, pensando a percorsi biografici tra loro interdipendenti, punteggiati da transizioni che segnano più o meno profonde discontinuità (Elder, 1985; Elder, O'Rand, 1995).

Le classificazioni di transizioni proposte in letteratura sono diverse, ma tutte fanno riferimento a traiettorie distinte e a varie tappe nell'arco del corso di vita, regolate da norme in senso stretto o da convenzioni sociali: "transizioni alla vita adulta" (dalla formazione al lavoro, dalla convivenza con i genitori all'indipendenza abitativa) (Pombeni, 1990; Stern, Wagner, 1998; Buzzi, Cavalli, De Lillo, 2002); transizioni nel lavoro (Heinz, 1991; Mayer, 1997); transizioni da adulti ad anziani (Tramma, 1997).

Seguendo questo tipo di approccio, che considera il grado di regolazione normativa e di prevedibilità sociale degli eventi (Hendry, Kloep, 2001), le varie forme di transizione possono essere suddivise in normative (previste per la maggior parte dalle persone ed espressamente regolate), quasi-normative (non normate a livello di legge, ma regolate da convenzioni e pressioni sociali) e non normative (non prescritte da alcuna norma sociale) (Olagnero, 2008). E anche in ambito psicologico, prendendo come punto di riferimento la biografia "standard", le transizioni biografiche sono state classificate in tre tipologie: anticipate, impreviste, e non avvenute, rispetto a quelle socialmente e soggettivamente attese (Schlossberg, 1984; Saraceno, 1993).

In analogia con la teoria delle transizioni di vita in psicologia, all'interno della sociologia del lavoro si sviluppa il cosiddetto "*transitional labour market approach*", che si concentra sugli eventi critici, che possono rappresentare rischi o opportunità. Il concetto di transizione nel mercato del lavoro, coniato da Schmid (2000), è

caratterizzato da due aspetti: da una parte si concentra sullo sviluppo ed implementazione di politiche del lavoro basate sull'assunto che le carriere e i cicli di vita degli individui non sono lineari e standard; dall'altra cerca di stabilire delle relazioni tra lavoro retribuito e altre attività socialmente produttive. In particolare vengono identificate cinque transizioni nel mercato del lavoro: 1) transizioni tra formazione e lavoro; 2) transizioni tra lavoro part-time e a tempo pieno, o tra lavoro dipendente e lavoro autonomo (o la combinazione dei due); 3) transizioni tra attività (solitamente non retribuite) domestiche e di cura e lavoro retribuito; 4) transizioni tra occupazione e disoccupazione; 5) transizioni tra incapacità periodica di lavorare e occupazione, o verso il pensionamento (Schmid, Gazier, 2002). Tutti questi passaggi sono considerati tra loro interdipendenti e possono avvenire in entrambe le direzioni.

Nello specifico, all'interno della letteratura sul lavoro atipico in Italia sono presenti degli studi che si sono concentrati sulle probabilità del verificarsi di un passaggio dal mercato del lavoro "secondario" a quello "primario-garantito", vale a dire sulle transizioni dal lavoro atipico verso: un lavoro stabile; un altro lavoro atipico; un momento di non lavoro o di disoccupazione (Barbieri, Scherer, 2005).

Le prospettive teoriche ed empiriche appena descritte studiano l'attore non staticamente, ma in cammino. Nella transizione è infatti insito il concetto di movimento, sia in termini di attraversamento, che in termini di trasformazione. Si tratta tuttavia di studi che hanno adottato una lettura di tipo strutturale, che si sono occupati della transizione dal lavoro instabile ad un'altra posizione nel mercato del lavoro. È però, a mio avviso, possibile offrire un'altra lettura, di tipo processuale, che si concentra invece su come avviene il passaggio e su come si può abitare la precarietà, soprattutto nel caso di transizioni verso e nella instabilità lavorativa. Queste transizioni non sono né lineari, né irreversibili e per le persone che le attraversano spesso non è chiaro neppure quale sarà la successiva posizione che occuperanno nel mondo del lavoro. Il transito non avviene, infatti, necessariamente in modo unidirezionale, ma attraverso continui andirivieni, inversioni, arresti, svolte e riprese. La progressiva pluralizzazione dei percorsi di vita mette peraltro in crisi non solo i percorsi professionali, ma la stessa scansione socialmente legittimata delle biografie, sia in termini di eventi percepiti come transizioni, sia in termini di

differenziazioni delle età in cui tali eventi accadono. In questo senso guardare alle persone coinvolte nel fenomeno della precarietà come “una moltitudine di singolarità e differenze” (Tiddi, 2002, p. 8), ci consente di mettere in luce la necessità di affrontare il carattere singolare della soggettività, dove la sua singolarità si forma sul territorio, nelle città, tra le forme di vita che i lavoratori e le lavoratrici precari/e abitano e transitano, attraverso gli spazi e i tempi. Il tentativo più importante è quello di comprendere chi vive la precarietà, la sua modalità oscillatoria tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro, il suo stazionare incerto tra occupazione e in/dis-occupazione, tra lavoro e vita.

Partendo da questa prospettiva penso sia possibile guardare alle transizioni verso e nella precarietà solo interrogando le singole storie biografiche e lasciando che siano i singoli individui a definire i confini e la rilevanza dei passaggi e dei cambiamenti vissuti, così come dei mutamenti identitari e dei contesti di interazione che li accompagnano.

Nel tentativo di comprendere i processi di transizione rivolgerò il mio interesse per un verso alla descrizione delle situazioni che fanno da contesto alle transizioni, ma soprattutto all’attribuzione di senso degli attori sociali che le abitano. Questa ricerca si concentra pertanto sugli aspetti soggettivi dei vissuti personali e sui processi di costruzione identitaria e di produzione di senso, piuttosto che sulla ricostruzione dei percorsi strutturali (transizioni regolate da norme, convenzioni e/o pressioni sociali) e sulle modalità attraverso cui un individuo muove da uno stato a un altro.

### ***2.1. Le transizioni biografiche tra lavori e non lavoro***

Adottare le transizioni biografiche come chiave interpretativa per l’analisi delle trasformazioni in corso nel mondo del lavoro appare promettente perlomeno sotto due aspetti. In primo luogo consente di cogliere il lavoro “atipico” attraverso una prospettiva diacronica, raramente utilizzata in letteratura per lo studio di questa tematica. Ciò accade soprattutto per la difficoltà di ricostruire nel tempo le storie di persone che hanno dei brevissimi intervalli di assunzione, soprattutto per quanto

riguarda il lavoro somministrato e le collaborazioni con contratto autonomo (Connelly, Gallagher, 2004).

In secondo luogo lo studio delle transizioni dà conto, come precedentemente sottolineato, sia dell'intero percorso biografico degli individui, sia del modo in cui le persone che lavorano con contratti temporanei organizzano il loro tempo, e di come organizzano giorno per giorno una vita che non conosce schemi fissi. La prima accezione, di tipo macro, riguarda momenti specifici e "critici" nella vita delle persone, di "rottura biografica"; mentre la seconda accezione, micro, rinvia a una prospettiva temporale data dalla quotidianità, dove per transito si intende il percorrere lo "spazio" che separa (non sempre) il luogo di lavoro dagli spazi di vita privata e il passaggio tra impegni e contesti differenti: ludici, domestici, formativi, familiari, professionali, personali. Questi passaggi possono essere definiti come "slittamenti" attraverso vissuti che possono essere di natura differente quando non conflittuale, che portano gli individui ad assumere nell'arco della giornata più ruoli contemporaneamente (Colombo, Piccardo, 2008).

### *2.1.1. I turning point*

Per analizzare il "cambiamento biografico", sia nel percorso identitario, sia nei passaggi quotidiani tra posizioni diverse in contesti distinti, un aspetto a cui prestare particolare attenzione sono i "turning point", vale a dire "gli eventi critici che spingono una persona a dire «Non sono più la stessa persona»" (Strauss, 1959, p. 93). È possibile definire punto di svolta quell'evento che imprime una diversa direzione o un cambio di rotta al corso di vita individuale e che impone al soggetto di essere altrimenti rispetto a ciò che è stato sino a quel momento (Clausen, 1998; McAdams, Bowman, 2001; McAdams, Josselson, Lieblich, 2001), quelle esperienze biografiche significative ("epifanie") che avvengono durante "episodi interazionali di svolta" (Denzin, 1989, p. 28): essi aprono, infatti, "direzioni di movimento che non erano anticipate, né potevano essere previste, dagli eventi passati" (Mishler, 1997, pp. 7-8). Si tratta di mutamenti che hanno conseguenze di lungo periodo (Wheaton, Gotlib, 1997) e che implicano una reinterpretazione del sé (Clausen, 1993; Wethington, Cooper, Holmes, 1997; Moen, Wethington, 1999),

rivelandosi decisivi anche nell'analisi dei processi di costruzione identitaria (Negri, 1993; Riessman, 2001).

In letteratura c'è ampio accordo nel basare l'analisi dei *turning point* non tanto su "definizioni generate dal/la ricercatore/trice" (Bullis, Bach, 1989, p. 276), ma piuttosto su ciò che i soggetti identificano come tali. Sono quei momenti a cui il/la protagonista attribuisce un cambiamento cruciale o una particolare posizione nella storia ad una credenza, una convinzione, un pensiero. In tal senso rappresenterebbero un effettivo strumento narrativo per distinguere ciò che è ordinario ed atteso da ciò che è idiosincrasico e agentivo, vale a dire il "*marking*" dei *turning point* (Bruner, 2001). Tuttavia, per riuscire a identificare cambiamenti forti e radicali è necessario che il soggetto riveda retrospettivamente il proprio corso di vita e richiami alla mente gli eventi e le circostanze che hanno prodotto quella particolare transizione (Denzin, 1989; Clausen, 1990; Alheit, Bergamini, 1996). In quest'ottica è possibile sostenere che l'esperienza di transizione di vita è narrativamente costruita, piuttosto che imposta dalla realtà sociale (McAdams *et al.* 2001).

Il concetto di *turning point* è stato ampiamente utilizzato anche all'interno del dibattito sulle traiettorie e transizioni professionali, intese come un percorso di identità personale (Nicholson, West, 1989). Hodkinson e Sparkes (1997) classificano gli eventi-svolta in ambito professionale in tre tipologie: strutturali, auto-iniziati e forzati. I primi sono il risultato di avvenimenti esterni (ad esempio la fine del contratto di lavoro), i secondi sono trasformazioni volute e messe in atto dai soggetti, mentre gli ultimi sono dovuti ad eventi esterni inaspettati, come un licenziamento improvviso. Occasioni e ragioni per transitare da uno stato all'altro, se si considera il lavoro intermittente ed in particolare le transizioni verso e nella precarietà, non sono infatti tutte sotto il controllo del singolo, vuoi perché soggettivamente imprevedibili, vuoi perché fuori portata rispetto al suo orizzonte.

La non piena controllabilità (da parte del soggetto) delle condizioni di transito deriva da una pluralità di situazioni che potrebbero non essere in sé costrittive, ma lo diventano se il soggetto si trova nella necessità di doverle armonizzare. Questo porta a rivolgere l'interesse in particolare al modo in cui uomini e donne affrontano le transizioni tra lavoro e non lavoro e costruiscono i propri percorsi biografici tra

momenti di formazione, in/attività, occupazione e disoccupazione, nel tentativo di combinare i vari frammenti della propria biografia.

### *2.1.2. Le transizioni quotidiane*

Anche analizzando le transizioni quotidiane nella precarietà, si osservano degli aspetti interessanti nei percorsi di uomini e donne e nei passaggi tra lavoro e non lavoro. Si assiste infatti a numerosi processi di mutamento sia nella sfera riproduttiva che in quella produttiva: cambiamenti nei comportamenti procreativi e nelle relazioni di coppia (Salmieri, 2006; Piccone Stella, 2007); una forte disoccupazione giovanile e il conseguente inserimento posticipato di molti giovani nel mercato del lavoro (Lo Verde, 2005); il coesistere di situazioni lavorative fortemente protette accanto al ritorno massiccio di lavori non tutelati, né contrattualmente, né in termini previdenziali; il riemergere di una forte mobilità lavorativa (sia tra un lavoro e un altro lavoro, sia tra lavoro e non lavoro) con la crescente diffusione di licenziamenti, riassunzioni, periodi anche lunghi di disoccupazione o di lavori intermittenti (Tiddi, 2002; Borghi, Rizza, 2006); fino al coesistere di pensionamenti anticipati a fianco di una tendenza a posticiparli.

In questo quadro il transito non riguarda solo una via straordinaria che si attraversa, un momento di crisi nella vita di una persona, ma fa riferimento al quotidiano e alla “normalità”. E se l’erosione dei confini tra tempi e luoghi di lavoro e di non lavoro attiene al versante della quotidianità, le difficoltà di pianificazione e l’imprevedibilità della vita professionale stravolgono il vissuto e ne distorcono la percezione con un continuo ricorrere all’analisi di rischi e opportunità. I soggetti si muovono tra le turbolenze dei mercati, le minacce e le opportunità delle situazioni instabili, transitorie e discontinue. L’immagine della traiettoria lavorativa variabile diviene in questo senso sempre più familiare, accompagnata dalla labilità della sfera privata.

L’articolazione dei tempi di vita e di lavoro è in questo senso una sfida che sottende dinamiche complesse perché rinvia ad attraversamenti continui, come le transizioni quotidiane tra i confini delle diverse sfere di esistenza (Colombo, Ghislieri, Piccardo, 2008). Si consideri inoltre che a rendere maggiormente

complicata la configurazione degli ambiti di vita delle persone che lavorano in maniera intermittente è il fatto che le tematiche della conciliazione e le politiche di pari opportunità non sono state in alcun modo messe a fuoco nell'ultima riforma del mercato del lavoro del 2003, né dal governo e dal legislatore, e neppure dagli stessi sindacati (Saraceno, 2005). Permessi per studio, maternità, ferie, malattia, congedi genitoriali, ecc., non sono infatti accessibili a chi occupa una posizione instabile all'interno del mercato del lavoro, ampliando le difficoltà di composizione dei tempi di vita. Nel corso di questo lavoro ho preferito parlare di articolazione dei tempi di vita piuttosto che di conciliazione (Barrère-Maurisson, 1992) proprio ad evidenziare la molteplicità di ambiti che compongono le biografie degli individui, evitando quindi l'abituale divisione tra vita privata e familiare, incapace di tener conto di dimensioni ulteriori e alternative nell'analisi dei percorsi biografici.

All'interno del dibattito intorno ai percorsi biografici di chi transita nella precarietà vi sono autori/trici che iniziano a parlare di "*patchwork biographies*" (Klammer, 2000) nell'intento di mettere in luce il fatto che il lavoro precario sembra andare di pari passo con i corsi di vita precari. Sono diventate più flessibili non solo le biografie professionali, ma anche le storie di vita, dal momento che le diverse esperienze vissute e le varie posizioni sociali (verso e da cui si transita) non sono isolabili alla sola sfera lavorativa.

In quest'ottica credo che l'analisi delle transizioni tra lavoro e non lavoro possa cogliere le complesse e molteplici dimensioni che costituiscono la vita di una persona, riconoscendo la possibilità di percorsi alternativi a quelli tradizionali e dominanti nella costruzione delle biografie. Le transizioni, infatti, non hanno significati assoluti, ma variabili, stabiliti dagli attori che le vivono in prima persona e dal contesto spazio-temporale in cui avvengono (quando, per quanto tempo, in relazione con quali altri passaggi, ecc.). Il criterio di lettura delle transizioni nella precarietà sarà quindi quello che assume l'attore come un *sense maker*, che reinterpreta riflessivamente e retrospettivamente i passaggi e gli eventi nella narrazione della propria vita.

## 2.2. *Le transizioni identitarie*

Ogni avvenimento che, con la sua presenza o la sua assenza, trasforma la vita (quotidiana) di un individuo, può essere considerato una transizione: un'offerta di lavoro, una malattia, una nuova casa, qualsiasi evento che colpisca, negativamente o positivamente, l'individuo. Tuttavia, come già sottolineato, secondo la prospettiva che ho adottato, un avvenimento rappresenta una transizione soltanto se l'individuo la percepisce come tale. Il tema della biograficità indica, infatti, la via della narrazione come ricostruzione del senso e delle proprie identità, consentendo di percepire la continuità nonostante la frammentazione, e di sfuggire all'alternativa tra un'identità coerente, ma poco flessibile e un'identità aperta, ma costantemente sottoposta al rischio della dispersione (Sciolla, 1983).

La narrazione biografica è caratterizzata da un lato dal fatto di attingere ai repertori culturalmente disponibili in un certo contesto, e dall'altro per essere una relazione sociale discorsiva. Le biografie in questo modo si articolano lungo un tempo che non è cronologico, ma regolato dalla memoria narrante. Si realizza così quell'andirivieni tra ieri e oggi, quel tessere e ritessere – nel racconto e attraverso il racconto – la tela dell'identità (Olagnero, 2008). Le transizioni lavorative mettono quindi in gioco la capacità dell'individuo di comporre la coerenza del proprio progetto e di integrare le proprie esperienze passate, presenti e future nell'unità di una biografia. Ma cosa accade quando non si riescono a costruire delle narrazioni coerenti di cosa è successo ed è impossibile creare narrazioni predittive su ciò che accadrà (Sennett, 1998)? E soprattutto in qual modo le persone danno senso al passato e prefigurano la loro esistenza se il repertorio di discorsi e narrazioni culturalmente disponibili fa riferimento ad un modello di lavoro e di vita privata lontano da quello che vivono nell'esperienza quotidiana?

L'attenzione alla dimensione dell'identità lavorativa è giustificata da un lato dalla considerazione che essa, assieme al lavoro, è diventata una delle vie d'accesso fondamentali alla cittadinanza, dall'altro per il fatto che occupa un ruolo cruciale nella costruzione dell'identità personale. Costruire un'identità lavorativa in contesti di flessibilità ed incertezza richiede infatti all'individuo la capacità di ricomporre in una narrazione – in un percorso dotato di senso – episodi, incontri, esperienze,

linguaggi e competenze (Orsenigo, 2002).

Cercare di comprendere come venga vista la flessibilità, come vengano raccontate e mitizzate le carriere professionali, quali sono le rappresentazioni che si sviluppano su questi temi, significa a mio avviso esplorare in qual modo venga esperita l'intermittenza lavorativa e quali siano le connessioni con la costruzione delle identità lavorative.

### *2.2.1. Posizionamenti identitari nella narrazione*

Ci sono diversi livelli di analisi nell'osservare come le persone si posizionano nel raccontare la loro storia: in primo luogo la narrazione permette al soggetto di collocare il proprio sé dentro la storia (Davies, Harré 1990; Harré, van Langehove 1999), performando le sue identità preferite (Langellier, 2001). Il modo in cui i/le narratori/trici costruiscono le loro storie descrive infatti la presentazione del sé (Goffman, 1956), intendendo il sé come "un prodotto del nostro raccontare e non un'essenza da scoprire scavando nei recessi della soggettività" (Bruner, 2002, p. 98).

In un clima sociale come quello del lavoro contemporaneo, in cui la componente dell'incertezza tende a dominare, e dove i vissuti di precarietà lievitano, credo sia particolarmente interessante interrogarsi intorno ai processi di costruzione identitaria. Quando l'incertezza aumenta oltre una certa soglia e quasi si identifica con il quotidiano, quando l'aspetto dell'incidentale, dell'eventuale e del fortuito non può essere controllato attraverso un approccio riflessivo (che semmai lo accresce), allora la capacità di tenere uniti i frammenti della propria biografia può risultare compromessa. Per raggiungere gli obiettivi generali che ci si è posti, per quel che riguarda il lavoro, la vita privata o la cura di sé, *à la* Foucault (1984), diventa quindi indispensabile sviluppare l'abilità di mantenere una direzione, nonostante l'impossibilità di anticipare la destinazione finale.

I soggetti si trovano a fare i conti con una situazione caratterizzata da una continua possibile reversibilità delle scelte (Talamo, Roma, 2007). Da un lato hanno livelli di libertà precedentemente sconosciuti, ma dall'altro, specularmente, devono fare i conti anche con i nuovi livelli di libertà degli "altri". Soprattutto per chi fa lavori

scarsamente o per nulla garantiti sviluppare la capacità di governo dell'incertezza non è facile e non tutti hanno le risorse per riuscirci (Palidda, 2002). La difficoltà si traduce quindi nel non sapere come raccontarsi, quale senso dare ai percorsi scuciti, come giustificare la propria persona in termini di divenire (se la biografia è segnata da episodi conclusi nell'istante dell'atto) anziché di un'esperienza che *si fa* (Jedlowski, 2002), avendo il tempo di sedimentare significati non effimeri su cui costruire una possibilità di comunicazione (Rampazi, 2005). Non si tratta tuttavia di un problema esclusivamente di "durata", ma di mancanza di prospettive e di difficoltà nel progettare. Il problema potrebbe essere inteso non tanto nell'intermittenza, quanto nelle problematiche che devono essere affrontate giorno per giorno, che influenzano in modo decisivo la prospettiva biografica (Di Cori, Pontecorvo, 2007).

Per molto tempo, complice anche la letteratura psicologica sulla natura stadiale della costruzione identitaria, il concetto di durata è stato ridotto a un'idea stereotipata di meccanica cumolazione dell'esperienza. In tal modo, come Fabbrini e Melucci (1992) denunciavano già nei primi anni '90, si è evitato di cogliere la natura complessa, non lineare, relazionale e mai compiuta della costruzione identitaria.

L'idea di un soggetto di conoscenza concepito astrattamente – un soggetto che può esistere solo nel regno metafisico del puro pensiero – è stato progressivamente messo in discussione da gran parte delle scienze sociali e della filosofia (Rorty, 1979; Gergen, 1991; Habermas, 1992; Geertz, 1995). Si parla da tempo di "identità in frantumi", di identità fluide, situazionalmente contingenti e dinamiche (Butler, 1990; Gergen, 1991; Giddens, 1991; Calhoun, 1994). Viene quindi del tutto abbandonata l'idea di una dimensione statica e individuale, un "qualcosa che si è", per passare ad una visione dell'identità come un "qualcosa che si fa" con gli altri (Poggio, 2004) e che viene performato in situazioni e luoghi specifici (Butler, 1990). Per dirlo con le parole di Butler, la pluralizzazione delle identità "distrugge l'ontologia sociale del soggetto stesso... come l'impossibilità interna del soggetto di essere discreto ed unitario" (Butler, 1995, p. 446) ed apre un nuovo territorio empirico per capire dove e come i soggetti vengono ad esistere, cioè le pratiche di costruzione biografica che contribuiscono alla elaborazione, modifica e

mantenimento dei propri sé, sempre aperti alla negoziazione e al cambiamento (Jenkins, 1996).

Una concezione relazionale del sé, situata nelle *performance* e nelle pratiche discorsive, ha prodotto la nozione di *self-identity* come narrazione (Giddens, 1991), di sé come *story-teller* (Bruner, 1990), di identità come *performance* di atti autobiografici (Czarniawska-Joerges, 1995). Recentemente, inoltre, nel dibattito interno ad alcune discipline (filosofia politica, psicologia, teoria femminista, sociologia dell'organizzazione, antropologia) si inizia a concepire la vita stessa come una narrazione, intendendola quindi come una condizione ontologica della vita sociale (Somers, Gibson, 1994). Le storie, sia orali che scritte, costituiscono dunque uno strumento linguistico, psicologico, culturale e filosofico, fondamentale per la comprensione della nostra esistenza (Bakhtin, 1981; Ricoeur, 1981; Bruner, 1986; Polkinghorne, 1988).

### 2.2.2. *Assegnare le parti ai propri personaggi*

Quando raccontiamo segnaliamo ad altri che stiamo “facendo” una storia, e ordiniamo gli aspetti di ciò di cui la storia parla nello spazio, nel tempo e in una trama, attraverso l'uso di strumenti discorsivi. In altre parole, gli eventi, le ambientazioni e i personaggi guadagneranno la loro esistenza nella *performance* della storia (Bamberg, McCabe, 1998).

L'analisi relativa al posizionamento del soggetto narrante e dei personaggi è strettamente connessa alla dimensione dell'*agency*, in quanto il/la narratore/trice può alternativamente assumere il controllo sugli eventi o assegnarlo agli altri attori che prendono parte alla scena raccontata (Riessman, 2001). Chi narra può posizionarsi ad esempio come vittima nella sua storia, dando ad altri il potere di condurre l'azione. Oppure, possono posizionarsi come agenti che assumono il controllo sugli eventi e sulle azioni. Si può quindi rivolgere l'attenzione sia alla presenza di indicatori del sé di *agency* (Bruner, 1991), i quali descrivono il soggetto che svolge un'azione, sia a quelli di *passivity* (Smorti *et al.*, 2004), i quali si riferiscono al soggetto che la subisce. Tali indicatori sono rilevanti al fine di individuare l'atteggiamento di chi racconta rispetto alle proprie scelte, così come il

grado di libertà d'azione che attribuisce agli altri personaggi. Guardare al posizionamento dei personaggi nella storia consente ad esempio di comprendere quanto il soggetto narrante percepisca la propria situazione come un aumento del proprio ventaglio di opportunità, o come una progressiva instabilità lavorativa ed esistenziale.

Le posizioni assunte non sono in ogni caso mai statiche, né per i propri sé, né per le parti assegnate agli altri attori della storia. Chi narra utilizza particolari risorse grammaticali per costruire, modificare e rinegoziare la propria identità. Se le posizioni sono viste come costruite nel parlato attraverso mezzi lessicali, grammaticali e interattivi (e non solo espresse attraverso di essi), potremmo analizzare il processo di come tali posizioni vengono ad esistere e di come esse assistono la costruzione di un senso del sé e delle identità.

L'identità, tuttavia, benché considerata come fluida, molteplice e dinamica, non può limitarsi al soggetto narrante. Parlare della propria vita significa infatti costruire la propria biografia mettendo in scena posizioni differenti, proprie e di altri attori, all'interno di contesti interattivi (Fabbri, Formenti, 1991). L'analisi del posizionamento si concentra infatti su due differenti dimensioni: una riflessiva, legata al posizionamento dei vari sé, ed una interattiva, in cui ciò che una persona dice posiziona chi la ascolta. Si cerca quindi di comprendere in che modo chi parla assegna parti e personaggi agli episodi descritti, includendo in tali posizionamenti sia se stesso (*I-positions*), sia coloro che prendono parte alla conversazione (*narrative-in-interaction*) (Bamberg, 2004a). Il fatto che le storie vengano sollecitate in sede di intervista deve ad esempio far riflettere sulla particolare posizione dell'intervistatrice (Poggio, 2004) e sul modo in cui chi narra si posiziona in un processo dialogico in cui le identità sono performate per un *audience* specifico (Bamberg, 2006).

Questo tipo di approccio non si limita, infine, ad osservare la costruzione identitaria del singolo nei confronti dell'*audience* e dei personaggi che popolano la sua storia, ma riguarda anche il posizionamento nello spazio sociale (Riessman, 2002). Da tale dibattito emerge un progressivo spostamento di interesse dallo studio delle pratiche discorsive come rappresentazioni della costruzione identitaria del singolo, all'analisi dei loro testi culturali e del contesto. Il *focus* diventa in questo

senso il modo in cui le narrazioni possono legittimare i sistemi di significato dominanti, o lo *status quo* delle pratiche stabilite e abituali o, viceversa, delegittimarli e contestarli. In tal senso le narrazioni individuali sono definite anche per la loro funzione politica, oltre che per caratteristiche formali, *performance*, struttura interazionale, o processo sociale. La narrazione individuale è legata cioè al linguaggio, alle istituzioni sociali, al potere e alla soggettività. Anche la ricercatrice, così come chi narra e chi ascolta, è coinvolta dai sistemi esistenti di potere e di conoscenza. Un'analisi che voglia concentrarsi sulle storie di esperienza di lavoratrici e lavoratori intermittenti considererà quindi le loro *performance* narrative situate, piuttosto che i testi isolati dai contesti.



## Capitolo III

### CONTESTO DELLA RICERCA E METODOLOGIA

Il lavoro di ricerca che presento si caratterizza per l'utilizzo di una prospettiva narrativa. L'analisi delle biografie di lavoratrici e lavoratori intermittenti è infatti avvenuta attraverso una serie di interviste narrative realizzate con persone che lavorano con due tra le principali tipologie contrattuali definite "atipiche", vale a dire le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro somministrato. L'obiettivo che mi sono posta è stata la comprensione dei modi in cui si articolano le biografie di chi lavora con tali forme contrattuali e i diversi processi di costruzione identitaria e di attribuzione di senso ai propri percorsi di vita. Questo studio tuttavia non è stato costruito esclusivamente sulla base dei tipi di contratto dei soggetti intervistati, ma anche su due diversi settori professionali: la pubblica amministrazione e la distribuzione commerciale. Il contesto territoriale in cui ho svolto la ricerca è la provincia di Trento, territorio caratterizzato da un basso tasso di disoccupazione e da un elevato sviluppo del settore terziario. Nel corso del capitolo spiegherò le ragioni che mi hanno spinto alla scelta di queste due specifiche situazioni professionali – contratto di collaborazione nel settore pubblico e lavoro somministrato nel settore del commercio – e del contesto geografico oggetto di analisi.

#### **1. Racconti di due mo(n)di precari**

Il materiale empirico alla base della ricerca che presento fa riferimento ad una serie di interviste narrative (Riessman, 1993; Poggio, 2004) rivolte a donne e uomini che lavorano in maniera intermittente nei settori della pubblica amministrazione e della distribuzione commerciale. L'analisi segue un percorso in cui ho cercato di mettere

in luce da un lato le similitudini e dall'altro le differenze tra questi due gruppi professionali rispetto alla costruzione (narrativa) delle loro biografie. Ciò non significa che abbia adottato esclusivamente un approccio di tipo comparativo, dal momento che ogni storia e ogni evento raccontato dai soggetti narranti è in un certo qual modo unico e "incomparabile" con un qualsiasi altro (Lyotard, 1988). Uno dei criteri essenziali della narrazione è infatti la dimensione dell'unicità e della particolarità delle singole storie, che rimandano sempre ad eventi particolari e che riguardano specifici soggetti in contesti situati (Bruner, 1996). Tuttavia, nonostante ogni racconto sia unico e particolare, si posiziona inevitabilmente all'interno di una cultura che rende disponibili un repertorio di narrazioni dominanti che gli attori possono abbracciare o contestare, ma a cui in ogni caso attingono per costruire le proprie storie (Bruner, 1987; Somers, 1994). In questo senso la prospettiva narrativa alla base di questo lavoro cerca di cogliere la specificità dei racconti, ma anche le trame canoniche e le voci dissonanti all'interno dei due contesti oggetto della ricerca, tra loro differenti sia per settore, sia per tipologia contrattuale. L'intento è quindi, per un verso quello di comprendere e dar voce a diverse esperienze di instabilità lavorativa, per l'altro di ricostruire attraverso le trame dei soggetti narranti le situazioni paradigmatiche di queste due condizioni professionali.

La scelta di osservare questi due mo(n)di precari è legata a vari ordini di ragioni. Per quanto riguarda i settori oggetto della ricerca – pubblica amministrazione e distribuzione commerciale – si tratta in primo luogo di settori paradigmatici dell'attuale configurazione della precarietà del lavoro in Italia. I contratti temporanei in questi due ambiti hanno seguito dei percorsi diversi, ma entrambi di lunga data.

In Italia, il settore terziario della distribuzione commerciale ha un'ampia articolazione di comparti e sottocomparti merceologici. Le attività commerciali sono caratterizzate da un alto grado di eterogeneità – si passa dal piccolo negozio a gestione familiare agli ipermercati di proprietà di grandi gruppi della distribuzione – e i rapporti di lavoro sono regolamentati a livello nazionale dallo stesso contratto collettivo. Nel 2006 i lavoratori dipendenti di tale settore erano 1,8 milioni, in progressiva crescita rispetto al lavoro indipendente (Confcommercio, 2007). Ciò è dovuto anche alla riorganizzazione del settore terziario avvenuta negli ultimi 15

anni in Italia come in Europa, passando dalla distribuzione commerciale del piccolo negozio ad una più ampia presenza della grande distribuzione organizzata. Uno dei motivi che mi ha spinto alla scelta di tale settore è legato al fatto che si caratterizza per l'impiego piuttosto diffuso di molte forme "non standard" di contratto di lavoro (apprendistato, lavori stagionali e il più recente lavoro somministrato), legate soprattutto alla stagionalità di alcuni esercizi commerciali e alla richiesta di un alto grado di flessibilità dell'orario di lavoro (flessibilità applicata in particolare nella concessione dell'apertura domenicale degli esercizi commerciali e nella definizione dei turni infrasettimanali).

Ma se all'interno del dibattito accademico, nonché mediatico e politico, i luoghi a cui si è prestata maggiore attenzione rispetto al lavoro intermittente sono stati quelli dell'impresa privata, di piccole, medie o grandi dimensioni, non bisogna tuttavia correre il rischio di sottacere il ruolo passato e presente della pubblica amministrazione<sup>2</sup>, soggetto non nuovo alla produzione di flessibilità e precarietà, soprattutto per quanto riguarda la scuola e l'università (si pensi ai contratti annuali degli insegnanti nella scuola dell'obbligo e nelle superiori, o ai borsisti, collaboratori e docenti a contratto nelle università). Nella pubblica amministrazione esistevano – ed esistono – diverse tipologie di contratti temporanei ("tecnici a contratto", impiegati "trimestrali", "semestrali", obiettori al servizio militare impiegati senza retribuzione, ecc.) non molto diverse dai lavori intermittenti del settore privato, ma che non hanno comunque messo in discussione il mito del "posto fisso" nel settore pubblico. Il problema della precarietà del pubblico impiego è stato, infatti, ampiamente sottovalutato, soprattutto se si pensa alla forte espansione di contratti a termine negli ultimi dieci anni, in particolare negli enti territoriali, per far fronte ai tagli che impediscono di aumentare i posti in organico (Bologna, 2007; Gallino, 2007).

Il secondo motivo che mi ha spinto alla scelta di questi due ambiti professionali riguarda l'elevata sovrarappresentazione delle donne al loro interno, caratteristica

---

<sup>2</sup> "Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni, le comunità montane, e loro consorzi ed associazioni, le istituzioni universitarie, gli istituti autonomi case popolari, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale" (decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, articolo 1, comma 2).

che mette in luce con chiarezza una delle contraddizioni più evidenti del mercato del lavoro italiano, ossia l'elevata presenza femminile nei posti maggiormente instabili e meno garantiti. In particolare i settori del commercio e di sanità e istruzione sono quelli nei quali l'occupazione femminile ha registrato i più elevati tassi di crescita, con incrementi nell'arco del decennio 1996-2006 pari, rispettivamente, al 30 e al 25% (Istat, 2007). Nello specifico, nei supermercati quasi il 60% delle persone occupate sono donne, che diventano il 70% nel caso degli ipermercati. Per quanto riguarda la pubblica amministrazione, nel 2005 i/le dipendenti erano 3.542.558 di cui oltre 1.900.000 donne, pari al 53,9%, ed oltre 1.600.000 uomini, pari al 46,1%. Questa ripartizione varia poco se si considerano i soli dipendenti a tempo indeterminato, mentre vede salire la quota femminile oltre il 57% tra il personale con contratti di lavoro flessibile, con punte che superano il 60% per i rapporti di collaborazione, in particolare nel comparto dell'istruzione e della sanità (Ragioneria generale dello Stato 2005).

L'ultima ragione alla base della comparazione dei due contesti di ricerca riguarda non solo i settori, ma anche il tipo di rapporto di lavoro. Tra le varie forme contrattuali che non offrono garanzie di continuità nel tempo (contratto di inserimento lavorativo, di apprendistato, contratti a progetto, ecc.) ho scelto di concentrare la mia attenzione sul lavoro somministrato e sulle collaborazioni coordinate e continuative – oggetto di varie ricerche sulle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro italiano – in quanto considerate come rappresentative delle nuove forme di lavoro flessibile.

Il contratto di somministrazione è un rapporto di lavoro di tipo dipendente solitamente utilizzato dalle aziende per far fronte a periodi di aumento dell'attività produttiva, o per sostituire il personale dipendente nei periodi di ferie, malattia o maternità. Si tratta di un rapporto tra tre parti in cui esiste un ordinario contratto di lavoro subordinato (tra agenzia e dipendente), un contratto di natura commerciale (“contratto di somministrazione di lavoro”, tra azienda e agenzia) e un rapporto di fatto (tra dipendente e l'azienda in cui presta la propria attività lavorativa).

L'introduzione del lavoro temporaneo tramite agenzia – il lavoro interinale – è avvenuta nella normativa italiana con il cosiddetto “pacchetto Treu” (legge 24 giugno 1997, n. 196, artt.1-11). Fino a quel momento vigeva il divieto di

interposizione di manodopera (legge 1369/1960). La disciplina dell'interinale è stata tuttavia ampiamente rivista dalla legge delega del 14 febbraio 2003, n. 30 e dal successivo decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che ha ricondotto l'istituto dell'interinale sotto la denominazione più ampia di "somministrazione di manodopera". Si tratta di un rapporto di lavoro concluso tra un soggetto (detto "utilizzatore") e un'impresa di somministrazione regolarmente autorizzata. L'inserimento in azienda tramite agenzia somministratrice può avvenire attraverso un contratto a tempo indeterminato, che prevede un'indennità di disponibilità mensile (lo *staff leasing*, pressoché inutilizzato dalle agenzie), o a tempo determinato. In ogni caso i/le dipendenti assunti dall'impresa somministratrice hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'azienda in cui sono inseriti, a parità di mansioni svolte. Il lavoro somministrato a termine dovrebbe, in linea di principio, essere soggetto alla disciplina che regola i contratti di lavoro a tempo determinato (d.lgs. 368/2001), ma il d.lgs. n. 276/2003 chiarisce che in ogni caso devono considerarsi non applicabili le regole in materia di assunzioni successive a termine, permettendo più ampie possibilità di proroga (sono possibili sino ad un massimo di quattro proroghe per una durata complessiva non superiore ai 24 mesi, a differenza del contratto a termine che può essere prorogato una sola volta, se la sua durata iniziale è inferiore ai tre anni, fino ad un limite massimo di 36 mesi).

Tale tipo di contratto è stato ampiamente utilizzato in seguito alla sua comparsa nel quadro normativo nazionale, soprattutto nel settore industriale. Il secondo settore economico per importanza è quello del commercio, con circa il 16% del totale, seguito dal settore dei servizi alle imprese, che rappresenta circa l'11% degli/le assunti tramite agenzie di somministrazione (Ebitemp, 2007).

Anche le collaborazioni coordinate e continuative, seppur presenti da tempo nel quadro normativo, sono state largamente utilizzate a partire dagli anni Novanta, in particolare in seguito alla loro chiara regolamentazione avvenuta nel 1995, attraverso la legge 335 (cosiddetta "riforma Dini") che ha istituito il fondo gestione separata dell'Inps. Si tratta di un rapporto di lavoro formalmente di tipo indipendente, che lascia autonomia al/la collaboratore/trice circa le modalità, i tempi e i luoghi dello svolgimento dell'attività professionale, prevedendo un

coordinamento di tipo strutturale e funzionale con l'organizzazione. Trattandosi di una forma di lavoro autonomo i/le collaboratori/trici possono lavorare contemporaneamente per più committenti, hanno accesso a un differente regime previdenziale<sup>3</sup> e non godono degli stessi diritti riconosciuti ai/lle dipendenti in termini di malattia, maternità, ferie, congedi, ecc., argomenti che verranno affrontati nel corso dei capitoli empirici.

L'interesse nei confronti di questa tipologia contrattuale deriva dal fatto che dietro alla natura formalmente autonoma possono nascondersi situazioni più simili al lavoro subordinato, tanto da essersi guadagnate l'appellativo di "dipendenze mascherate". Nell'intento, ampiamente dichiarato e propagandato, di regolarne l'utilizzo, contrastando il ricorso abusivo alle stesse, è stata introdotta nell'ordinamento la figura del contratto di lavoro a progetto. Tale finalità è stata perseguita dalla nuova disciplina (artt. 61-69, d.lgs. 276/2003) essenzialmente mediante un tentativo di specificare i tratti caratterizzanti la collaborazione coordinata e continuativa, che deve necessariamente risultare funzionale alla realizzazione di un "progetto o programma di lavoro, o fasi di esso". Il decreto legislativo in oggetto ha tuttavia espressamente sancito l'inapplicabilità di tali disposizioni in diversi ambiti, tra cui in particolare la pubblica amministrazione, dove l'uso improprio delle co.co.co. risulta ampiamente praticato e tale pare destinato a rimanere (Roccella, 2004).

Alla luce dei criteri di applicazione della normativa, da più parti ci si è chiesto per quale ragione al settore pubblico sia stato consentito ciò che viene vietato al settore privato (Ichino *et al.*, 2003). La posizione di chi lavora con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nella pubblica amministrazione è infatti senza dubbio più debole rispetto alle aziende private, dove il d.lgs. n. 276/2003 impone condizioni di stipulazione più rigorose (prima tra tutte, la necessità di un progetto connesso all'incarico) e prevede il meccanismo (sanzionatorio per il datore di lavoro) della conversione automatica in rapporto dipendente a tempo indeterminato nel caso in cui si dimostri la natura subordinata del rapporto di

---

<sup>3</sup> Dal 1 gennaio 2007 l'aliquota contributiva (di cui 2/3 a carico del committente e 1/3 a carico del lavoratore) degli iscritti al fondo Inps della gestione separata senza altre coperture previdenziali obbligatorie, è pari al 23,50 %. Lo 0,5% del contributo previdenziale è destinato al finanziamento dell'indennità di malattia, di maternità, degli assegni al nucleo familiare e per congedo parentale.

lavoro, che si traduce esclusivamente in risarcimento pecuniario per il settore pubblico (art. 2126 del C.C.). In tal caso le conseguenze sono imputabili al dirigente responsabile dell'avvenuto incarico, che potrebbe essere chiamato a rispondere, oltre che per l'eventuale responsabilità per danno erariale, anche per i profili attinenti alla responsabilità amministrativa, nonché in sede civile qualora l'incarico abbia dissimulato un rapporto di lavoro dipendente. Il datore di lavoro pubblico dovrebbe infatti fare ricorso a forme di lavoro non subordinato solo nei casi indicati dall'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 e confermati dalla finanziaria del 2007, vale a dire quando siano presenti esigenze cui le amministrazioni "non possono far fronte come personale in servizio", che in ogni caso devono riguardare prestazioni di natura temporanea e altamente qualificata ("particolare e comprovata specializzazione universitaria", art. 3, comma 76, legge 244/2007). La presenza di collaborazioni che si protraggono con ripetute proroghe nel corso degli anni evidenzia tuttavia l'attuale facilità di aggirare l'esigua regolazione istituzionale in materia, rischiando di fomentare situazioni di instabilità nella costruzione di un proprio progetto professionale e personale, che verranno messe in luce nel corso di questo lavoro.

Nonostante vi siano delle differenze sostanziali tra collaboratori/trici e interinali, sia da un punto di vista giuridico (contratto autonomo vs. contratto dipendente), sia dal punto di vista del tipo di attività svolta (i primi sono solitamente caratterizzati da un alto profilo professionale e elevati titoli di studio, a differenza dei secondi), entrambi vivono l'esperienza dell'instabilità lavorativa. In questo senso ho cercato di concentrarmi sui racconti dei soggetti, nel tentativo di comprendere le diverse transizioni biografiche e l'articolazione tra le varie sfere di esistenza, e di esplorare le modalità di affrontare l'incertezza legata alla mancanza di continuità del lavoro, senza necessariamente considerare come centrale le tipologie contrattuali, su cui in ogni caso mi soffermerò per metterne in luce gli aspetti di differenziazione. L'analisi dell'instabilità lavorativa che propongo si concentra infatti sulle implicazioni sociali che possono derivare dal lavorare con un contratto atipico (mancanza di tutele, scarso accesso ai diritti sociali, periodi di disoccupazione, ecc.), piuttosto che sul contenuto e la forma di impiego. Questa posizione si basa da un lato sul rifiuto di un'automatica corrispondenza tra lavori atipici e lavori

dequalificati o professionalmente insoddisfacenti, e dall'altro su uno specifico interesse per il crescente grado di precarietà esistenziale legato alle nuove configurazioni lavorative, a prescindere dall'attività svolta e dalla forma contrattuale. Sia per quanto riguarda il lavoro somministrato nella distribuzione commerciale, sia per le collaborazioni nel pubblico impiego, ci troviamo infatti di fronte ad una stridente polarizzazione tra soggetti tutelati e non, dal momento che chi lavora come interinale o come collaboratore/trice – seppur in forme differenti – non può (per questioni di diritto e/o di fatto) usufruire dei diritti e delle tutele riconosciuti ai/lle dipendenti interni.

Per quanto riguarda il contesto geografico, la scelta di circoscrivere l'analisi alla provincia di Trento fa principalmente riferimento alla particolarità del mercato del lavoro di questo specifico territorio. In primo luogo si tratta di un'area con un livello di disoccupazione piuttosto basso (3,1% rispetto ad una media nazionale di circa il 7%), ma in cui sono largamente utilizzati e in progressiva espansione i contratti di lavoro temporaneo. Il secondo aspetto da considerare riguarda la costante crescita del settore terziario, che occupa oltre i due terzi dei lavoratori e delle lavoratrici. Nello specifico sono in aumento sia i comparti pubblici, o prevalentemente tali, dell'istruzione, sanità e altri servizi sociali e della pubblica amministrazione, sia il settore del commercio. Una più approfondita descrizione del contesto territoriale in cui ho condotto la ricerca verrà presentata nel paragrafo seguente.

## **2. Il contesto di ricerca**

Per comprendere in qual modo l'instabilità del lavoro si iscrive nelle vite di collaboratori/trici del settore della pubblica amministrazione e interinali della distribuzione commerciale ho fatto ricorso in particolare all'utilizzo dell'intervista narrativa, che descriverò in maniera approfondita nel corso della sezione successiva. La ricerca ha tuttavia compreso una fase iniziale in cui ho cercato di creare una mappatura del mercato del lavoro temporaneo in provincia di Trento, in

particolare nei due settori oggetto della ricerca<sup>4</sup>. Questo mi ha consentito di delineare il disegno della ricerca e di circoscrivere le aziende e gli enti all'interno dei quali ho contattato le persone intervistate. In questa sezione presenterò un quadro d'insieme della situazione del lavoro intermittente a livello locale, per poi descrivere i diversi passaggi che mi hanno portato alla realizzazione delle interviste.

### ***2.1. Una fotografia del lavoro che cambia***

Nell'intento di capire la configurazione del lavoro temporaneo a livello locale ho considerato in primo luogo i dati messi a disposizione dall'Osservatorio del mercato del lavoro e dal Servizio Statistica della Provincia Autonoma di Trento. A ciò si aggiungono le interviste con alcuni testimoni privilegiati (rappresentanti delle tre principali confederazioni sindacali, responsabili del personale del settore pubblico e del commercio e direttori di agenzie di somministrazione di lavoro<sup>5</sup>), per un totale di circa 15 interviste. Dall'analisi secondaria dei dati statistici a livello locale e dalla realizzazione delle interviste con i testimoni privilegiati è emerso fin da subito con chiarezza il fatto che il lavoro intermittente è divenuto uno degli elementi centrali degli attuali assetti del mercato del lavoro, anche in provincia di Trento.

Nel corso del 2006 in questa provincia hanno lavorato con un contratto a termine il 15,4% degli occupati alle dipendenze, dato superiore sia rispetto al nord-est, dove questi contratti incidono sull'occupazione alle dipendenze per l'11,7%, sia rispetto alla media nazionale, dove rappresentano il 13,1% (Agenzia del lavoro di Trento, 2007). Sul territorio provinciale quasi l'80% degli occupati alle dipendenze con un contratto a termine si concentra nel terziario, settore particolarmente rilevante a livello locale. Le dinamiche interne al comparto, peraltro, evidenziano un'accentuazione di questo ricorso: da un valore del 14,9% nel 2005 si sale

---

<sup>4</sup> In appendice sono riportate le tabelle con i profili sintetici dei testimoni privilegiati (divisi per sesso, organizzazione di appartenenza e posizione professionale) e delle persone con cui sono state realizzate le interviste narrative (divise per sesso, titolo di studio, luogo dell'intervista, tipologia contrattuale, settore professionale, situazione affettiva ed eventuale numero di figli/e).

<sup>5</sup> Nello specifico vorrei ringraziare per la collaborazione le filiali di Trento delle seguenti agenzie di lavoro somministrato: Adecco, Manpower, Metis, Obiettivo Lavoro, Randstad, Temporary e Vedior.

all'attuale 17,5%, che in termini assoluti significa circa 3.400 occupati a termine in più. In pratica tutto l'incremento di occupazione rilevato per il 2006, ascrivibile per intero al terziario, si connoterebbe per un carattere di temporaneità. In particolare, nel settore del commercio, il contratto prevalente risulta essere il tempo determinato in senso stretto (46,6% delle assunzioni), seguito dal contratto di somministrazione (20,7%).

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali, il contratto che ha registrato l'incremento più significativo è proprio il contratto di somministrazione che, con 1.269 contratti in più, è cresciuto del 12,5%, rappresentando il 10,1% del totale annuo delle assunzioni. Il contratto a tempo determinato in senso stretto è invece in crescita del 6,8% (75.817 rapporti di lavoro nel 2006, rispetto ai 70.962 dell'anno precedente). Queste due tipologie contrattuali assieme rappresentano il 77% delle assunzioni registrate nel 2006 in provincia di Trento (Agenzia del lavoro, 2007).

Dalle interviste con i responsabili delle agenzie di somministrazione di lavoro è inoltre emersa la progressiva richiesta di inserimenti tramite agenzie interinali nel settore del commercio anche a causa della recente espansione della grande distribuzione commerciale a livello locale. Un aspetto interessante riguarda peraltro la segregazione occupazionale di genere, dal momento che sembra persistere una tendenza esplicita delle imprese locali a preferire, a parità di esperienza e titolo di studio, l'assunzione di un lavoratore piuttosto che di una lavoratrice, fenomeno a cui tuttavia fa eccezione il settore della distribuzione commerciale insieme ai ruoli di segreteria, in cui le donne vengono assunte in misura maggiore.

Nonostante vi sia un'alta presenza di donne nel settore del commercio, la riflessione sulla configurazione di genere assume una valenza particolare per quanto concerne il più ampio mercato del lavoro locale, soprattutto rispetto al lavoro temporaneo. Lavora infatti con un contratto a termine circa il 20,2% delle occupate alle dipendenze contro una percentuale notevolmente più bassa per gli uomini (11,5%). Poiché, inoltre, dei complessivi 3.400 lavoratori temporanei in più rispetto al 2005, circa 2.100 sono donne e 1.300 uomini, l'aumento in termini di quote sulle rispettive occupazioni è di 2,8 punti percentuali per le prime e di 1,1 invece per i secondi.

Guardando all'altra dimensione che ho considerato del lavoro intermittente, che

rientra nella categoria del lavoro autonomo, vediamo che anche i dati sul cosiddetto “lavoro parasubordinato” (co.co.co., contratti a progetto, ecc.) sembrano essere in progressiva crescita. Se si considera esclusivamente il sottoinsieme di iscritti al fondo gestione separata dell’Inps che ha effettivamente versato contributi nell’arco dell’anno, si rileva che in Trentino Alto Adige vi sono circa 30.000 collaboratori e collaboratrici, di cui oltre 3.000 con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nella pubblica amministrazione (Di Nicola, Mingo, 2007), dati confermati dalle interviste svolte sia con i responsabili del personale, sia con le sindacaliste. Anche per chi lavora con questa tipologia contrattuale, nonostante vi sia una sovrarappresentazione femminile, persistono delle notevoli differenze di genere. Ad esempio, restano elevati i differenziali retributivi tra uomini, che registrano un reddito medio annuale di 17.230 euro, e donne, le quali hanno un reddito medio di 9.369 euro (Inps, 2006).

Un ultimo dato interessante che è emerso dai colloqui con i responsabili del personale sia del settore del commercio, sia della pubblica amministrazione, riguarda la reticenza nell’affrontare la questione del lavoro temporaneo, non tanto in relazione ai contratti a tempo determinato, ma in particolare in riferimento al lavoro somministrato e alle collaborazioni, spesso al centro di accesi dibattiti sulla stampa locale.

Il fenomeno del lavoro temporaneo, ed in particolare del lavoro somministrato e parasubordinato, anche in provincia di Trento è di conseguenza diventato oggetto di una crescente attenzione e ha mobilitato, su più versanti, riflessioni da parte del mondo politico e sindacale. Il numero crescente dei soggetti coinvolti giustifica sia una dinamica positiva del mercato del lavoro locale, in relazione alle potenzialità di crescita occupazionale correlate, sia valutazioni di segno più critico relativamente alla qualità di questa occupazione, per il timore che, almeno in parte, possa celare dimensioni di insufficiente tutela dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti/e.

## ***2.2. Note sul campo***

Dopo aver offerto una sintesi della mappatura del fenomeno del lavoro instabile in provincia di Trento, cercherò di raccontare in qual modo ho cominciato a delineare

il disegno della ricerca, a partire dall'accesso al campo. In primo luogo ho individuato le organizzazioni all'interno delle quali avrei potuto cercare dei contatti per realizzare le interviste. Ho identificato svariati enti della pubblica amministrazione, composti da diversi uffici e servizi della Provincia Autonoma di Trento, dell'azienda provinciale per i servizi sanitari, oltre che enti locali, museali e alcuni istituti di ricerca a finanziamento pubblico, tra cui lo stesso ateneo trentino. Per il settore del commercio ho invece considerato sia la grande distribuzione organizzata, di cui fanno parte i supermercati, gli ipermercati, i *discount*, i grandi magazzini e le cooperative di consumatori, sia alcune catene della distribuzione organizzata a livello locale che, nonostante non abbiano strutture distribuite su tutto il territorio nazionale, assumono delle proporzioni di rilievo nel territorio provinciale.

La prima mossa è avvenuta attraverso canali ufficiali. Ho contattato, presentandomi come ricercatrice della facoltà di sociologia di Trento, diversi responsabili del personale sia del settore pubblico che del commercio. In alcuni casi sono stata palleggiata da un dipartimento a un altro, da una persona all'altra, in cerca di qualcuno che avesse delle informazioni sui contratti temporanei attivi all'interno dell'organizzazione. Ma nonostante avessi spedito, come da richiesta, la traccia dell'intervista via *e-mail* e li avessi rassicurati sul fatto che il mio interesse non era rivolto alle politiche di assunzione dell'organizzazione, ma ai vissuti dei lavoratori e delle lavoratrici intermittenti e agli intrecci tra la loro vita privata e lavorativa, non è stato possibile avere alcuna forma di accesso. In altri casi i responsabili del personale si sono invece resi disponibili a delle interviste, in cui mi hanno comunicato in maniera dettagliata i dati sui contratti a tempo determinato, ma non appena ho chiesto maggiori informazioni sulle collaborazioni da una parte, e sui contratti di somministrazione dall'altra, le risposte si sono fatte immediatamente molto vaghe e ambigue. Nel corso delle interviste ho quindi compreso che si trattasse di un argomento di conversazione non troppo gradito e in ogni caso le risposte che ho avuto facevano riferimento a delle assunzioni "d'emergenza" e comunque non quantificate e non inserite in un unico archivio comune. È stata peraltro negata la mia richiesta sia di fornire dei nominativi, con recapiti telefonici o di posta elettronica, sia di inoltrare un avviso alle persone che

lavorano con queste forme contrattuali all'interno dell'organizzazione, lasciando loro la decisione di rispondere o meno. Ho allora realizzato che avrei dovuto percorrere altre strade.

Mi sono rivolta alle sedi di Cgil, Cisl e Uil del Trentino, mettendomi in contatto con i sindacalisti che si occupano del commercio e con quelle che si occupano della funzione pubblica<sup>6</sup>, che sono stati/e – per quanto hanno potuto – estremamente collaborativi/e nei confronti della mia ricerca. Per il settore del commercio un primo dato rilevante è il fatto che in nessuna delle tre confederazioni vi sia alcun/a iscritto/a tra le persone che lavorano tramite agenzie di somministrazione. Non c'è di conseguenza alcun contatto tra questa situazione lavorativa e i sindacati di categoria e lo stesso discorso vale per le nuove associazioni basate sulla “atipicità” del contratto di lavoro, piuttosto che sullo specifico settore (Nidil per la Cigl, Alai per la Cisl e Cpo per la Uil). Non sono quindi riuscita ad ottenere dei nominativi o a conoscere direttamente delle persone da intervistare, ma sono stata invitata ad alcune riunioni di delegati/e, a cui ho potuto chiedere di fare da tramite con i/le loro colleghi/e con contratto di somministrazione. La difficoltà stava tuttavia principalmente nella brevità degli inserimenti lavorativi, perché gli stessi colleghi dipendenti non avevano tempo di conoscere il personale inserito tramite agenzia. È stato invece più semplice nel caso in cui si trattasse di una sostituzione di maternità, o di una malattia piuttosto lunga, situazione che consente agli interinali di sostare per periodi più lunghi all'interno dello stesso supermercato e ai dipendenti di avere maggiori interazioni con loro. In altre situazioni, al contrario, l'aver parlato con i delegati sindacali ha reso maggiormente complicati i tentativi di accesso al campo. Mi pare utile richiamare in particolare una conversazione telefonica in cui una persona contattata mi ha risposto: *“non mi faccio vedere quando parlo con lui (il delegato che mi aveva fornito il contatto) perché poi non ti richiamano più, pensa te se mi metto a parlare con una che non conosco. È un casino qui, non c'è bisogno che te lo dica io, se n'è accorta ora l'università?”*, a cui è seguito il riaggancio della cornetta. Ho saputo in seguito che in quel particolare caso era stata distribuita una circolare all'interno del supermercato che vietava ai/le dipendenti di rilasciare qualsiasi

---

<sup>6</sup> Vorrei ringraziare in particolare Silvia Bertola della Uil e Ezio Casagrande e Claudia Loro della Cgil del Trentino per l'aiuto nella ricerca dei contatti.

dichiarazione sull'azienda a persone esterne. Non credo che il provvedimento fosse legato alla mia ricerca, quanto piuttosto alla generale attenzione pubblica e mediatica al crescere del fenomeno del lavoro temporaneo, soprattutto all'interno di nuove catene della grande distribuzione commerciale, sul territorio locale.

È invece stata preziosa la collaborazione di alcune persone contattate all'interno delle agenzie di somministrazione del lavoro presenti nella provincia di Trento, che si sono prestate sia per fornire dei nominativi presenti nei loro database, dopo aver ottenuto il consenso delle persone da intervistare, sia per chiedere durante i nuovi colloqui la disponibilità a collaborare ad una ricerca svolta all'interno dell'università.

Il percorso è stato differente per quanto riguarda la pubblica amministrazione. In quel caso è stato più semplice reperire dei contatti, anche grazie ai suggerimenti di alcune sindacaliste e delegati, che mi hanno messo in contatto con dei gruppi di persone in diversi enti. Anche in questo caso ho partecipato ad alcune riunioni di collaboratori e collaboratrici, dal momento che proprio in quel momento stavano nascendo all'interno di diversi enti pubblici delle forme di associazione spontanea, composte in particolare da persone che da diversi anni lavorano con contratti di collaborazione. Nonostante sia stato relativamente meno difficoltoso costruire una lista di persone da contattare, ciò non significa che non abbia avuto numerosi rifiuti. Anche in questo caso credo che abbia giocato un ruolo decisivo il dibattito in corso a livello politico e sulla stampa locale intorno alla stabilizzazione dei precari nella pubblica amministrazione, situazione che probabilmente ha contribuito nel creare tensione e diffidenza. Riporto ad esempio una delle *e-mail* di riposta: *“Sarò sincera: non avrei problemi a partecipare alla sua indagine, non fosse che per un “dettaglio”: se mi avanzasse un’ora di tempo me ne andrei a passeggiare, o a fare un giro in bici, o comincerei a fare il necessario per appendere le tende a casa”*. In seguito ho avuto modo di avere altri contatti con questa persona, il cui dubbio principale era quello che fossi legata a qualche testata giornalistica locale, dato che pare non fosse la prima volta che delle persone esterne cercassero di avere informazioni sulla situazione dei collaboratori nel suo ente.

In generale, sia per quanto riguarda la distribuzione commerciale che il settore pubblico, ho condotto le interviste su tutto il territorio della provincia di Trento,

intervistando al più due persone provenienti dalla stessa organizzazione, con l'intento di esplorare la situazione in contesti tra loro anche molto differenti. Solitamente, dopo aver ottenuto dei nominativi, contattavo le persone via telefono o alcune volte – nel caso della pubblica amministrazione – anche via *e-mail*, spiegando in maniera molto generale i temi su cui si sarebbe concentrata l'intervista: la loro storia lavorativa e gli intrecci e le interferenze tra vita privata e vita professionale. Eccetto due casi per il settore pubblico, è emersa una forte preoccupazione rispetto all'incontro, nonostante fin da subito abbia garantito l'anonimato sia per le persone intervistate, sia per gli enti in cui in quel momento lavoravano o precedentemente avevano lavorato. L'appuntamento è avvenuto infatti sempre “di nascosto” da colleghi, capi-ufficio o capi-reparto, fuori dal luogo di lavoro o in orari in cui nessuno era presente, soprattutto in tarda serata. Questo è anche stato il motivo che mi ha spinto a cambiare la mia strategia rispetto alla richiesta di audioregistrare le interviste. Se inizialmente ne parlavo al primo contatto telefonico o via *e-mail*, ho presto compreso che fosse meglio chiedere il consenso all'utilizzo del registratore faccia a faccia, dopo essermi presentata alla persona che avrei dovuto intervistare. Ciò mi ha consentito di superare alcune barriere formali e di costruire quel minimo di rapporto fiduciario, indispensabile per la realizzazione di un'intervista non strutturata, tanto più se si tratta di un'intervista narrativa.

Prima di passare alla descrizione dell'approccio metodologico e degli strumenti di analisi che ho adottato, ritengo sia fin da ora importante mettere in luce le implicazioni riflessive delle scelte teoriche ed interpretative che ho effettuato, che in parte prendono forma anche a partire dalla scelta del campo di studio. Nell'intraprendere un progetto di ricerca ogni ricercatrice si colloca in una posizione legata alla propria biografia formativa e lavorativa, intorno a cui costruisce la propria idea sul mondo sociale e prende delle scelte che la orientano nel processo di raccolta ed analisi del materiale empirico. Nel mio caso penso che l'essere giovane e con una posizione lavorativa instabile all'interno dell'università di Trento abbia influito in maniera rilevante sull'accesso al campo che ho potuto ottenere, talvolta facilitandomi e talaltra aprendo delle difficoltà.

Mettere in luce i presupposti ontologici, epistemologici e metodologici significa

quindi evidenziare e sottoporre ad analisi critica l'archeologia delle proprie interpretazioni (Bourdieu, Wacquant, 1992) e il particolare sguardo e posizionamento che si assume. Partendo da questo punto di vista cercherò di far emergere le modalità in cui questi aspetti biografici hanno influenzato il mio modo di fare ricerca, di accedere al campo e di relazionarmi con esso.

All'approccio interpretativo e alle scelte metodologiche che ho utilizzato sarà dedicato il prossimo paragrafo, in cui mi soffermerò sia sulle specificità dell'intervista e dall'analisi narrativa, sia sulle caratteristiche e particolarità della ricerca che ho condotto, nell'intento di esplicitare le ragioni per cui ho scelto di raccontare questa storia – e non un'altra rispetto alle moltissime che avrebbero potuto essere raccontate.

### **3. L'approccio narrativo**

In questo lavoro mi sono posta l'obiettivo di comprendere in qual modo lavoratrici e lavoratori intermittenti transitino da un lavoro all'altro, dalla sfera privata alla sfera lavorativa, e come riescano a comporre il *patchwork* che tiene uniti i frammenti delle loro esperienze di vita. Ho quindi rivolto la mia attenzione a tre principali aspetti: le modalità con cui vengono costruiti i percorsi biografici, non potendo godere di contratti che danno garanzia di continuità nel tempo; le possibili intersezioni tra diverse sfere di vita, la cui articolazione è resa maggiormente complessa dalla condizione di occupati/e "a termine"; e le rappresentazioni e i processi di costruzione identitaria rispetto alla loro storia professionale e biografica. Ho cercato in questo senso di mettere in luce la complessità dei fenomeni in atto nel mercato del lavoro, lasciando spazio ai racconti dei soggetti coinvolti e a come la precarietà viene costruita attraverso la narrazione e le pratiche discorsive dei lavoratori/trici intervistati/e.

Volendo cogliere l'aspetto soggettivo delle transizioni biografiche, intese come momenti di svolta nella continuità della storia personale di chi racconta, ho fatto ricorso all'utilizzo di un approccio narrativo, in modo da comprendere in qual modo le persone rendono conto a se stesse e agli altri, attraverso i propri racconti, degli episodi che ritengono significativi nei loro vissuti. Hannah Arendt suggerisce

che il pensiero basato sull'esperienza è necessariamente articolato in storie (Young-Bruehl, 1977). In questo senso la vita e la storia di vita si configurano come inestricabilmente interconnesse in un continuo fabbricare di sensi e significati (Brockmeier, Harré, 1997).

Secondo l'approccio narrativo le transizioni acquistano senso raccontandole: tessendo e condividendo con qualcuno la propria storia, ricomponendo creativamente in una trama la frammentazione e il turbinio delle vite di oggi. La narrazione consente di mettere a fuoco le dimensioni della transizione, i passaggi, ad esempio, che riguardano la ricerca o la perdita di un lavoro, l'attesa di un figlio, o la richiesta di un mutuo per la casa. Rappresentano quindi uno degli strumenti privilegiati per descrivere e analizzare il modo in cui gli attori danno un significato ai cambiamenti e ricompongono l'ordine infranto (McAdams, 1996), consentendo sia l'analisi cronologica dei percorsi individuali, sia l'analisi delle transizioni quotidiane.

Le storie scandiscono il nostro passaggio attraverso il tempo, connettendo chi siamo oggi con chi eravamo ieri e con chi saremo domani (Poggio, 2004) e organizzando i tempi della nostra vita di ogni giorno. Ogni evento viene messo in relazione con altri producendo un insieme coerente e la ricostruzione narrativa consente di creare connessioni tra particolari attori, particolari spazi sociali e particolari tempi sociali (Abbott, 1992) attraverso delle trame che danno forma al passato e al futuro, nonché alla stessa situazione attuale (Ricoeur, 1981).

Il tempo e lo spazio dei vissuti si articolano tuttavia nelle autobiografie sottraendosi a ogni misurabilità oggettiva, configurandosi come un fluire spazio-temporale dell'esistenza soggettiva. I racconti delle biografie si snodano nel tempo senza seguire le leggi dei calendari e degli orologi, procedendo per salti, arresti, riprese, interruzioni e rallentamenti. Le scene del racconto acquistano significato grazie all'*emplotment* (la costruzione della trama) e non grazie al loro ordine cronologico. Polkinghorne (1988) distingue l'*emplotment* dalla categorizzazione evidenziando che le azioni non dovrebbero essere viste come una sequenza di azioni in ordine temporale, ma come delle scene emergenti dal contesto della storia di vita. Allo stesso modo il vissuto dello spazio non ha i caratteri omogenei della geometria, ma è largo o stretto, pieno o vuoto a seconda dell'esistenza di chi lo

abita. È piuttosto chi ascolta ad essere confuso/a quando sembra illogico o impossibile integrare un evento in una trama intelligibile (MacIntyre, 1981).

I presupposti epistemologici e metodologici su cui si basa la prospettiva narrativa richiamano innanzitutto l'esigenza (seppur diversamente connotata e articolata) di conferire legittimità alla soggettività. Questa istanza può essere perseguita, nel vario intrecciarsi di aree disciplinari, correnti e indirizzi, secondo due modalità generali: riportando la soggettività all'oggettività (interpretando gli aspetti soggettivi attraverso l'utilizzo di categorie precostituite), o riconsegnando il soggetto alla sua soggettività, riconoscendo che i luoghi della vita non sono riconducibili soltanto alla concettualizzazione e alla formalizzazione. Una prospettiva che accede alla vita attraverso le storie ne accetta l'indeterminatezza, così come accetta il punto di vista sempre parziale della posizione della ricercatrice. Come ha evidenziato il Personal Narrative Group (1989) non si può assumere l'esistenza di una verità univoca, ma piuttosto di verità molteplici, a seconda dei punti di vista e delle posizioni che si assumono. In questo senso la verifica dei "fatti" delle vite è meno saliente rispetto alla comprensione dei significati mutevoli degli eventi per gli individui. Questo secondo percorso conoscitivo consente di aprire la via alla pluralità delle esperienze e delle storie di vita che ogni individuo può elaborare (Iori, 1996).

Guardare alle narrazioni biografiche consente dunque di spostare l'attenzione dalle conoscenze causalistiche-oggettive dei dati relativi ai singoli momenti della vita, alle modalità soggettive dell'esperienza che assumono significatività in quanto vissute (e narrate). Ogni percorso biografico, nel momento in cui si fa racconto, si costruisce a partire dalla prospettiva da cui si guarda alla propria biografia e dalla posizione che si occupa all'interno della propria storia. In questo senso l'interesse dell'utilizzo dell'approccio narrativo non risiede tanto nella ricostruzione dei percorsi strutturali e di quanto siano coerenti le storie che le persone raccontano, quanto piuttosto nella comprensione di quali sforzi esse compiano per dare coerenza alle loro storie (Sennett, 2006). Per raccontarci come persone in divenire, dobbiamo infatti ricondurre diversi spezzoni della biografia a una logica unitaria, dotata di uno spessore che ci permetta di realizzare il racconto in termini di "non più" e "non ancora". Si tratta di un "non più" e un "non ancora" che riguardano il

modo di organizzare azioni e relazioni in uno spazio definito dai confini difficili da delineare.

Come sottolineato nella parte teorica, le vite di chi lavora con contratti temporanei sono costellate da numerosi e frequenti punti di svolta e di rottura, così come lo sono le loro narrazioni. Secondo molti autori la narrazione ha sempre a che fare con la rottura di un equilibrio dovuta all'emergere di un ostacolo (Burke, 1945; Todorov, 1971). I punti di svolta, i cosiddetti "*turning point*" (Clausen, 1998; McAdams, Bowman, 2001; McAdams, Josselson, Lieblich, 2001), possono essere percepiti come delle transizioni non volute (Smith, 1988; Meo, 2000) o delle situazioni differenti da quelle attese (Saraceno, 1993; Weick, 1995), come ad esempio un licenziamento o una malattia inaspettata, o i casi di non rinnovo di un contratto atteso, nelle storie di lavoratrici e lavoratori intermittenti. Attraverso un approccio narrativo è quindi possibile cercare di capire in qual modo gli individui che raccontano attribuiscono un senso a tali momenti di rottura e come riescano a ridare un ordine alla propria biografia (Smorti, 1994), nonostante la difficoltà di creare narrazioni predittive su ciò che accadrà.

L'analisi narrativa, tuttavia, non è rilevante solo per lo studio dei punti di rottura e di svolta nei percorsi biografici. Si tratta infatti di un approccio ugualmente appropriato per una ricerca che voglia interessarsi anche ai movimenti sociali, ai cambiamenti politici ed in generale ai fenomeni di macro-livello (Riessman, 2001). Il fatto che si utilizzino una serie di tecniche e strumenti che non sono basati su un campionamento rappresentativo da un punto di vista statistico non significa che le interpretazioni e l'analisi dei processi in corso negli specifici contesti osservati non possano essere generalizzate ai fenomeni sociali e alle più generali trasformazioni in corso (Riessman, 2008). La riflessione epistemologica alla base della prospettiva narrativa è infatti giunta al superamento del lungo dibattito tra quantitativo e qualitativo, tra oggettività e soggettività, tra generalizzabilità ed idiografia, collocandosi in una posizione di mediazione (Batini, 2007). Le narrazioni sono inserite in una comunità di storie di una particolare cultura e la connessione tra le narrazioni personali e la società diventa possibile proprio attraverso l'analisi delle storie (Bruner, 1987). In questo senso i racconti che le lavoratrici e i lavoratori costruiscono nelle loro narrazioni hanno molto da dirci rispetto ai processi storici e

sociali che vedono la precarietà come una delle dimensioni centrali delle trasformazioni in corso nel mondo del lavoro e nella società in generale.

L'autobiografia non esiste di per sé, come semplice prodotto dell'accumulazione di eventi o della creatività personale, ma si caratterizza come un legame tra l'individuo e la cultura di appartenenza, rispecchiando conoscenze e valori socialmente condivisi: "la cultura parla attraverso l'attore, usandolo per riprodurre se stessa. Inoltre, troviamo che la narrazione di sé dipende dalla mutua condivisione dei simboli, di *performance* socialmente accettabili, e di continue negoziazioni" (Gergen, Gergen, 1988, p. 40).

Le narrazioni biografiche vengono costruite attraverso e in relazione a narrazioni pubbliche (Somers, Gibson, 1994) o a repertori culturali (Lamont, 1992), rispetto ai quali gli attori possono allinearsi o posizionarsi in maniera alternativa, contribuendo alla loro erosione e mutamento. Le storie dei gruppi marginali, o che fanno fatica ad inserirsi nelle narrazioni dominanti – come quella del lavoratore a tempo pieno e indeterminato – rivelano infatti dei cambiamenti nel linguaggio attraverso il tempo (Plummer, 1995), che possono contribuire a formare (e sono formati da) la costruzione di nuove storie collettive in cui potersi identificare.

Le narrazioni si configurano da questo punto di vista come uno strumento adatto per rompere il quadro paradigmatico dei tradizionali studi sul lavoro, dove si procede facendo del lavoro e dei lavoratori/trici degli oggetti di analisi e studio, anziché farli parlare in prima persona. Il *focus* non è quindi nel rendere conto pienamente dei "fatti" e delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro contemporaneo, ma nel guardare alle narrazioni come pratica che consente alle soggettività di attivarsi e di elaborare nuove rappresentazioni del lavoro e aspetti finora scarsamente considerati, seguendo il processo narrativo dell'interpretazione e della significazione. Concentrarsi sulle storie personali consente peraltro di realizzare una soluzione di continuità rispetto al discorso dominante "maschile" che per lungo tempo ha caratterizzato la tradizione lavorista orientata verso il modello del *male breadwinner* e verso la separazione degli ambiti di vita e delle fasi che caratterizzano il suo percorso (Cigarini, 2006). Attraverso l'ascolto e l'analisi di molteplici narrazioni del lavoro è possibile costruire una nuova storia delle forme del lavoro *tout court*, attraverso cui comincia ad esprimersi una cultura originale. La

sfida è quindi quella di cogliere le rappresentazioni alternative alla concezione del lavoro come dimensione a sé stante nelle biografie degli individui, in cui soggettività, relazioni, passioni e affettività non possono restare distinte rispetto al “mercato”.

Un ultimo aspetto che mi ha spinto nella scelta di un approccio narrativo fa riferimento al fatto che i racconti di vita non solo scandiscono il tempo e ricompongono il senso delle biografie, ma rappresentano anche dei formidabili strumenti per la costruzione identitaria (Poggio, 2004). L'utilizzo di questa prospettiva permette infatti di capire come nel raccontare la sua storia chi narra costruisca la propria o, meglio, le proprie identità (Czarniawska, 1997), superando il concetto di sé come un'essenza coerente, oggettiva e stabile e proponendo una visione del sé molto più indistinta e frammentata (Giddens, 1991). Le teorie di impronta post-modernista sottolineano la relazione esistente tra le fragilità e le contraddizioni del nostro tempo e la crisi delle identità dei soggetti contemporanei (Crespi, 2004), caratterizzate dalla frammentazione e dall'instabilità (Gergen, 1973; Bauman, 1991). L'unicità riconosciuta al proprio sé viene a sgretolarsi in un'epoca in cui il sovraccarico di relazioni e di stimoli genera un processo di saturazione sociale (Gergen, 1991) che “corrode l'idea di un sé individuale, ne disperde l'essenza, lo decentra e lo scompone, producendo una molteplicità di voci dissonanti che mettono in dubbio ognuna delle certezze che possiamo avere su noi stessi” (Poggio, 2004, p. 50). In particolare, chi vive situazioni di precarietà deve far fronte ad uno stato di permanente incertezza, dovendo peraltro rapportarsi ad un modello tradizionalmente dominante di lavoro e di vita privata lontano da quello vissuto nell'esperienza quotidiana.

La forma narrativa che meglio consente di guardare al processo di costruzione identitaria è certamente il racconto autobiografico che rappresenta un'occasione per realizzare il riconoscimento di sé (Jedlowski, 2000), ma anche per confrontare la propria immagine attraverso i racconti degli altri (Cavarero, 1997). Nel raccontare il soggetto si posiziona rispetto ad altri racconti e autobiografie e rispetto alla cultura di appartenenza (Smorti, 1996), costruendo un'identità che si allinea ad essa o cerca di collocarsi in maniera alternativa, ma non ne può in ogni caso prescindere.

Attraverso un'analisi narrativa sarà quindi possibile rivolgere l'attenzione alle modalità in cui lavoratrici e lavoratori con contratti a termine situano all'interno dei loro racconti le proprie identità e i personaggi che li popolano (Davies, Harré, 1990), concentrandomi anche sui diversi posizionamenti all'interno del più ampio spazio sociale (Riessman, 2001) e sulle molteplici rappresentazioni del lavoro.

### **3.1. *L'intervista narrativa***

L'intervista narrativa ha come obiettivo prioritario proprio la sollecitazione di storie relative all'esperienza degli/le intervistati/e (Poggio, 2004). Essa cerca di dar loro voce e di ricostruire in modo diretto il complesso di esperienze e aspirazioni dell'intervistato/a, con la ricercatrice che dovrebbe limitare al minimo ogni forma di influsso (Schütze, 1984). Ad ogni modo occorre ancora una volta tener presente che le mie scelte rispetto a chi intervistare e alle domande da porre riflettono inevitabilmente le mie idee sulle dinamiche sociali e culturali che ho deciso di studiare. L'intervista, come strumento, cerca di minimizzare la presa di parola della ricercatrice sull'intervistato/a, ma resta il fatto che chi conduce la ricerca avvia un processo di oggettivazione sul mondo sociale (Bourdieu, 2001) attraverso le proprie definizioni, analisi, categorizzazioni e descrizioni del proprio oggetto scientifico.

Nonostante la relazione tra intervistato e intervistatrice e tra tra soggetto ed oggetto della ricerca sia sempre asimmetrica, chi conduce l'intervista dovrebbe cercare di rinunciare al proprio potere (di interrompere, di ricapitolare la situazione), lasciando lunghi turni di parola al soggetto narrante, in modo che abbia la possibilità completa di pensarsi protagonista dell'intervista. L'intervistatrice dovrebbe infatti intervenire solo per sollecitare il racconto, chiedendo a chi narra di approfondire o estendere alcuni aspetti della propria storia (Denzin, 1989; Cortese, 2002), all'interno di un'attività relazionale centrata sull'ascolto e la condivisione, cercando il più possibile di non influenzarne il contenuto (Boje, 1991). Ciò che si dovrebbe facilitare è soprattutto il processo narrativo, che dovrebbe emergere dall'esperienza e dalle emozioni del soggetto intervistato, piuttosto che dalle aspettative di chi conduce l'intervista (Chase, 1995). L'idea di fondo è infatti stimolare la generazione di storie – che illustrino come e perchè alcuni eventi sono

salienti nella biografia – favorendo una serie di riflessioni, di incoraggiamenti a ricordare, di produzione di connessioni, valutazioni, rimpianti e gioie (Wagner, Vodak, 2006). Se si cerca di comprendere i vissuti e le biografie in tutta la loro complessità, ciò che è importante sono i racconti dettagliati di specifici incidenti ed episodi, piuttosto che brevi risposte, resoconti e valutazioni generali sulla propria esperienza (Riessman, 2004).

Nonostante tali accorgimenti, la raccolta di narrazioni non può essere descritta come un *set* di tecniche, né deve necessariamente avvenire in maniera spontanea nel corso di osservazioni etnografiche. Se usata creativamente (Atkinson, 1998), in alcune situazioni di ricerca, l'intervista narrativa offre una via per creare relazioni dialogiche e una più ampia uguaglianza comunicativa nella ricerca sociale. Come precedente sottolineato, il fatto che neanche io avessi un lavoro fisso, ad esempio – domanda che mi è stata posta indistintamente da tutti/e gli/le intervistati/e – ha creato a mio avviso una situazione di maggiore apertura nel corso dell'intervista. Se questa mia posizione in alcuni casi mi ha ostacolato nell'accesso al campo con responsabili del personale della pubblica amministrazione e della distribuzione commerciale e con dirigenti di alcune agenzie di somministrazione, non ha invece rappresentato un impedimento con le persone intervistate, ma ha anzi facilitato la creazione di un processo empatico.

La ricercatrice non ricopre mai un ruolo neutro, tanto meno in una situazione di intervista. La storia che viene prodotta sarà quindi il risultato dell'interazione tra intervistatrice e intervistato/a e della negoziazione delle reciproche identità (Demazière, Dubar 1997). Intervistatrice e intervistato sono quindi sostituiti da due partecipanti attivi che collaborano alla produzione di senso dei significati (Gubrium, Holstein, 2002), co-costruiti in contesti interattivi (Sormano, 2008), ciò che viene anche chiamata “narrazione-in-interazione” (Bamberg, 2004a).

L'utilizzo di questo particolare tipo di intervista mi ha permesso di mettere a fuoco le attribuzioni di senso dei soggetti narranti e soprattutto le dimensioni della transizione, i passaggi, che cosa accade nella costruzione della propria biografia quando si racconta il momento di ingresso nel mercato del lavoro, la gestione del tempo tra lavoro retribuito e non, o eventi come la nascita di un/a figlio/a o l'indipendenza abitativa. Inoltre, mettendo a fuoco l'esperienza soggettiva

dell'intervistato, questo strumento di analisi consente di tenere insieme la dimensione dell'attraversamento di un certo vissuto e i rapporti che il singolo ha costruito con il suo mondo sociale (Schütze, 1987).

Venendo alle interviste intorno a cui è costruita la mia ricerca, posso dire che nella quasi totalità dei casi si è trattato di lunghi racconti, spesso caratterizzati da una forte carica emotiva da parte dei soggetti narranti, che si trovavano a raccontare uno degli aspetti centrali della loro vita: la difficoltà di costruire una continuità e di dare una coerenza ad una storia estremamente frammentata, sia per la permanente instabilità lavorativa, sia per molteplici aspetti legati alle proprie biografie.

Tra gennaio 2007 e marzo 2008 ho condotto personalmente tutte le 40 interviste realizzate, 20 con uomini e donne che lavorano in modo intermittente all'interno della pubblica amministrazione e 20 con uomini e donne che invece lavorano con contratti temporanei nel settore della distribuzione commerciale. All'interno della pubblica amministrazione tutte le persone intervistate avevano al momento dell'intervista un contratto di collaborazione coordinata e continuativa in corso o recentemente terminato, eccetto un uomo e una donna a cui era da poco stato chiesto di aprire una partita IVA. Nel settore della distribuzione commerciale tutte le persone stavano lavorando – o avevano appena terminato – tramite agenzie di somministrazione, eccetto due persone che invece erano assunte a tempo determinato, ma direttamente dall'azienda. L'età dei protagonisti di questa ricerca va dai 25 ai 45 anni. La maggior parte delle interviste ha avuto una durata di circa un'ora e mezza con alcune eccezioni, il cui *range* è andato dai quaranta minuti alle due ore e mezza.

Un altro aspetto rilevante riguarda il luogo di incontro, che è sempre stato stabilito dai soggetti intervistati, la cui maggiore preoccupazione ha riguardato la discrezione e l'anonimato rispetto a colleghi e datori di lavoro. Le interviste si sono svolte pertanto nelle loro case, in spazi aperti (al parco, piuttosto che in un angolo di un bar), in un'aula dell'università e, in rarissimi casi, sul luogo di lavoro (comunque in tarda serata, quando negli uffici non c'era più nessuno). Il luogo, fisico e sociale, nel quale l'intervistato/a viene per la prima volta avvicinato/a ed invitato/a a parlare di sé è parte integrante della rappresentazione che si fa dell'intervista e dell'intervistatrice, contribuisce a dare senso alla sua risposta,

genera attese, orienta la sua narrazione.

La scena dell'intervista è spesso stata preceduta da brevi interazioni informali, in cui l'oggetto del discorso erano solitamente i nostri rispettivi lavori, situazioni che permettevano di rompere il ghiaccio per la nostra successiva conversazione. Ho sempre garantito l'anonimato e in alcuni casi – quando mi è stato chiesto – ho rilasciato delle dichiarazioni scritte sul fatto che non avrei reso pubblico il nostro colloquio, se non per uso di ricerca e in forma strettamente anonima. Questo ha portato, non sempre in maniera automatica, al consenso per l'utilizzo del registratore, non sempre ben accetto al momento del suo ingresso, ma nella maggior parte dei casi completamente trascurato nel corso della conversazione.

Ho rivolto particolare attenzione all'*incipit* dell'intervista e quindi alla formulazione della domanda generativa, che è stata guidata dal duplice intento di comunicare all'intervistata/o l'oggetto e gli obiettivi peculiari della ricerca, e al contempo di porre una domanda ampia ed aperta, tale da favorire il processo di produzione di senso, all'interno della narrazione della storia di sé. Una domanda quindi che non fosse direttiva (che non indicasse dei contenuti specifici né uno schema guida strutturato e limitante), ma che fosse elaborata in maniera da favorire l'attivazione di processi di pensiero sintagmatico piuttosto che paradigmatico. Ho pertanto chiesto agli/le intervistati/e di raccontarmi la loro storia lavorativa, partendo dal punto che preferivano, mentre in un secondo momento ho invece chiesto loro di parlarmi del rapporto e degli intrecci tra lavoro e vita personale.

Un ultimo aspetto del *setting* dell'intervista riguarda il modo in cui le storie sono state raccolte e bloccate. Ho audioregistrato e trascritto integralmente tutte le conversazioni. Nonostante questo sia d'aiuto all'analisi e alla ricostruzione della storia, in ogni caso nessuno strumento è in grado di catturare tutti gli aspetti di un processo narrativo o di una conversazione di intervista (Poggio, 2004). Trascrivere un discorso è infatti una pratica interpretativa e rappresentare cosa è successo durante un'intervista significa fissare un'azione in forma scritta (Ricoeur, 1981). Le trascrizioni sono per definizione incomplete, parziali e selettive, decise dalla ricercatrice. Ogni trascrizione è la "rappresentazione parziale di un discorso, una trasformazione che include alcune caratteristiche del discorso, ne esclude delle altre e ne riorganizza il flusso in righe di testo all'interno dei limiti di una pagina"

(Mishler, 1986, p. 48). Le decisioni sul come stendere il discorso in forma scritta riflettono posizioni teoriche e vincoli pratici, non sono semplicemente delle scelte tecniche (Riessman, 2008). Organizzando il testo in un modo piuttosto che in un altro, e decidendo sui confini dei segmenti narrativi da presentare, si pongono le basi per esporre le proprie argomentazioni. Diverse convenzioni di trascrizione non solo supportano diverse interpretazioni e posizioni teoriche, ma creano narrazioni differenti. Nel mio caso, ho utilizzato un metodo di trascrizione piuttosto dettagliato, utilizzando vocali allungate, sospensioni, ripetizioni, sovrapposizioni, cambiamenti di tono (Riessman, 1993) e alcuni codici riferiti alla gestualità nel corso della narrazione. Tuttavia, nel selezionare gli estratti da presentare all'interno di questo lavoro ho semplificato i testi per facilitarne la lettura partendo dal presupposto che fossero i contenuti della storia il *focus* della mia analisi, piuttosto che il ritmo del discorso. Le trascrizioni sono infatti legate agli obiettivi di ricerca e al pubblico a cui sono rivolte. Questo dovrebbe far riflettere ulteriormente sul fatto che i problemi a monte della ricerca sociale si ritrovano nel rapporto tra studiosa ed oggetto di studio, nonché nei modi in cui questo rapporto viene narrato ed esplicitato (Melucci, 1998), proprio perché gli attori sociali oggetto della ricerca sono descritti a partire dalle esperienze – e le narrazioni – della ricercatrice. Nel prossimo paragrafo mi concentrerò sui principali metodi di analisi presenti all'interno dell'approccio narrativo, descrivendo le linee interpretative – tra le varie possibili – che ho deciso di adottare per l'analisi del materiale empirico prodotto nel corso della ricerca.

### **3.2. *L'analisi narrativa***

All'interno dell'approccio narrativo si collocano diverse e molteplici modalità di analisi delle storie raccolte. Non ho la pretesa di sistematizzare in modo esaustivo la varietà di metodi analitici utilizzati dagli autori e dalle autrici che si sono cimentati con la ricerca narrativa, ma cercherò di presentare a grandi linee le principali modalità di analisi descritte in letteratura.

Credo che possano essere individuati sostanzialmente quattro approcci cardinali nell'analisi narrativa. Il primo presta attenzione ai contenuti e si interroga sul

“cosa” viene detto (o scritto) dai soggetti narranti, vale a dire sulle trame delle storie (Ginsburg, 1989; Ewick, Silbey, 2003). Teorizzare tra un certo numero di casi, identificando gli argomenti comuni tra i/le partecipanti alla ricerca e tra gli eventi che raccontano è un metodo che ha una tradizione radicata e una lunga storia nell’analisi qualitativa. Tra gli approcci narrativi, l’analisi del contenuto è la più vicina a metodi qualitativi quali la *grounded theory*, l’interpretazione fenomenologica e i metodi tipici della storia orale, ma restano tuttavia delle differenze. In particolare nell’analisi narrativa si cerca di preservare le sequenze e di mantenere le storie, piuttosto che di codificare i segmenti in categorie. Questo è anche il motivo per cui gli estratti di intervista riportati sono più lunghi di quanto di solito accade nelle ricerche condotte attraverso interviste in profondità. Un altro aspetto che caratterizza l’analisi del contenuto riguarda l’attenzione ai tempi e agli spazi. Ogni racconto è infatti “storicizzato”, rifiutando ogni tipo di spiegazione generica. Infine, questo tipo di approccio è centrato sui casi. Da un lato le storie sono inserite in uno spazio, in un tempo e in una cultura situata, ma dall’altro sono delle rappresentazioni della soggettività dell’attore che narra. Si tratta in questo senso di un’analisi orientata a produrre nuove storie, piuttosto che a produrre tassonomie e categorie (Polkinghorne, 1995). Una ricerca che si basa sulla narrazione è infatti una nuova narrazione (Van Maanen, 1998), in cui è la ricercatrice a costruire un nuovo ordine e nuovi significati.

La seconda tipologia viene solitamente chiamata “analisi strutturale” e si concentra sul “come” la storia viene raccontata, sul linguaggio, le strategie discorsive e la composizione formale del testo. I primi esempi di approccio strutturale possono essere fatti risalire alla cosiddetta “pentade” di Kenneth Burke (1945), secondo cui la narrazione è caratterizzata da cinque principali elementi costitutivi (attore, azione, scopo, mezzo, scena), e al lavoro di William Labov e Joshua Waletzky (1967), che si sono occupati delle strutture e delle funzioni della narrazione (orientazione, azione complicante, valutazione, risoluzione e coda). Attualmente si può individuare un’ampia gamma di posizioni all’interno della tradizione strutturale narrativa, anche per il modo stesso in cui la narrazione è definita. Si passa infatti dall’analisi di brevi storie ordinate cronologicamente, a quella di turni di parola estesi con un’organizzazione episodica piuttosto che temporale. Si può

tuttavia sostenere che in entrambi i casi la narrazione è intesa come un'unità del discorso (Gee, 1986), individuata chiaramente da un inizio e una fine, piuttosto che come l'intera biografia, come capita invece talvolta nell'analisi del contenuto.

Un'altra modalità classica di analisi strutturale fa riferimento allo "schema narrativo canonico" di Greimas (1983) il quale, recuperando il modello classico di Propp (1928), si concentra principalmente su quattro fasi: contratto, competenza, performance, sanzione. Il/la protagonista ha un compito da svolgere (contratto), che richiede che ci siano le condizioni necessarie per realizzarlo (competenza) e sulla cui base riesce o meno a raggiungere l'obiettivo perseguito (performance), ottenendo un riconoscimento positivo o negativo (sanzione). I diversi personaggi della storia (mittenti, aiutanti, antagonisti, ecc.) svolgono delle azioni che sono significative nella misura in cui ricoprono una funzione per la trama. Particolare attenzione all'interno di questo tipo di analisi è infatti rivolta alle trame (che conferiscono senso complessivo alle azioni), agli schemi (modelli ricorrenti) e ai copioni (repertori condivisi), nonché ai generi narrativi (tragedia, commedia, romanzo, ecc.) (Bruner, 1986; Gergen, 1994). Altri elementi chiave per chi voglia adottare un approccio strutturale nell'analisi delle narrazioni sono inoltre la coerenza tra i segmenti del discorso (Hobbs, 1983), il tipo di *incipit* (Gherardi, Poggio, 2003), l'attribuzione dell'*agency* (Bruner, 1991) e le forme grammaticali e i tempi verbali (Riessman, 1990). In generale, si tratta di un approccio spesso utilizzato per casi studio dettagliati e per la comparazione tra pochi testi narrativi, talvolta criticato per la scarsa attenzione al contesto sociale e culturale all'interno del quale si situano le narrazioni, a causa della decontestualizzazione dei segmenti narrativi dagli elementi storici, interazionali e istituzionali (Riessman, 2008).

La terza modalità di analisi si concentra invece proprio sul contesto, interessandosi al "perché" le storie vengono raccontate in un modo piuttosto che in un altro e ai legami con gli spazi, i tempi e le culture in cui vengono costruite. Questo tipo di approccio non si interessa quindi alla struttura formale delle storie, ma al momento storico e alla situazione culturale in cui si collocano e con cui devono necessariamente confrontarsi (Sutton Smith, 1986). Il presupposto di fondo è che nessuna storia è ideologicamente neutrale e che ogni storia legittima una particolare visione del mondo e ne esclude altre (Poggio, 2004). In questo caso l'interesse è

rivolto al modo in cui vengono prodotte le storie dominanti e a come invece chi narra può costruirne di alternative e dissonanti (Boje, 1995). Si tratta di una tecnica che ha le sue radici nell'analisi decostruzionista (Derrida, 1967), che si pone l'obiettivo di svelare le pratiche discorsive egemoniche (Calás, Smircich, 1991) attraverso l'analisi delle dicotomie, l'interpretazione delle metafore e l'ascolto delle voci ribelli (Martin, 1990).

L'ultimo approccio che prendo in considerazione è la cosiddetta "analisi dialogico/performativa", che si interessa a come il discorso viene prodotto e performato interattivamente tra i/le partecipanti come narrazione. Enfatizzare la performatività della narrazione significa sottolineare il fatto che le storie sono sempre costruite e negoziate con chi le ascolta e possono essere analizzate come delle interazioni in atto (Hammersley, Atkinson, 1995). Inoltre, non solo il ruolo dell'intervistatrice, ma anche quello degli eventuali lettori e lettrici della storia, fa parte dell'arte del narrare (Riessman, 2008). Le origini di questo approccio derivano dalla metafora drammaturgica proposta da Goffman (1956) ed in particolare dal concetto di *footing*, che fa riferimento al cambiamento di *frame* o comunque della situazione in corso: "un cambiamento di *footing* implica un cambiamento nella posizione che assumiamo nei nostri confronti e in quelli degli altri presenti, espresso nel modo in cui affrontiamo la produzione o la ricezione di un enunciato" (Goffman, 1981, p. 180). L'attenzione è in questo senso riposta nella co-produzione delle storie, ed in particolare delle interviste, partendo dal presupposto che l'intervistatrice collabora inevitabilmente, con parole e silenzi, alle pratiche discorsive di conferimento di senso dei soggetti narranti, a partire dagli argomenti proposti in sede di intervista (Sormano, 1988). Secondo questa prospettiva le narrazioni sono considerate come azioni situate e co-costruite in contesti interattivi, come luoghi privilegiati per la creazione di un'identità conversazionale (Fabbri, Formenti, 1991). Il *focus* è quindi il senso relazionale della narrazione, che non può essere scisso da ciascun suo senso tematico, strutturale e contestuale.

Tra i filoni di analisi narrativa di cui ho offerto una breve panoramica, nel mio percorso di ricerca ho cercato di costruire un modello di analisi narrativa della precarietà che tenesse principalmente conto di due degli approcci illustrati: l'analisi

del contenuto e l'analisi legata al contesto dell'intervista, in termini di tempo, spazio e cultura di riferimento. Ho privilegiato un livello di lettura di tipo tematico, scegliendo di mettere in luce gli elementi ricorrenti e trasversali delle storie dei lavoratori e delle lavoratrici intermittenti intervistati/e. Essendomi posta l'obiettivo di comprendere le articolazioni del fenomeno precarietà e le implicazioni sulle vite di chi ne è coinvolto/a, ho preferito porre maggiore attenzione ai contenuti e al contesto, raccontando i diversi tipi di transizioni che sono attraversate da chi si trova a vivere in varie forme un'instabilità lavorativa, piuttosto che mantenere la verticalità delle singole storie di vita. Adottare questo tipo di approccio allo studio della precarietà consente a mio avviso di far emergere l'aspetto soggettivo delle narrazioni, evitando tuttavia di trascurare il contesto storico, culturale e politico in cui le biografie vengono vissute e raccontate.

Nel processo di ricerca ho in ogni caso tentato di mantenere la polifonia del testo, riconoscendo in modo esplicito di star producendo un discorso situato, posizionato e specialistico, che tuttavia non si conclude con una presa di posizione unica e definitiva, ma cerca di rendere la complessità del fenomeno studiato, proprio dando voce alle intenzionalità discorsive e politiche presenti sul campo di ricerca. La mia interpretazione del fenomeno lo colloca infatti entro *una* delle possibili cornici di senso. Ogni processo di ricerca apre inoltre continui nuovi fronti interpretativi sia per chi vi ritorni sopra, sia per persone diverse che diversamente li interrogano (Denzin, 1989).

Nei prossimi tre capitoli presenterò l'analisi dei dati e il modello interpretativo che ho costruito. Nei primi due – i capitoli quattro e cinque – ho focalizzato la mia attenzione sulle transizioni biografiche tra lavoro e non lavoro. Nel quarto capitolo ho esplorato questa transizione in senso cronologico, vale a dire nei percorsi di vita dei soggetti intervistati, prendendo in considerazione i periodi di occupazione e di disoccupazione, mentre nel quinto capitolo ho adottato una differente prospettiva temporale, che si concentra sulle transizioni quotidiane tra lavoro (retribuito e non) e vita privata. Uno dei casi in cui l'analisi del contenuto si rivela più feconda riguarda proprio l'individuazione di modelli di significato in diversi stadi ed esperienze del corso di vita (Denzin, 1989). Può essere utilizzata ad esempio per comprendere le diverse teorie formulate rispetto ai vissuti narrati e le caratteristiche

uniche e generali di ogni biografia, per poi successivamente realizzare una comparazione tra i diversi casi (Poggio, 2004). Attraverso questo tipo di analisi mi sono posta l'obiettivo di descrivere i processi legati ad un percorso professionale caratterizzato da una costante instabilità lavorativa e i modi in cui i soggetti cercano di dare una continuità alle loro biografie intermittenti. Partendo dalla complessità e dall'unicità delle narrazioni ho cercato poi di far emergere le similitudini e le differenze tra due situazioni lavorative che si collocano all'interno di due diversi settori professionali – la pubblica amministrazione e la distribuzione commerciale – e sono caratterizzate da due distinte forme contrattuali – la collaborazione coordinata e continuativa e il lavoro somministrato – entrambe tuttavia contraddistinte dall'instabilità e dalla temporaneità del lavoro.

Nell'ultimo capitolo di analisi empirica – il sesto – ho invece fatto maggiormente ricorso ad un'analisi narrativa interessata nello specifico al contesto e alla cultura in cui le storie vengono prodotte. L'attenzione in questo caso è rivolta in particolare al modo in cui i soggetti costruiscono narrativamente le proprie identità dovendo cucire pezzi di biografie che l'instabilità lavorativa rende ancora più sfilacciate, abbracciando o contestando le narrazioni dominanti sul lavoro e sulle fasi di vita. Questo tipo di approccio mi ha consentito da un lato di capire come i/le protagonisti delle storie costruiscono le proprie identità e assegnano le parti ai propri personaggi, e dall'altro di mettere in luce il loro situarsi in contesti discorsivi, interazionali, storici e istituzionali. Le storie sono infatti degli artefatti sociali, che ci parlano più di una società e di una cultura, piuttosto che di una singola persona o di un gruppo. Ogni testo nasconde discorsi storici e politici e ambiguità che costituiscono lo sfondo della voce del soggetto narrante, che è radicata nell'ideologia e nella cultura del contesto in cui è situato (Riessman, 2008).

Ho cercato in questo senso di realizzare un'analisi che ponesse attenzione al più ampio contesto in cui le storie sono composte, vale a dire la coreografia di spazi, tempi, storia e cultura. Nel seguire questo intento ho fatto riferimento in particolare a quella che viene chiamata *positioning analysis* (Davies, Harré, 1990) che mi è sembrata interessante soprattutto per la proposta di sostituire il concetto di ruolo, categoria stabile e predefinita, con quello di posizionamento (*positioning*): un processo dinamico e frutto dell'attività narrativa. L'analisi del *positioning* consiste

principalmente nel concentrarsi su come i soggetti, nel corso del racconto, costruiscono delle linee narrative. L'attenzione viene rivolta, come già sottolineato, ad una dimensione riflessiva ed una interattiva, nel tentativo di comprendere le assegnazioni delle parti ai personaggi dei racconti, includendo sia la posizione di chi narra (*I-positions*) (Bamberg, 2004a), sia coloro a cui la storia viene narrata (Davies, Harré, 1990), utilizzando i repertori culturali disponibili e performandone di alternativi (Butler, 1995).

Le ragioni che mi hanno spinto ad utilizzare questo specifico tipo di analisi riguardano in primo luogo il valore euristico dell'analisi del *positioning*, che si rivela soprattutto nella possibilità di approfondire le relazioni tra narrazione e costruzione identitaria, e in secondo luogo l'interesse ad esplorare differenti livelli di posizionamento. In questo ultimo capitolo empirico mi sono infatti concentrata su come i soggetti che ho intervistato posizionano le proprie storie di lavoratori e lavoratrici intermittenti rispetto alla *master narrative* del lavoro fisso – a tempo pieno e indeterminato – e sui posizionamenti dei propri sé all'interno di costruzioni identitarie individuali e collettive. Ho cercato inoltre di guardare anche ai modi in cui le storie si situano nel più ampio contesto storico, culturale e politico, interesse che accomuna, seppur attraverso strade differenti, sia l'analisi del contenuto, sia quella contestuale.

Un'ultima nota riguarda il supporto tecnologico che ho usato. Tutte le interviste sono state analizzate con l'aiuto del *software atlas.ti*<sup>7</sup>, a cui ho fatto ricorso non tanto per la produzione di categorie, e famiglie di categorie, strumenti differenti da quelli a cui ho fatto ricorso per l'analisi delle interviste, quanto per la gestione pratica delle trascrizioni dei file audio, più facilmente gestibili rispetto ad un supporto cartaceo.

Nel concludere la parte metodologica, prima di presentare nel dettaglio l'analisi delle interviste che ho realizzato, vorrei ricordare uno stimolo interessante offerto da Pierre Bourdieu (2001), il quale segnala il rischio "intellettualistico", insito in ogni lavoro di analisi, di ridurre le problematiche pratiche del mondo sociale entro

---

<sup>7</sup> Atlas.ti è un software di supporto all'analisi del contenuto di tipo interpretativo, che rientra nella categoria dei "Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software" ovvero CAQDAS (De Gregorio, Mosiello, 2004), ed è pensato coerentemente ad un approccio *grounded theory* (Cicognani, 2002).

le categorie teoriche dell'accademia. Nel tentativo di cogliere tale avvertimento e di evitare sia la manipolazione dei dati in relazione alle mie finalità conoscitive, sia la loro collocazione all'interno di categorie teoriche precostituite, ho cercato di realizzare una ricerca capace di cogliere intersoggettivamente le attribuzioni di senso, tenendo a mente il teorema di Thomas secondo cui "se gli individui definiscono come reali certe situazioni, esse saranno reali nelle loro conseguenze" (Thomas, Thomas, 1928, p. 572).



## Capitolo IV

### TRANSIZIONI BIOGRAFICHE NELLE STORIE DI VITA

In questa sezione mi pongo l'obiettivo di analizzare le transizioni biografiche nelle storie di vita delle lavoratrici e dei lavoratori intermittenti che ho intervistato. Le narrazioni di tali percorsi biografici, come sottolineato nella parte teorica di questo lavoro, non trovano un repertorio culturale socialmente condiviso di traiettorie tipiche da seguire, dal momento che vengono prodotte in un contesto più aperto rispetto al modello di carriera lineare, ma anche più incerto e instabile, esposto al rischio di fallimento ed investito da continue esigenze di adattamento e di manutenzione.

Esplorerò le transizioni tra lavori e non lavoro attraverso l'analisi delle modalità che gli individui utilizzano per costruire discorsivamente la loro storia di vita e per dare senso agli eventi che sono accaduti nel corso del tempo. Presterò quindi la mia attenzione alle narrazioni che uomini e donne che lavorano con contratti di lavoro temporaneo nella pubblica amministrazione e nella distribuzione commerciale producono intorno alle storie di vita nel loro complesso. Questa prospettiva risulta a mio avviso interessante perlomeno per due ordini di ragioni: in primo luogo non sono solo i particolari eventi raccontati ad essere di interesse, ma anche le tecniche retoriche utilizzate per descriverli. In secondo luogo le storie di vita consentono di mettere in luce il più ampio contesto sociale, politico e culturale in cui gli episodi di vita vengono vissuti e narrati. In questo modo mi sarà possibile analizzare anche le opportunità e i vincoli offerti dai particolari contesti sociali, professionali e organizzativi, che le persone intervistate hanno incontrato nel corso delle loro vite. In particolare, nell'analisi delle narrazioni e dei processi di costruzione biografica, sono risultate cruciali le dimensioni del tempo e dello spazio. I racconti, e i modi in cui vengono (o non vengono) narrati, rivelano infatti non solo gli aspetti temporali

delle biografie e i modi in cui il soggetto narrante parla di passato, presente e futuro, ma anche le differenti percezioni del tempo e i diversi modi in cui viene vissuto e organizzato. Allo stesso modo i racconti sono costruiti attraverso risorse discorsive radicate in specifici spazi e luoghi, lavorativi e non, che i soggetti intervistati hanno abitato e attraversato in diversi momenti della propria esistenza.

## **1. Il tempo nelle storie di vita**

Quando le persone raccontano le loro vite, diverse nozioni di passato, presente e futuro sono costantemente interconnesse e influenzate da elementi personali, così come da fattori sociali e culturali. Denzin (1989) ha evidenziato a tal proposito il ruolo della cultura occidentale nella costruzione dei racconti di vita, caratterizzati da una serie di movimenti sequenziali, o fasi di vita, come l'adolescenza, la vita adulta, la vecchiaia, ma anche svariati episodi e rituali (Somers, Gibson, 1994) come l'andare a scuola, l'ingresso nel mondo del lavoro, il matrimonio, i figli e la pensione. Attraverso questi *frame* gli individui posizionano se stessi all'interno di relazioni e storie che si articolano nel tempo, il cui studio cronologico e longitudinale consente di cogliere gli aspetti culturali, professionali e organizzativi che modulano le loro azioni in diversi momenti della loro vita (Dex, 1991). Le transizioni biografiche di chi lavora in maniera intermittente non possono tuttavia essere considerate come dei passaggi all'interno di un percorso lineare, ma piuttosto come una condizione permanente con cui gli individui si confrontano continuamente, in cui aspettative, vincoli e opportunità danno luogo a situazioni – lavorative e non – dinamiche ed interdipendenti, spesso imprevedibili ed aperte ad esiti non scontati.

In questa prima parte mi propongo di analizzare in maniera longitudinale come vengono costruiti discorsivamente i percorsi biografici di lavoratrici e lavoratori intermittenti, come chi narra racconta la propria vita passata e presente e come rappresenta invece il proprio futuro. La dimensione temporale è infatti strettamente connessa con la narrazione (Ricoeur, 1983, 1985a, 1985b) dal momento che le storie non sono soltanto delle descrizioni degli eventi accaduti, ma una costruzione attiva delle proprie esperienze all'interno di una trama che può essere caratterizzata

da differenti organizzazioni e prospettive temporali (Miller, 2000). In questo senso non esiste una finestra univoca alla vita delle persone, ma ogni finestra è sempre filtrata attraverso i segni del linguaggio e i processi di significazione (Derrida, 1972). Le storie non vengono quindi considerate come fonti di “fatti”, ma come costruzioni sociali prodotte nell’interazione tra intervistati/e e intervistatrice.

### **1.1. Punti chiave nelle transizioni biografiche**

Nell’analisi delle storie di vita uno dei primi aspetti che ho cercato di cogliere fa riferimento ai momenti di vita riconosciuti come salienti dai soggetti narranti (Bullis, Bach, 1989) – i cosiddetti *turning point* – che indicano i punti che, all’interno di una narrazione, segnano dei cambiamenti nelle vicende del/la protagonista. Questi punti chiave possono essere definiti come dei momenti di svolta (Wethington, Cooper, Holmes, 1997), o degli ostacoli lungo la propria traiettoria biografica (Wheaton, Gotlib, 1997), in ogni caso definibili solo retrospettivamente, implicando una reinterpretazione percettiva del sé, dovuta alla consapevolezza autoriflessiva del significato del cambiamento (Clausen, 1993; Moen, Wethington, 1999).

Gli eventi e le esperienze individuate come decisive da lavoratrici e lavoratori intermittenti, che hanno lasciato dietro di sé una traccia positiva o negativa, sono legati soprattutto alle transizioni lavorative (primo ingresso nel mercato del lavoro e passaggi da un lavoro all’altro) e a particolari momenti di disagio, perdita o trauma, considerati come “forzati” (Hodkinson, Sparkes, 1997) in quanto dovuti ad eventi esterni improvvisi, come una malattia o le azioni di altri.

#### **1.1.1. Ingresso nel mercato del lavoro**

Uno dei primi *turning point*, che spesso appare come *incipit* delle narrazioni di lavoratori e lavoratrici intermittenti, è il loro primo ingresso nel mercato del lavoro. Emergono immediatamente le prime differenze tra pubblica amministrazione e distribuzione commerciale per quel che riguarda le tipologie di lavoro in cui le persone intervistate sono coinvolte e la costruzione dei loro percorsi professionali.

Nonostante in entrambe le categorie contrattuali considerate il lavoro presenti fin da subito un carattere instabile e temporaneo, vi sono tuttavia delle differenze sostanziali rispetto all'attività svolta. Se i/le collaboratori/trici che lavorano nella pubblica amministrazione sono occupati/e nella maggior parte dei casi in posizioni professionali di tipo intellettuale, che offrono una maggiore coerenza con i titoli di studio conseguiti, i/le lavoratori/trici somministrati/e del settore della distribuzione commerciale svolgono invece attività di minor profilo professionale, in un susseguirsi di occupazioni che compongono percorsi professionali molto più frammentati e intrisi di complicazioni.

“Mi sono laureata con una tesi sulle banche del tempo, che era un fenomeno abbastanza nuovo e poco conosciuto e questo mi ha permesso di avere i primi contratti di lavoro, naturalmente occasionali, interventi e così via. Per cui insomma, il mio esordio è stato su questo. Nel precariato subito. Sono ancora precaria, diciamolo subito, ma su argomenti insomma che riguardavano la mia tesi”. [D, 38, PA<sup>8</sup>]

“Allora, parto dall'inizio. Ho cominciato a lavorare con la \*\*\* (*casa di cosmetici*), come telefonista, quelle che praticamente chiamano per fare promozioni. Lì ho lavorato quasi un anno, sempre *part-time*. Dopo praticamente ci avevano licenziate quasi tutte, perché hanno rinnovato il personale. Poi come apprendista in un negozio di animali. E lì era a tempo pieno ed era un contratto da apprendista. Non so quanto durava, però io ho durato due mesi, perché non era vivibile e dopo di che ho fatto sette mesi in un laboratorio di occhiali, anche lì come apprendista ed è durato otto mesi, sino all'estate...”. [D, 30, DC]

La diversità tra i momenti di inizio delle traiettorie professionali di chi lavora con un contratto di lavoro somministrato e di collaborazione coordinata e continuativa – strettamente legata ai diversi percorsi formativi – non riguarda esclusivamente i settori e le attività svolte, ma anche l'età dei soggetti alla loro prima esperienza professionale, che avviene al termine della scuola superiore o precedentemente per i primi, intorno ai 25 anni per i secondi.

“Mi sono laureata in biologia, ramo ecologico, ed appena mi sono laureata, avevo 25 anni, ho provato a cercare lavoro presso un laboratorio di analisi cliniche, nella città dove mi ero laureata. L'unica cosa che, vista la mia poca esperienza, appunto da neo-laureata, in questo laboratorio mi avevano permesso di lavorare, però gratuitamente, cioè prestare proprio non opera lavorativa, ma come una tirocinante qualsiasi. In

---

<sup>8</sup> I codici che accompagnano i brani tratti dalle interviste si riferiscono al sesso (D = donna e U = uomo), all'età degli/le intervistati/e e al settore professionale (PA= pubblica amministrazione e DC= distribuzione commerciale).

modo tale da avere praticamente all'inizio un po' di domestichezza e poi, dalle parole che mi aveva detto la responsabile del laboratorio, mi avrebbe poi assunto con un contratto tipo prestazione occasionale". [D, 30, PA]

"Beh, ho iniziato ancora a 16 anni... Son partita da zero perché appunto mi è stato insegnato tutto, come cameriera sala, cameriera ai piani, barista, così un po' di tutto..., poi eee, ho continuato per un po' di anni su quella strada. Quindi ho cominciato in un altro campo, scoperto così per caso, l'assistenza anziani. Poi... sì l'altra strada è questa qua che ho intrapreso dall'anno scorso... ho fatto con \*\*\* (*agenzia interinale*) il corso per operatori nella grande distribuzione, ho preso l'attestato, e con \*\*\* appunto ho lavorato per \*\*\*, per... \*\*\*, \*\*\* (*nomi supermercati*) e tuttora insomma...". [D, 34, DC]

Un aspetto interessante che caratterizza i racconti di chi lavora nella pubblica amministrazione, e che è invece assente nelle storie di chi lavora tramite agenzia di somministrazione, riguarda proprio l'ingresso dei neo-laureati nel mercato del lavoro, che avviene spesso attraverso forme di stage o tirocinio, se non in maniera del tutto informale, senza che venga stipulato alcun tipo di rapporto contrattuale.

"Come saprai nel nostro settore è difficile riuscire ad introdursi nel mondo del lavoro e soprattutto, col fatto che devi fare esperienza, devi imparare il lavoro, ovviamente tutti sfruttano i neo-laureati. Quindi mi stupisce un po' il fatto che si parli sempre di mercato nero del lavoro, però non si guarda mai la realtà dei neo-laureati, che è fatta solo di mercato nero. E' difficile che un neo-laureato venga pagato, anche per il fatto che è considerata una persona senza esperienza". [D, 33, PA]

La situazione di maggiore instabilità – perlomeno contrattuale – di laureati/e che occupano posizioni intellettuali e di ricerca, conferma la necessità di superare l'associazione automatica tra lavori temporanei e lavori poco qualificati. Peraltro, diversi studi in letteratura, come sottolineato nella parte teorica di questo lavoro, hanno già evidenziato come il rischio di lavorare in posizioni atipiche è particolarmente rilevante per i (e soprattutto le) giovani più istruiti/e (Barbieri, Scherer, 2005), che rappresentano il 30% dei rapporti di collaborazione, ma soltanto il 14% delle posizioni lavorative permanenti (Simonazzi, Villa, 2007). Il fatto che chi entra nel mercato del lavoro con un'istruzione universitaria sia maggiormente esposto/a al rischio di trovare un lavoro atipico, e di avere anche successive esperienze di impiego atipico, mette in luce un largo utilizzo da parte dei committenti di tali forme contrattuali principalmente per assumere (almeno temporaneamente) a buon mercato personale giovane qualificato (Muehlberger, Pasqua, 2006).

### 1.1.2. Tra la fine del vecchio lavoro e l'inizio del nuovo

L'ingresso al lavoro nelle storie di lavoratrici e lavoratori intermittenti non è raccontato come un punto di approdo, o la fine di una transizione che si realizza una sola volta, tra due pezzi di percorso (quello precedente di studio e quello successivo di lavoro) o tra due stati (studente/ssa e lavoratore/trice). Le transizioni biografiche si configurano infatti nella vita dei soggetti narranti come processi che si compiono attraverso una pluralità di esperienze, in cui la costruzione di un progetto professionale e di vita è continuamente esposta a ripensamenti, revisioni, punti di arresto e di partenza. Le biografie si caratterizzano in questo senso non solo per una progressiva individualizzazione (Beck, Beck-Gersheim, 2002), ma anche per un diffuso intreccio di condizioni tra esperienze di studio, di lavoro e situazioni di confine. Tutto ciò indica l'insufficienza del paradigma che interpreta l'ingresso nella vita lavorativa in termini di passaggio tra uno stato e l'altro e mette in evidenza la necessità di spostare lo sguardo sul processo (Franchi, 2006), su ciò che accade ed è accaduto durante il cammino e sul modo in cui i singoli soggetti riescono a gestire le loro traiettorie di vita (non solo) professionale.

Per chi lavora in maniera intermittente, con un contratto di tipo autonomo o dipendente, l'ingresso nel mercato del lavoro rappresenta una condizione ripetutamente esperita nel corso della propria vita. Il secondo *turning point* che ricorre nei racconti delle persone che ho intervistato fa infatti riferimento al passaggio tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro. Un elemento che viene messo in evidenza in entrambi i settori oggetto della ricerca – pubblica amministrazione e distribuzione commerciale – riguarda l'avvicinarsi della scadenza del contratto, descritta come un momento in cui aumenta la percezione di ambiguità e scarsa trasparenza da parte dell'azienda e viene meno la comunicazione con il committente rispetto ad un possibile rinnovo.

“Più o meno succede che vai a casa per Natale sperando che quando torni avrai ancora un lavoro. Solitamente ci sono questi magici colloqui, un giorno ti chiamano in questo ufficiotto, i due capi, e ti dicono se ti rinnovano il contratto per l'anno prossimo e le condizioni, che solitamente sono poco contrattabili insomma perché, un po' si piangono sempre che non ci sono i soldi. Se a dicembre, a Natale, ancora non sai niente, probabilmente vuol dire che non te lo rinnovano, di solito funziona così. Cioè come dire, dal momento in cui non ti dico niente, il tuo contratto scade a fine anno e quindi è ovvio che non sarà rinnovato”. [D, 28, PA]

“Il venerdì di solito entro le sei di sera mi arrivava un messaggino per dirmi “Ok lunedì puoi venire a firmare la proroga delle solite due settimane”. Così è andata per 4 mesi, di due settimane in due settimane. Non facile per dirti la verità e alla fine tutto finisce tacitamente, anche perché tanto tu hai firmato il contratto, c’è su un termine... basta. Loro non sono tenuti... c’è anche scritto sul contratto, a dirti niente, loro. Cioè tu non risulti dipendente dell’azienda X, tu risulti lavoratore \*\*\* (*agenzia di somministrazione*). Quando arriva l’ultimo giorno: “Arrivederci e grazie. Si porti via la roba, me la porti pulita”, basta. Ti danno un camice, una maglietta, un *gilet*, le scarpe antinfortunistiche, le porti a casa, le lavi, poi gliele riporti. “Grazie, arrivederci”, mica ti dà il panettone”. [U, 36, DC]

Se per i/le collaboratori/trici che lavorano nella pubblica amministrazione la durata dell’incarico può variare orientativamente dai sei mesi a un anno, per gli/le interinali occupati/e nei supermercati i periodi di attività lavorativa sono molto più brevi, spesso rinnovati di settimana in settimana. Ciò che sembra restare invariata, nonostante la minor durata dei rapporti di lavoro, è la preoccupazione rispetto ad una possibile proroga e il permanere nell’incertezza sino alla fine del contratto. È interessante peraltro notare che in entrambi i settori l’assenza di comunicazione, nelle convenzioni comunicative tra azienda e lavoratori/trici temporanei/e, significa solitamente che non ci sarà un prolungamento o un rinnovo del rapporto di lavoro. In questo senso oltre a guardare alla serie di “nuovi inizi”, sarebbe forse più opportuno evidenziare il fatto che gli individui si trovano a doversi districare in una storia che vede una successione di “fini” (Bauman, 2005), di scadenze e di rapporti di lavoro che terminano.

Gli intrecci e le sfumature tra i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro sono resi ancora più evidenti dai momenti che intercorrono tra la scadenza del contratto e l’attesa di un nuovo inizio lavorativo, dai periodi di disoccupazione, di sospensione e di ricerca di un nuovo incarico. L’area della disoccupazione, fino ad ora nettamente definita dall’assenza di un lavoro stabile, si complica e si fa più frammentata affiancandosi, in misura crescente, ad una pluralità di possibili situazioni di lavoro con una conseguente eterogeneità di comportamenti assunti dai soggetti che cercano di farvi fronte. Si fa in questo senso più sfumato il confine tra occupati e inoccupati a fronte di una categoria del tutto nuova di “parzialmente occupati” (Carrera, 2004). Ad esempio, nella pubblica amministrazione, in cui i collaboratori e le collaboratrici sono spesso delle figure stabili all’interno dell’ente, seppur continuino a prestare la propria attività professionale in maniera

costantemente temporanea, può capitare che i momenti di inizio e fine contratto si susseguano senza soluzione di continuità. Ciò non significa tuttavia che l'organizzazione abbia preso la decisione di prorogare il contratto, ma piuttosto che abbia chiesto implicitamente al collaboratore di continuare a lavorare “sulla fiducia”, nonostante non sia stato stipulato un nuovo rapporto di lavoro.

“Lo stile generale è quello di un totale vivere alla giornata. Tu arrivi al mese, ma anche meno di un mese, a dieci giorni dalla scadenza del tuo contratto, senza sapere se questo contratto ti verrà rinnovato o no. Cioè tipo... è successo a fine dicembre che il contratto andava rifirmato, prima del primo gennaio, e sai quando l'ho firmato? La settimana scorsa (*fine marzo*). Quindi io dal primo gennaio fino alla settimana scorsa ero qui senza contratto... sulla fiducia. Queste sono cose che... che possono creare situazioni spiacevoli...”. [U, 32, PA]

Così come non sono chiari i confini tra lavoro e non lavoro e tra occupazione e disoccupazione, anche i contorni delle stesse tipologie contrattuali si delineano in maniera molto sfumata e talvolta confusa. Nelle storie di collaboratori/trici e interinali vi sono infatti dei casi in cui uno dei punti della propria biografia riconosciuto come *turning point* dai soggetti narranti è proprio una cessazione repentina dell'attività lavorativa o un cambiamento della forma contrattuale.

“L'ultimo ad esempio era un contratto a tempo indeterminato. Prima determinato, tre mesi, poi indeterminato, *part-time*. Ma la catena di negozi ha deciso di tagliare completamente il mercato italiano, perciò ha chiuso tutti i negozi che erano in Trentino, in Veneto e in tutto il nord Italia. E questo non è stato comunicato. Si è saputo tramite voci, tramite istruzioni strane che arrivavano al negozio, tramite il fatto che non arrivava più merce. Ci siamo insospettiti e allora siamo andati a chiedere informazioni tramite il sindacato e alla fine sono emerse le cose, però non è mai stato detto che stava chiudendo...”. [D, 30, DC]

“Dopo, sempre nella pubblica amministrazione, per lo specifico per \*\*\*, hanno iniziato a non volerti più assumere come co.co.co. e mi hanno chiesto esplicitamente di aprire partita IVA. Quindi io l'ho aperta, perché altrimenti non mi facevano il contratto. Cioè, per loro era diventato un problema e dovevano trovare un *escamotage* perché le collaborazioni incominciavano a diventare troppe, nella pubblica amministrazione, mascherate. Da un lavoro dipendente quindi l'*escamotage* è stata la partita IVA, però rimanendo con tempi e modalità più o meno... quelli”. [D, 37, PA]

In questi stralci di racconto emerge con chiarezza la mancanza di un legame diretto tra forma contrattuale e attività e tutele lavorative. Se nel primo caso, raccontato da una lavoratrice della distribuzione commerciale, un contratto a tempo indeterminato non ha rappresentato una garanzia rispetto all'interruzione della

propria relazione di lavoro, allo stesso modo nella seconda storia una collaboratrice della pubblica amministrazione racconta di aver aperto la partita IVA senza che questo significasse un cambiamento della propria professionalità. Queste situazioni portano nuovamente a ragionare sulla messa in discussione delle tradizionali categorie interpretative utilizzate per l'analisi del mondo del lavoro e sull'abbandono di una prospettiva che si concentri esclusivamente sulla dimensione strutturale. Le storie che ho ascoltato mettono infatti in luce quanto sempre più spesso – non tanto nel pubblico, ma certamente nel privato – un contratto a tempo indeterminato non sia necessariamente simbolo di stabilità permanente, così come avere un contratto di collaborazione, o addirittura una partita IVA, non significhi automaticamente essere una lavoratrice indipendente, né tanto meno una libera professionista.

Un altro “automatismo” che appartiene alla cultura costruita intorno al “lavoro standard” è il legame tra lavoro e retribuzione. Soprattutto per chi ha un contratto di collaborazione, formalmente non dipendente, alla prestazione della propria attività professionale spesso non consegue il corrispondente compenso monetario nel breve e nemmeno nel medio periodo.

“Invece il dramma vero che non ti ho detto sono i pagamenti, che ti pagano a caso, quando vogliono loro, questo è il vero dramma. Se tu sul contratto scrivi pagamento bimestrale, ok, se dopo due mesi non ti pagano che fai? Vai via? Magari è l'unico lavoro che hai. Qui per esempio il primo anno mi hanno pagato a caso ogni due mesi, quattro mesi, tutto così. Forse conviene per la loro contabilità, però non si domandano mai: “Ma questo di che cavolo vive quando inizia, se lo paghiamo tra cinque mesi?!”. [U, 38, PA]

Il delinarsi di confini sempre meno definiti tra occupazione e disoccupazione, tra una tipologia contrattuale e l'altra e tra prestazione professionale e retribuzione, evidenziano l'importanza di introdurre nuove prospettive che non si interessino solo ad una prospettiva macro e all'analisi dei processi di destandardizzazione e deregolamentazione del mercato del lavoro, ma che si concentrino sulle soggettività degli individui, sui loro vissuti (lavorativi) e sul loro modo di percepire i rischi connessi all'instabilità professionale, che sia o meno legata all'aspetto contrattuale o retributivo. La stabilità a cui è opportuno fare riferimento non è, infatti, solo quella che deriva da un “lavoro fisso”, ma anche quella che si associa alla

permanenza nello stesso posto, alla percezione di reddito, alla continuità dell'esperienza lavorativa e che si esprime nell'assenza di azioni di ricerca di lavoro.

I momenti di non lavoro, non a caso, sono stati individuati dalle persone intervistate come momenti cruciali nel corso delle biografie, raccontati in maniera molto simile da collaboratori/trici e da chi lavora attraverso agenzie di somministrazione di lavoro. Il tempo che trascorre tra un'occupazione e un'altra è un tempo in cui la discontinuità professionale e l'incertezza lavorativa si ripercuotono sulla dimensione esistenziale, permeata dall'ansia della ricerca e dalla sensazione di un continuo tornare alla casella di partenza.

“Sono molto contenta e probabilmente anche un po' più energica nei momenti, nei periodi in cui lavoro di quelli in cui non lavoro, in cui comunque cerchi di trovare l'energia per continuare a telefonare, per aver colloqui di lavoro e cercare di non perderti d'animo, però è dura... Cioè, il fatto di dover di pensare che tra non lo so... tra 10 giorni ho finito, dovrò ricominciare la trafila dei colloqui... ti dirò che è più un lavoro il dover fare colloqui eccetera che non avere almeno 'sti 10 giorni lavorativi che almeno non ci pensi, intanto stai lavorando. Cioè, il dover continuamente andare a destra e sinistra per cercare da lavorare, alle volte ti perdi d'animo, perché sei anche stufa dopo un tot di anni di dover sempre essere... essere da capo! Cioè dover cominciare sempre dall'inizio, con il curriculum, presentazione del curriculum, consegna, aspetti che lo visionino per un colloquio e poi si vedrà...”. [D, 34, DC]

“Si vive questi periodi col patema d'animo, perché più di una volta, ormai non li dimentico più, non le ricordo più quante. “Si sì sì sì!”, due giorni prima del contratto: “Ah no!”, o ti passa davanti qualcuno o così o colà; quindi finché non firmi non sei tranquilla e quei periodi comunque che hai, che potrei sfruttare in qualsiasi altro modo, fare ferie fino alla formazione, qualsiasi altra cosa, di fatto sei immobilizzato dall'ansia, perché, oddio sì, mi han detto di sì, però non è detto che se ti dicono di sì sarà sì, finché non firmi non c'è assolutamente nessuna garanzia e non c'è nessuno che si faccia questi grandi scrupoli per non rinnovarti qualcosa”. [D, 37, PA]

I momenti di disoccupazione sono descritti in questi due estratti di intervista come dei periodi in cui “cerchi di trovare energia”, “sei immobilizzato dall'ansia”, “vai a destra e a sinistra” e ti trovi a “cominciare sempre dall'inizio”. Questi pezzi di biografia sono quindi narrati come dei periodi di vita in cui si attiva la ricerca di un nuovo impiego e si aspetta di avere notizie in seguito ai continui colloqui, in una *at-tesa* che tuttavia non viene esperita in alcun modo come passiva, ma che è frenetica e impegnata nella costruzione di una propria traiettoria, a differenza dei momenti di lavoro, in cui “almeno non ci pensi”.

Uno dei nuovi elementi che produce specifiche disuguaglianze tra i soggetti diviene infatti quello del controllo sul proprio tempo (Thompson, 1981; Fontana, 2006), tanto nel presente, quanto nella progettazione del futuro. In “una società di lavoratori/trici senza lavoro” (Arendt, 1958), nonostante il dibattito – con tratti talvolta utopistici – tra tempo di lavoro e tempo liberato (Gorz, 1988; Méda, 1995), spesso si dimentica che il tempo libero può configurarsi nei casi di disoccupazione forzata come un “tragico dono” (Jahoda *et al.*, 1933; Negrelli, 2005), soprattutto in un momento di forte incremento dei contratti a termine. L’assenza di un lavoro, e la conseguente mancanza di reddito, non consentono ai soggetti di usare il proprio tempo “libero” per svago, ferie o per continuare il proprio percorso formativo, dal momento che si trovano costretti a cercare costantemente il lavoro e a lavorare costantemente per organizzare la propria vita nel breve periodo, ma anche per un futuro in cui il lavoro non è altrettanto certo. Questa situazione proietta gli individui nella necessità di impegnare tutto il loro tempo nella ricerca di occupazioni diverse, vivendo schiacciati in un presente carico di ansia per il futuro, in cui si cerca di dare una continuità alla propria biografia e di tutelarsi per i periodi in cui il lavoro verrà a mancare.

### 1.1.3. *Transizioni forzate*

Oltre al primo ingresso nel mercato del lavoro e ai passaggi tra un lavoro e l’altro (l’avvicinarsi della scadenza del contratto, gli innumerevoli inizi di un nuovo impiego, le situazioni di confine tra lavoro e non lavoro e i momenti di disoccupazione), ho individuato un altro gruppo di *turning point* che è emerso con forza e in maniera ricorrente dai colloqui realizzati con lavoratrici e lavoratori intermittenti, a cui ho dato il nome di “transizioni forzate”, per sottolineare il loro carattere inaspettato, e soprattutto subito, da parte dei soggetti narranti (Hodkinson, Sparkes, 1997). Si tratta di veri e propri momenti di rottura nella biografia degli individui, che sono stati oggetto di discriminazione da parte del datore di lavoro, e che non hanno potuto godere di alcuna forma di tutela a causa della carenza di diritti associati alle forme contrattuali con cui lavoravano.

Uno dei punti di svolta maggiormente significativi identificato dalle persone

intervistate riguarda i periodi di malattia, che hanno comportato, nel caso di assenze prolungate, la cessazione immediata del rapporto di lavoro.

“Nell’ultimo anno io... niente, mi sono fermata perché mi sono ammalata, e anche piuttosto seriamente. Ho dovuto fermarmi e la pubblica amministrazione m’ha dato il ben servito. Perché non son stata più chiamata... Perché c’è questa cosa qua, comunque devi essere efficiente, devi essere così. Io ad esempio non ho ottenuto neanche un periodo di proroga per la fine del lavoro, perché comunque per loro c’è poco da fare, insomma devi essere efficiente, è quello l’ostacolo principale verso cui ci andiamo a imbattere”. [D, 37, PA]

“Avevo un posto con un co.co.co, poi in aprile mi hanno telefonato dall’ospedale di \*\*\* dove ero andata a farmi visitare, mi hanno detto che se volevo si era liberato un posto il 2 aprile. Siccome dovevo fare un trapianto di cartilagine e avevo un male pazzesco ho detto “Bene, accetto pazienza, vediamo cosa succede”. E invece di pagarmi la malattia o comunque tenermi lì, mi hanno fatto firmare la carta delle dimissioni, che è assolutamente fuori da ogni logica, e soprattutto dalla legalità. Comunque l’ho firmata, perché quando sei in quelle condizioni lì, e dici “tra un po’ mi ritroverò a cercare lavoro, è meglio se la firmo la carta delle dimissioni...”. [D, 41, PA]

Si tratta di storie di persone che lavoravano da tempo – alcune di loro da diversi anni – all’interno di enti e istituti pubblici e che ad un certo punto della loro vita si sono trovate ad affrontare un periodo di malattia di diversi mesi. In questi casi sembra che il rapporto fiduciario e la relazione prolungata con lo stesso committente non abbiano in alcun modo reso sostenibile una situazione di difficoltà personale. Talvolta l’amministrazione attende la fine del contratto, talaltra chiede le dimissioni anticipate, ma in nessun caso, tra le persone che ho intervistato, c’è stata una proroga del contratto o un tacito accordo per un reinserimento al termine della malattia, né tanto meno il godimento dei (seppur scarsi) diritti previsti dalla normativa<sup>9</sup>, salvo situazioni risolvibili in pochi giorni, fosse un’influenza o un mal di denti, ma con una terapia il più breve possibile.

Chi lavora attraverso agenzie interinali, invece, solitamente non ha il tempo per

---

<sup>9</sup> Si ricorda che per chi lavora con una collaborazione coordinata e continuativa l’indennità di malattia è prevista in caso di ricovero ospedaliero, fino a un massimo di 180 giorni nell’anno solare. Dal 1° gennaio 2007, inoltre, i lavoratori e le lavoratrici iscritti/e alla gestione separata Inps non pensionati e senza altre coperture previdenziali hanno diritto ad una indennità di malattia giornaliera (se superiore a 4 giorni) a carico dell’Inps (art. 1, comma 788, L. 296/06), riconosciuta per un numero di giorni pari al massimo ad 1/6 della durata complessiva del rapporto e in ogni caso non inferiore a 20 giorni nell’arco dell’anno solare. L’indennità è riconosciuta a condizione che nei 12 mesi precedenti la data di inizio della malattia il lavoratore o la lavoratrice abbia almeno 3 mensilità contributive accreditate, e che non si superi il 70% del massimale contributivo previsto per lo stesso anno.

ammalarsi, data la brevità degli inserimenti lavorativi, generalmente di poche settimane. Quando però capitano periodi continuativi più lunghi all'interno del supermercato, come ad esempio una sostituzione di un/a dipendente per malattia, maternità o per un lungo periodo di congedo, l'assenza dal lavoro per problemi di salute resta tra le situazioni maggiormente problematiche da gestire, nonostante sia formalmente garantita dal contratto di somministrazione, al pari di chi lavora con un contratto subordinato a tempo indeterminato.

“Quando rientri dalla malattia loro per fartelo pagare che hai fatto la malattia ti mandano altrove, più lontana che si può. Sì, sì, da Arco a Riva, mezza giornata lì, mezza da un'altra parte, di tutti i colori. Cioè, loro te la fanno pagare perché tu ti sei permesso di andare in malattia. Se tu hai 40 di febbre devi andare a lavorare, non puoi rimanere a casa perché per loro è un torto che gli fai se rimani a casa, capito? E se tu rientri non lunedì, è successo anche questo, e rientri magari il mercoledì a lavorare, ti fanno fare da mercoledì fino al sabato o domenica le 38 ore che dovresti fare nell'arco di una settimana”. [D, 45, DC]

Che si tratti di questioni formali (la mancanza nel contratto di tutele rispetto all'assenza per malattia) o di questioni legate alla gestione aziendale, di fatto sia i/le collaboratori/trici che gli/le interinali vivono il presentarsi di problemi di salute come delle fratture biografiche, che non possono prevedere e che hanno il potere di scardinare il percorso professionale costruito fino a quel momento.

Un altro evento critico, che si presenta con forte carica emotiva nelle storie delle lavoratrici, siano esse collaboratrici o somministrate, è quello della maternità, che continua a non trovare cittadinanza all'interno dei rapporti di lavoro “atipici”.

“Io ho avuto una bimba, la mia prima bimba, e ho lavorato fino all'una di notte del giorno che ho partorito, nel senso che sapevo che il mattino entravo in ospedale alle sette perché avevo finito i termini e dovevo partorire, quindi mi ricoveravano d'ufficio. Dopo un'ora che avevo partorito o poco più, ho detto al mio compagno cosa andare a dire il giorno dopo in ufficio perché questi potessero continuare il lavoro. E appena rientrata a casa, ho fatto cinque giorni di maternità, più o meno lavorando da casa. Non mi potevo permettere di non esserci, io non ero dipendente, quindi di maternità non se ne parlava, e l'anno successivo ho lavorato sempre con una fatica e un peso pesantissimo, proprio una stanchezza da arrivare all'operazione più totale”. [D, 38, PA]

“Ho dato le dimissioni prima che mi scadesse il contratto... non avevo la possibilità di mandare il bambino all'asilo nido, non avevo nessuno che me lo guardasse... Economicamente con un apprendistato ridotto al 30 % non mi potevo permettere una baby-sitter... quindi me lo son guardato io... Anche perché facendo il *part-time* avrei preso sì e no trecento euro. È stata una decisione sofferta perché comunque era

un lavoro... e ci tenevo a tenerlo... però a quel punto non ce la facevo... tutto lì... E poi dopo ho iniziato con le agenzie. [D, 32, DC]

Tra gli eventi più citati come momenti critici per il proprio lavoro la maternità sembra rappresentare un *turning point* decisivo (Clausen, 1993), un “fantasma” che incombe sulle prospettive di carriera e sui progetti di vita delle donne. Il corrispettivo maschile, la paternità, non sembra invece rappresentare un ostacolo professionale (Poggio, 2006a) e non è mai stato tematizzato all’interno dei racconti degli uomini. Le organizzazioni hanno storicamente vissuto la maternità come una condizione assolutamente privata e personale (svuotandola in questo modo di ogni valore sociale), e come un fattore di ostacolo alla produzione, sia perché l’assenza delle donne crea un vuoto “imprevisto” che determina difficoltà nella sostituzione o nella redistribuzione degli incarichi, sia perché la scelta della maternità della donna viene considerata come una sorta di “tradimento” verso l’investimento professionale e lavorativo. Se tra le donne che lavorano nella pubblica amministrazione ho trovato storie di assoluta mancanza di diritti, nonostante le (esigue) modifiche normative intervenute sul tema<sup>10</sup>, tra le lavoratrici somministrate ho raccolto anche diversi racconti di momenti di uscita dal mercato del lavoro in seguito alla nascita dei figli, per poi rientrare dopo diversi anni attraverso le agenzie interinali. Sono invece comuni ad entrambe – collaboratrici e interinali – le narrazioni di rinuncia all’essere madre in quanto condizione inconciliabile con le tutele previste dal contratto e con la garanzia di poter mantenere una continuità professionale.

La maternità, tuttavia, non rappresenta l’unica forma di discriminazione che colpisce nello specifico le donne le quali, come più volte evidenziato, continuano ad essere sovrarappresentate in tutte le forme di lavoro intermittente (Saraceno, 2005; Fudge, Owens, 2006). Le lavoratrici sono spesso discriminate non per i

---

<sup>10</sup> Le collaboratrici iscritte al fondo Inps gestione separata hanno diritto all’indennità di maternità per 6 mesi complessivi, a condizione che non abbiano altre forme di copertura previdenziale, non siano titolari di pensione, e abbiano almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti i 2 mesi anteriori alla data del parto, anche nel caso in cui non sia più iscritta alla gestione separata. L’indennità è pari all’80% della retribuzione media giornaliera percepita dalla collaboratrice nei 12 mesi che precedono l’inizio del periodo indennizzabile. Tuttavia, nonostante la legge 388/2000 preveda la tutela della maternità nelle stesse forme e modalità previste per le lavoratrici dipendenti, l’Inps ha stabilito che non sussiste l’obbligo di astensione dal lavoro nei 2 mesi precedenti e nei 3 mesi successivi al parto, vista la natura autonoma del rapporto di lavoro.

propri progetti di vita e per la loro particolare situazione familiare (avere dei figli e/o essere coniugate), ma proprio a causa di un atteggiamento pregiudiziale, se non discriminatorio, da parte dell'azienda, in cui continua a prevalere una cultura di genere che discrimina le persone sulla base del fatto che hanno corpi differentemente sessuati (De Bon, Murgia, Poggio, in corso di pubblicazione). Diversi studi hanno infatti rilevato che all'interno delle organizzazioni la discriminazione è basata su situazioni impari in cui categorie diverse di persone (in questo caso gli uomini e le donne) vengono trattate in maniera differente in base a caratteristiche personali (in questo caso il loro sesso biologico) che non riguardano in alcun modo le loro capacità di prestazione (Monaci, 1997). Questo tipo di atteggiamento conduce inevitabilmente a delle disuguaglianze, ad esempio nelle opportunità di accesso e di carriera, causando una distribuzione disomogenea di uomini e donne nelle occupazioni maggiormente stabili e garantite.

“Mi era stata proposta la prosecuzione del mio lavoro all'interno dell'ente come segretario particolare. E la proposta è sfumata per questo fattore minimo, diciamo, di essere donna. Mi (*dirigente del servizio*) aveva già parlato di contratto, di soldi, di quello che poteva essere l'ambito del lavoro. Mi aveva già fatto vedere il contratto e poi mi ha chiamato dicendomi: “Guarda la persona che tu dovresti affiancare, quindi la persona per cui dovresti diventare segretaria particolare ha detto di no perché, non ha detto “Non voglio una donna”, ma ha detto “Voglio un uomo, voglio un ragazzo”. [D, 31, PA]

“Loro (*responsabili del supermercato*) me l'han sempre detto. Che in \*\*\* (*supermercato*) le donne non faranno mai strada! In \*\*\* fanno strada solo gli uomini. Una volta me l'hanno detto a me! E io gli ho detto: “Questo lo pensi tu!”. E invece no, purtroppo aveva ragione. Andava tutto bene, ma quando ho chiesto l'assunzione han fatto fare retromarcia. E c'ero quasi riuscita a fare il salto di qualità. E son straconvinta che se fossi stata un uomo mi davano il posto, mi davano il livello e mi davano tutto! Basta vedere i maschi che ci son dentro. Son tutti apposto, dai livelli, ai posti, a capinegozi. Solo le donne non le assumono”. [D, 32, DC]

Un aspetto allarmante che è emerso dalle interviste che ho realizzato con le lavoratrici sia della pubblica amministrazione che della distribuzione commerciale riguarda in particolare il momento del colloquio di assunzione, che in quasi tutte le storie delle donne viene presentato come un momento di discriminazione diretta ed esplicita nei loro confronti.

“Tantissimi posti di lavoro, tanti colloqui che ho fatto, chiedono insomma se si è sposati, “Ha figli?”, “No”. “Ha intenzione di averne?”. Cavolo spero di sì, cioè

insomma. È logico, è normale, quello può essere uno svantaggio. Sempre, quasi sempre, nei colloqui, sempre. Lo stato di famiglia te lo chiedono per forza, poi comunque in realtà vogliono sapere se sei sposata ed hai dei figli, che allora è meglio. Perché se li hai già, magari se hai 2 o 3 dicono va bene insomma, forse è sistemata, invece se non ne hai il dubbio viene”. [D, 41, PA]

“Sì va beh poi chiaramente ti chiedono sempre, una delle prime che ti capita che ti chiedano: “Ma sei fidanzata? Hai figli? Ti vuoi sposare? Entro quanto?”. Domande che in un colloquio di lavoro non sono concepibili secondo me, e quello lì determina il fatto se tu vieni assunta o meno, perché comunque insomma decidono che se devi fare un certo lavoro, ecco non so come dire... Datori di lavoro maschi di solito, da una donna non ho mai sentito una roba simile. Non dico che le donne siano meno sessiste dei maschi, anzi...”. [D, 32, DC]

Se in generale il livello di discrezionalità delle aziende è molto ampio rispetto alle assunzioni, questa situazione pare essere ancora più marcata per quanto riguarda i rapporti di lavoro temporanei. Nelle narrazioni delle lavoratrici intermittenti ricorrono le descrizioni delle prassi di colloquio con varie domande non relative alla posizione lavorativa e poste unicamente alle donne (progetti di maternità, carichi familiari, ecc.), formulate sulla base dei tradizionali stereotipi di genere che presuppongono che le donne siano maggiormente coinvolte nella sfera privata e nel lavoro di cura (non retribuito) e gli uomini nella sfera pubblica e nel lavoro retribuito (Gherardi, 1995). A ciò contribuiscono i meccanismi talvolta opachi delle organizzazioni, che nei processi di selezione tendono alla omologazione e alla riproduzione omosociale, per cui dirigenti uomini mettono in atto pratiche di cooptazione, facilitando l'ingresso e la progressione di altri uomini. La carriera delle donne sarebbe in questo senso ostacolata dalla condizione di minoranza e marginalità in contesti gerarchici, simbolici e di relazioni a dominanza maschile (Zajczyk, 2007). Il mancato riconoscimento del diritto di cittadinanza di genere nelle organizzazioni lavorative riproduce quindi il sistema strutturale e simbolico che colloca le donne in posizioni subordinate, subalterne e maggiormente instabili e precarie.

## **1.2. Costruire una continuità biografica**

Dopo aver messo in luce i momenti salienti, i punti di svolta che le persone intervistate riconoscono come tali nelle loro biografie, in questa sezione cercherò di

esplorare le modalità attraverso cui gli individui cercano di ricomporre i frammenti delle proprie storie di vita e di costruire una continuità biografica.

Che si tratti di precari ad alta specializzazione o meno, tutti i soggetti che hanno partecipato alla ricerca devono confrontarsi con un comune problema: garantirsi una continuità lavorativa e di reddito (Bertolini, 2004), in una situazione in cui l'enfasi è sul presente e sul "momento", sui "punti" nel tempo indipendenti gli uni dagli altri, piuttosto che sulla continuità (Leccardi, 1991).

La difficoltà per lavoratrici e lavoratori con un contratto a termine diviene infatti quella di progettare un futuro e costruirsi un percorso professionale coerente tra impieghi instabili (Magatti, Fullin, 2002). Da un lato vi è il tentativo di mettere in atto delle strategie che consentano di orientare la propria rotta all'interno di scenari scarsamente definiti (Luciano, 2002), dall'altro vi è lo sforzo di riconnettere le varie esperienze lavorative in un percorso coerente dotato di senso (Laffi, 2000). Porrò quindi la mia attenzione sulle strategie elaborate per fronteggiare situazioni di precarietà e sulle modalità attraverso cui lavoratrici e lavoratori intermittenti cercano di tenere insieme esperienze del passato e aspettative verso il futuro.

Cercare di costruire una storia coerente per le persone che transitano ed esperiscono situazioni di precarietà significa inventarsi un racconto inedito, che non può incanalarsi nei binari già tracciati dallo stile di vita associato al "posto fisso", né a quello del lavoratore autonomo. In un certo senso progettare – se si ha di fronte un futuro incerto e imprevedibile – significa quindi anche *de-lirare*, nel senso di uscire dai confini stabiliti e dati per scontati, costruendo dei percorsi alternativi, i cui rischi devono però essere affrontati in maniera individuale man mano che si disegna il tracciato.

### *1.2.1. Strategie anti-precarietà*

Le persone intervistate, che lavorino nella pubblica amministrazione o nella distribuzione commerciale, con un contratto autonomo o dipendente, si trovano in ogni caso a dover elaborare delle strategie per far fronte alle continue turbolenze cui sono soggette, avendo da un lato la percezione di possedere uno scarso controllo sugli eventi, e dall'altro un carico di responsabilità del tutto individuale rispetto agli

esiti delle proprie mosse. La metafora del *puzzle* (Bauman, 2003), che deve essere composto senza che si conosca la figura finale e senza la certezza che ci siano tutti i pezzi per poterla costruire, si presta efficacemente a descrivere il carattere di sperimentazione cui sono sottoposti i percorsi di vita. Tuttavia il cammino non procede esclusivamente per tentativi, dal momento che le tappe sono influenzate dagli eventi personali e dalle situazioni via via vissute. Si delinea quindi un'idea di strategia come processo di costruzione graduale di un disegno, in cui la previsione dei possibili sviluppi di certe situazioni e di linee di azioni da seguire per raggiungere l'obiettivo che ci si è posto, si articola insieme al delinarsi dell'obiettivo stesso.

Una delle principali strategie di protezione contro il rischio e l'incertezza nei percorsi lavorativi discontinui fa affidamento alla costruzione di reti relazionali, fondamentali non solo per la ricerca del lavoro, ma anche per il mantenimento dello stesso e per l'acquisizione di nuove commesse (Bertolini, 2002; Rizza, 2003). Questo avviene in linea generale attraverso due modalità differenti: la creazione di un legame fiduciario forte o la gestione di una rete di contatti personali sufficientemente estesa e variegata da assicurarsi nel futuro un flusso di commesse il più regolare possibile.

“Posso presumere di aver sempre trovato un lavoro per il passa parola, perché qualcuno mi conosceva... Mai con le agenzie interinali, sono iscritta a 5 agenzie interinali, non mi hanno mai chiamato in 4 anni, neanche una volta. Io avevo dato disponibilità per qualsiasi, dico qualsiasi tipo di lavoro, ma non mi hanno mai chiamato. Mi hanno detto che la laurea era un aspetto negativo, addirittura in un'agenzia mi hanno detto “Sa, sarebbe meglio che non mettesse che è laureata, perché sa, tanta gente non assume laureati”. Quindi mi aggiornò il più possibile, giro più possibile, cerco di procurarmi più contatti possibili”. [D, 41, PA]

“Ti devi far vedere interessato e se ti mandano un messaggio devi passare a informarti, cioè non è che puoi sempre aspettare che ti arrivi. Perché purtroppo c'è anche gente che sta lì e aspetta... e spera. Più gente conosci, più contatti hai e più li tieni, meglio. È perché comunque devi avere i contatti con la gente o riuscire a crearteli. Perché se tu ti comporti in un modo, ti relazioni in un certo modo, passi che ne so io ogni tanto a trovarli anche solo per: “Ciao, com'è? 'Scolta hai trovato qualcosa...”, è un'altra cosa. Se beccano qualche lavoro, se vengono a sapere di qualcosa, stai tranquilla che se possono ti chiamano”. [U, 31, DC]

Come emerge dagli stralci di intervista, la costruzione delle reti sociali passa solitamente attraverso diversi circuiti per i/le collaboratori/trici e gli/le interinali.

Le agenzie di somministrazione non sono ad esempio un luogo a cui affidare il proprio inserimento lavorativo se si possiede un elevato titolo di studio. Per chi è coinvolto/a in forme lavorative atipiche è in questo senso più importante riconoscere ed utilizzare i canali giusti di comunicazione e conoscere il mercato in cui si è immersi più da un punto di vista relazionale che in senso strettamente economico (Semenza, 1999). Anche i comportamenti economici sono infatti incorporati in reti di relazioni interpersonali e socialmente situati in specifici contesti (Polanyi, 1944; Granovetter, 1985). La teoria della costruzione sociale dell'economia e delle istituzioni (DiMaggio, Powell, 1991; Magatti 1991) ha ampiamente evidenziato l'origine sociale dei fenomeni economici, mostrando come il mercato (ed in particolare il mercato del lavoro) si situi in un contesto socio-culturale specifico, entro il quale le relazioni sociali hanno un ruolo essenziale nello svolgimento e nella determinazione delle regolarità economiche (Smelser, Swedberg, 2004).

Per i/le collaboratori/trici è il sistema di appartenenze sociali, delle risorse ascritte ed acquisite del singolo, a diventare una variabile strategica nella ricerca di una collocazione sul mercato del lavoro. Attraverso i contatti con i committenti, con altri lavoratori e/o tramite le relazioni di tipo personale, si ottengono, infatti, informazioni su nuove opportunità di lavoro, ma si fa circolare e si rafforza anche la propria reputazione, si consolidano comunità professionali informali, si producono garanzie di affidabilità per i committenti stessi e, contemporaneamente, si rimane aggiornati sulle occasioni in circolazione. Per gli interinali il *network* di relazione è invece maggiormente circoscritto al rapporto con l'agenzia di somministrazione, il quale necessita tuttavia di una costante e continua manutenzione e non può essere costruito una volta per tutte, ma deve essere alimentato e arricchito continuamente.

La difficoltà di essere inseriti in un *network* stabile e la facile reperibilità di nuove persone da assumere da parte delle aziende, tuttavia, non sempre consente di mettere in atto delle strategie capaci di garantire in maniera informale una continuità lavorativa. In questo caso è la famiglia a rappresentare, ancora oggi, la maggiore fonte di sostegno per lavoratrici e lavoratori a termine.

“Quando sono stata disperata, mi ha prestato soldi mia sorella, non perché glieli

abbia chiesti, ma perché vedeva che proprio non ne venivo fuori e me li ha dati. E lì proprio ti dispiace perché dici “Cavoli, guarda, a questa età”. Sì, forse sono i momenti dove proprio ti dispiace, perché vorresti arrangiarti, sono anche abituata ad arrangiarmi e quindi farmi aiutare mi è dispiaciuto. Però d’altra parte se non riesci a pagare l’assicurazione della macchina, le rate condominiali, ho chiesto mutui, però... E quindi, ecco lì forse, farsi aiutare appunto, mio papà e mia sorella mi hanno aiutato molto, e quello è triste”. [D, 41, PA]

“Mio marito fortunatamente, ha lavorato sempre... ecco io sono un aiuto più che altro, perché lui fortunatamente lavora fisso. Poi c’ho i figli che danno una mano... Però se lavorassi anch’io fissa potrei fare altre cose, non stare sempre in affitto ad esempio... Sono sicura che con lo stipendio mi pago la casa e con lo stipendio di mio marito faccio altre cose. Non posso dire adesso “Pago un tanto di quota”, e se poi prendo di meno? E se non lavoro mettiamo un mese? Mi è capitato che non ho lavorato un mese...”. [D, 45, DC]

L’ombrello familiare rimane un’indispensabile fonte di protezione, che interviene nel momento in cui ci sono dei vuoti che non si riescono a colmare nell’elaborazione del proprio percorso di vita, soprattutto in termini di sostegno al reddito. In particolare sembra essere confermato il carattere familista del *welfare* italiano (Fullin, 2004) che da un lato rende difficile l’indipendenza dal nucleo familiare d’origine e dall’altra continua a penalizzare soprattutto le donne, che continuano a trovarsi spesso in posizione di dipendenza (economica) dal proprio partner (Trifiletti, 2003). Il pieno e concreto esercizio della cittadinanza, attraverso cui si accede alle risorse indispensabili di protezione sociale, passa infatti dalla condizione contrattuale di lavoratore a tempo indeterminato, secondo il modello classico del *male breadwinner*, anche per coloro che si trovavano nella condizione di non lavoro. Il progressivo indebolimento del confine tra lavoro e non lavoro avviene in questo senso sia in seguito al crescente moltiplicarsi delle posizioni intermedie tra le due polarità – lavoro instabile e garantito – sia al progressivo ingresso nel mercato del lavoro (soprattutto entro la “zona grigia”) delle donne, che nella società salariale erano tipicamente destinate a permanere nell’area del lavoro informale e non retribuito (Borghi, 2007) e che ancora oggi pagano i maggiori rischi e disagi connessi alla crescente precarietà.

Le implicazioni in termini di equità sociali risultano evidenti: le famiglie che non possono permettersi di sostenere i propri membri subiranno una discriminazione dal momento che mancheranno le opportunità per trovare un buon impiego (Simonazzi, Villa, 2007). L’equilibrio che sembra essersi creato nel mercato del

lavoro italiano tra diffusione delle occupazioni instabili, sistema di *welfare* e struttura familiare non fa da questo punto di vista che rafforzare il ruolo della famiglia nella riproduzione delle disuguaglianze sociali (Saraceno, 2000, 2002; Ranci, 2002). Bassi salari, basso livello di sicurezza del posto di lavoro, elevati tassi di disoccupazione, mancanza di diritti sociali e difficoltà a trovare alloggi a prezzi abbordabili, rendono lavoratori e lavoratrici con contratti a termine ancora più dipendenti dalle famiglie di quanto non avvenisse in passato, alimentando forti squilibri generazionali basati sulle asimmetrie nei trattamenti e nei tipi di protezione. Questa situazione è peraltro alla base del divario sociale presente in Italia, che resta uno dei paesi in cui la distribuzione degli svantaggi è maggiormente disomogenea e in cui vi sono meno opportunità di mobilità sulla base degli sforzi e delle capacità individuali. In questo versante, la flessibilità introdotta nel mercato del lavoro dai contratti di lavoro atipici, non ha intaccato tale immobilismo sociale, ma creato ulteriori pratiche che lo confermano e rafforzano.

La famiglia sembra tuttavia entrare in scena nella vita delle persone che ho intervistato esclusivamente nel momento in cui non si sono riuscite ad elaborare altre strategie di protezione. Una delle più frequenti, messa in atto sia da collaboratori/trici che da interinali, è il mantenimento di “lavori salvagente” *a latere* del rapporto lavorativo principale.

“A dirti il vero, io ho sempre cercato di fare sempre due lavori in contemporanea, quindi magari durante il giorno ne avevo uno, diciamo più o meno fisso, poi la sera ne avevo un altro in modo tale che se per caso mi saltava uno dei due avevo comunque una copertura finanziaria, magari minimale però almeno qualcosa d’avere una garanzia”. [D, 33, PA]

“Essendo una precaria, non ho mai lavorato solo per un ente, ne avevo uno principale nel quale svolgevo la maggior parte del mio lavoro se vuoi, però avevo anche altre collaborazioni, perché altrimenti non arrivavo alla fine del mese con una collaborazione unica. Il problema del precariato è anche questo, che tu non ti puoi permettere di rinunciare a molti lavori” [D, 38, PA]

“È difficile trovare lavoro, è molto difficile, non sembra ma una volta che ci sei dentro... è veramente dura e quindi per tirare avanti devi arrangiarti in qualche maniera, poi io sono molto indipendente quindi non mi andava di chiedere soldi in famiglia. Faccio di tutto, quello che trovo... facevo assistenza anziani e andavo sia di giorno che di notte. Cioè di giorno andavo in casa di riposo a dare da mangiare agli anziani, di sera andavo all’ospedale a fare le notti che anche lì c’è sempre bisogno”. [D, 30, DC]

“Ho una moglie e un figlio piccolo. Da solo... forse neanche da solo ce la fai. Bene o male un affitto ti costa 4-500 euro, se per caso ti vuoi prendere una macchina, metti qualche spesa, dopo prenderti da mangiare e tutto il resto... Non esiste... come ti ripeto se non avessi avuto le serate sarei... crepato di fame penso qualche bel periodo fa”. [U, 31, DC]

Se per chi lavora con contratti di collaborazione nella pubblica amministrazione c'è la possibilità di costruire una rete di sicurezza mantenendo più di un committente e tenendo attivi diversi contratti, seppur brevi e che richiedono un minor impegno, per chi invece lavora tramite agenzia di somministrazione i “lavori salvagente” si configurano come attività fatte “per arrangiarsi”, spesso svolte in nero, mentre si è alla ricerca di un nuovo lavoro. Può trattarsi, come raccontato dagli/le intervistati/e, di assistenza anziani piuttosto che di serate di *karaoke*, attività che si rivelano indispensabili per tappare dei buchi di scopertura economica.

Ci sono tuttavia delle differenze sostanziali tra collaboratori/trici e interinali nelle modalità di costruzione di una continuità biografica. I/le collaboratori/trici, avendo dei contratti più lunghi rispetto a chi lavora tramite agenzie interinali, cercano (quando ci riescono) di pensare al prossimo lavoro prima che arrivi la scadenza del contratto e di risparmiare il più possibile in modo da poter attingere nei momenti di non lavoro al proprio fondo personale.

“Io per il vero ho sempre cercato di anticipare i tempi, nel senso che anche adesso il contratto mi scade in giugno, il 30 giugno, ma ad oggi (*marzo*) sto cercando già per giugno, perché altrimenti aumenta anche quel senso di insoddisfazione e di instabilità che aumenta proporzionalmente all'avvicinarsi della scadenza del contratto. Quindi sapendo che comunque la gestione poi emotiva è sempre meno arginabile, preferisco prevenire”. [D, 31, PA]

“Chi è precario lo sa che deve gestirsi bene i suoi soldi. E quindi ho risparmiato quando guadagnavo, e ho usato i miei risparmi quando non lavoravo. Per cui, certo con dei periodi di grassa e dei periodi di molto magra, nel senso che, ti dico, sono stata anche fortunata nel mio precariato, perché ho avuto sempre l'ombra di qualche collaborazione, sono stati pochi i periodi in cui proprio non ho lavorato, cioè pochi, brevi più che pochi, e poi capita che avanzi soldi dai lavori fatti magari un paio di anni prima... Perché poi funziona anche così, no? Che prima di vedere i soldi, ne passa di acqua sotto i ponti”. [D, 38, PA]

Chi lavora con un contratto di collaborazione non ha diritto di percepire alcun tipo di indennità di disoccupazione. La sua sicurezza economica deriva di conseguenza esclusivamente dalla capacità di continuare a lavorare (Magatti, Fullin, 2002). Su

questo versante l'Italia occupa una posizione anomala nel panorama europeo dal momento che, insieme alla Grecia, è l'unico paese in cui non è previsto un sussidio assistenziale determinato solo dalla situazione di bisogno del soggetto, che affronti in maniera universalistica il rischio di perdere il lavoro e di restare in una condizione di precarietà (Fullin, 2004). La deregolamentazione del mercato del lavoro, non accompagnata da riforme adeguate in materia di sostegno dei redditi, ha infatti creato un rischio di esclusione e di insicurezza economica per un numero di persone via via crescente (Simonazzi, Villa, 2007)

La situazione è in parte differente per chi lavora con le agenzie di somministrazione. Trattandosi di un contratto di tipo dipendente, garantisce infatti il diritto di poter usufruire del trattamento di disoccupazione. Nella maggior parte dei casi, anche con un contratto interinale, si riesce – spesso in accordo con l'agenzia – quantomeno a raggiungere l'accesso alla disoccupazione con requisiti ridotti, che può essere richiesta da persone che abbiano accumulato almeno 78 giorni lavorativi nell'arco dell'anno e che abbiano un'anzianità assicurativa di almeno due anni, vale a dire almeno un contributo settimanale versato prima del biennio precedente l'anno nel quale viene chiesta l'indennità.

“Ti ritrovi a casa senza la possibilità che la Provincia o comunque lo Stato italiano ti sostenga in qualche modo. Perché la disoccupazione... la totale hai diritto se hai lavorato 1 anno negli ultimi 2, dopo c'è la ridotta che si può fare entro il 31 marzo di ogni anno se hai lavorato almeno 78 giorni nell'anno precedente, quella dai... bene o male. Gli interinali sanno che c'è almeno questa agevolazione qua, per cui se gli dici: “Guarda fammi lavorare un po' di più che voglio almeno arrivare... alla disoccupazione”, in qualche modo ti vengono incontro insomma...”. [D, 34, DC]

Ciò che sembra invece restare costante, a prescindere dalla tipologia contrattuale del contratto – collaborazione o somministrato – è l'importanza di mostrarsi sempre disponibile nei confronti dell'ente, dell'agenzia, del supermercato e di qualsiasi forma di opportunità lavorativa. Come già sottolineato, infatti, il lavoro, manuale e non, si trasforma progressivamente in un lavoro di relazione, che richiede un alto livello di capacità comunicative e di disponibilità (Marazzi, 1994).

“Ci sono periodi in cui ti offrono più lavori, siccome tu sai che non sempre ci sarà questa opportunità, è comunque importante che tu sia anche disponibile, perché insomma, devi stare sul mercato. Perché uscire dal mercato del precariato, poi vuol dire che rientrare è più difficile, perché non ci sei solo tu, c'è un sacco di gente,

almeno che tu non sia il più bravo di tutti quanti. Però ne trovano di gente, a bizzeffe, che ti possa sostituire. Uno dei giochi è anche quello comunque di essere disponibile e di essere sempre presente”. [D, 38, PA]

“Sì, ecco... bisogna... Ti chiamano e bisogna essere sempre libera... Sai che se sei una brava lavoratrice che non si assenta per cretinate, che si merita di lavorare, il lavoro arriva, ti devi dare da fare, continuare a fare una visita, cioè a farti vedere, dire che sei disponibile, insistere, persistere, rompere le scatole e qualcosa arriva insomma...”. [D, 45, DC]

Responsabilità individuale, autonomia, adattabilità, sono concetti che, nei nuovi discorsi dominanti, regolano i comportamenti e chiedono a certi individui e gruppi di rendersi sempre disponibili quando l'economia lo richiede.

Lavorare con un lavoro temporaneo può quindi significare dover far fronte a continue richieste di assicurare maggiore versatilità, di essere pronte ai cambiamenti con scarso preavviso, disponibili ad accettare il rischio di costruire in maniera individuale il proprio percorso lavorativo, senza un disegno professionale ben definito. Attraversare percorsi lavorativi frammentati, costellati di transizioni tra posizioni anche molto differenti, in bilico tra lavoro e non lavoro, rende difficoltoso il delineare e mantenere un proprio itinerario professionale, che dia coerenza agli spezzoni di lavoro, ma anche a quelli biografici ed esistenziali.

Lavoratori e lavoratrici intermittenti si trovano dunque a dover dare forma ad una vita lavorativa, nel tentativo di impedire che si interrompa nel passaggio da un impiego all'altro, in un tragitto complesso e imprevedibile. Tuttavia, gli sforzi di costruzione biografica e professionale devono fare i conti anche con le organizzazioni all'interno delle quali prestano la propria attività lavorativa. Capita infatti, sia per le collaborazioni che per il lavoro somministrato, che la “traccia di cittadinanza” (Accornero, 2001) che lavoratrici e lavoratori cercano di segnare nel passaggio da un impiego all'altro venga interrotta o quantomeno parzialmente celata proprio dai rispettivi datori di lavoro, sia esso un dipartimento della Provincia, o un'agenzia di lavoro interinale.

“C'è stata la prima parte che era febbraio-cinque di giugno, poi è stato prolungato. Mi è stata fatta un'altra collaborazione da giugno fino a luglio... poi luglio-agosto-settembre, e poi c'era ottobre-novembre-dicembre. Quindi sono stati fatti tre contratti diversi, con una sospensione appunto fittizia in realtà di un mese, in ottobre, per cui ho il contratto che parte da novembre a dicembre. Perché mi è stato detto che appunto non ci poteva essere continuità per problemi burocratici, perché altrimenti se

c'era continuità tra un incarico ed un altro poteva sembrare un mascheramento di assunzione. Ma il mese di ottobre sono comunque andata a lavorare". [D, 31, PA]

"Inizi a lavorare con l'agenzia, ti fanno il primo contratto che potrebbe essere una settimana, come potrebbe essere di 15 giorni, come potrebbe essere di un mese. Al terzo contratto, alla terza proroga, si possono fare solo tre proroghe dopo di che viene sospeso, in pratica cessa quel contratto. Però cosa succede, che ti fa cessare il contratto venerdì, anziché domenica. Cessando venerdì, lei oggi mi può riaprire un altro contratto. Quello prima è finito, il rapporto è terminato il 29 febbraio, punto. Il 3 è un altro giorno, sono passati 2 giorni perché tu comunque per legge tu devi avere 11 ore di stacco, non puoi lavorare prima di 11 ore di stacco e quindi ti fanno un altro contratto". [U, 36, DC]

Lo sforzo di costruire una continuità biografica messo in atto dagli individui di cui ho raccolto le storie deve quindi confrontarsi con le pratiche di decostruzione di continuità attivate dalle organizzazioni. I tentativi di mascherare la stabilità, imponendo una soluzione di continuità, che trasformi il lavoro da un percorso lineare ad un insieme di frammenti, riguardano i lavoratori e le lavoratrici con contratto a termine sia della pubblica amministrazione, sia della distribuzione commerciale, entrambe impegnate a trovare delle modalità per rispettare i termini legali dei rinnovi. Agli individui spetta quindi il compito non solo di trovare delle strategie che li mettano al riparo dalla precarietà, ma anche di costruire e mantenere una "capacità di resistere" alla mutevolezza del contesto (Ranci, 2002) proteggendo i percorsi costruiti dalle stesse organizzazioni all'interno delle quali sono stati intessuti.

### *1.2.2. Ex-per-ire il lavoro*

Nel percorrere e costruire le proprie transizioni biografiche alle persone capita non soltanto di attraversare degli eventi che accadono, ma – come dice l'etimo – di "ex-per-ire" tali eventi, come qualcosa che esse "fanno" (Jedlowski, 1994), rielaborando gli eventi accaduti nella propria biografia per trarne apprendimento e senso, indispensabili alla costruzione di una propria strategia.

Ciò che tuttavia lamenta chi lavora con contratti a breve termine è proprio il fatto che le organizzazioni, siano esse enti pubblici o catene di supermercati, non sembrano essere interessate all'esperienza posseduta dai/lle dipendenti (temporanei/e). E tale situazione non sembra mutare neanche nel caso di biografie

che per quasi un decennio (e talvolta oltre) si articolano all'interno della stessa azienda.

“Dal punto di vista dell'azienda può cinicamente non essere un problema il fatto di cambiare spesso i suoi collaboratori, ma mi chiedo con che razionalità si possano formare le persone e poi buttarle via, perché io lavoro meglio adesso che quindici anni fa. Io mi chiedo se se ne rendano conto. Perché uno potrebbe anche dire: “Va beh, l'abbiamo spremuto, poi può andarsene”. Ma non è che mi avete spremuto, mi avete anche formato, io sono più bravo di dieci anni fa. Me lo dite voi stessi che sono più bravo di dieci anni fa. Allora potete davvero permettervi di ricominciare da zero? Beh, buon lavoro”. [U, 40, PA]

“Quando ho cominciato, ho cominciato all'\*\*\* (nome supermercato), sono stata affiancata, perché alla fin fine per fare cassa non è che fanno un corso di pratica, la pratica l'hai fatta praticamente lavorando. Ora mi è capitato al \*\*\* (nome altro supermercato) che hanno fatto affiancare a me, che io non ero del \*\*\*, mi hanno chiesto se potevo affiancare queste ragazze nuove appena assunte, visto che io avevo esperienza e conoscevo bene il supermercato...”. [D, 25, DC]

L'instabilità del contratto crea in questi casi dei problemi di riconoscimento della propria professionalità da parte dei committenti/datori di lavoro, anche per coloro che sarebbero soddisfatti dell'attività svolta e che si riconoscono nella propria professione. Nonostante i soggetti ricevano dei segnali di apprezzamento rispetto al valore delle loro competenze e dell'esperienza accumulata – come nel caso del collaboratore che lavora nello stesso ente da oltre dieci anni o della lavoratrice interinale che forma le nuove ragazze assunte – non vi è in ogni caso alcuna garanzia rispetto ad un interesse a lungo termine da parte dell'azienda. La questione non riguarda quindi la capacità di costruire un insieme di conoscenze in continuo aggiornamento, abbandonando l'idea di esperienza come patrimonio che è possibile “avere” una volta per tutte, per abbracciare un concetto di esperienza come percorso che si può solo “fare” (Jedlowski, 1999). Se l'ingresso in una comunità lavorativa necessita un processo di apprendimento complesso per il raggiungimento delle competenze necessarie alle attività che vengono svolte (lavorative e non), d'altra parte ci deve però essere un interesse o quantomeno un consenso dell'azienda per far acquistare una condizione di partecipazione attiva alle persone che contribuiscono al tenerla viva, a prescindere dal contratto con cui lavorano. Ciò che sembra crearsi è al contrario un frattura tra il lavoro come diritto/dovere e l'esperienza del lavoro, che si trasforma in questo modo in una

costruzione “fai da te” delle competenze richieste per svolgerlo.

“Fai da te e grazie alla disponibilità dei colleghi, non c’è mai stato uno, come dire, un percorso definito e programmato. Soprattutto, tutto è nato così, un po’ casualmente, non ho mai avuto una figura di riferimento se non perché io la vedevo come figura di riferimento, ma non c’è mai stato nessuno che ufficialmente mi abbia seguito. Direi che, guarda, le due cose sono: iniziativa personale e disponibilità di chi mi sta vicino”. [U, 45, PA]

“Mi vengono a chiedere dei dati di \*\*\* (*marca di elettrodomestici*) che io so, ma solo perché mi sono tirata giù da internet le schede e poi tra l’altro le prime volte giravo con il mio catalogo stile bibbia della \*\*\* e ripassavo ogni 5 minuti perché appunto per impararle devi fare così. A noi l’agenzia non ha dato niente. Molto bene, chiavetta da due giga, internet e scarichi tutto. Su internet c’è tutto, prodotto per prodotto, caratteristiche, ovviamente con linguaggio da pompa magna, l’aspirapolvere migliore che la tecnologia moderna possa fornirci, però togliendo appunto questo discorso tutti i dati tecnici li ho tirati giù da là e quelli degli altri prodotti leggendoli bene o male”. [D, 29, DC]

Da questi passaggi di intervista emerge quella che è stata definita “individualizzazione e privatizzazione dell’esperienza lavorativa” (Borghi, 2007). All’interno di un più generale processo che sancisce “l’individualità capace di agire da sola e di evolversi in forza delle proprie motivazioni interne” (Ehrenberg, 1999, pp. 311-2), anche la capacità di “stare dentro al lavoro” e le competenze di cui si ha bisogno per farlo diventano un affare personale, una questione privata. Queste dinamiche danno quindi luogo non solo alla privatizzazione dell’esperienza, ma anche alla non condivisione di essa. I lavoratori e le lavoratrici intermittenti che sanno di aver conquistato una serie di esperienze e per i/le quali la costruzione della propria professionalità ha significato anche “fare” ed *ex-per-ire* il proprio percorso decidono, infatti, di non metterlo in comune, proprio a causa dell’instabilità del lavoro e del rischio di diventare troppo facilmente sostituibile.

“Sì, ora mi avete riassunto, ma come? A tempo determinato, ma io so che forse tra un anno mi lasciate a piedi, potete anche non riassumermi. Io non insegno a nessuno i miei segreti, io i miei segreti di lavoro non li insegno a nessuno. Potrò farlo quando avrò un contratto a tempo indeterminato, quando so che dovrò lavorare per un’azienda e farò chiaramente di nuovo gli interessi dell’azienda. Mi dispiace eh, mi dispiace da morire, perché è giusto fare crescere le persone, perché se una persona è motivata e capace è giusto farla cresce... però a che pro se poi assumono quella al posto mio? Non gli faccio vedere alcune cose, non insegno totalmente, non faccio vedere dati aziendali ovviamente, perché ogni reparto conosce i propri... Oltre non vado perché non ne ho motivo insomma, devo tutelare anche me stesso, per il momento faccio ancora i miei interessi, poi se sarò assunto a tempo indeterminato

sicuramente tornerò a fare gli interessi dell'azienda". [U, 33, DC]

Sia per chi svolge attività intellettuali e di ricerca, sia per chi svolge lavori più prettamente manuali si può inoltre presentare, oltre ad un mancato riconoscimento della propria esperienza, anche una vera e propria difficoltà ad accumulare una significativa e specifica competenza professionale, trasferibile agevolmente da un datore di lavoro all'altro, da un'attività professionale all'altra (Gallino, 2000). Tra le persone che ho intervistato emerge infatti con chiarezza il fatto che, in particolare quando si lavora per periodi molto brevi in un contesto lavorativo, lo sperimentare e il collezionare diverse esperienze può paradossalmente essere la causa principale dell'incapacità di "fare" esperienza.

"Ho fatto un sacco di cose, ma non so fare niente, perché quando fai tutto per 4-5 mesi non impari niente, cioè quando hai imparato a fare quel qualcosa, poi ti dimentichi, qualche lavoretto qua e là, questa è la decima volta che inizio un lavoro... Quando impari e sai fare finisce, perché essendo contratti a tempo determinato o co.co.co., sono sempre per un periodo limitato e quindi alla fine non hai il tempo di imparare tanto, abbastanza, perché per imparare bene un lavoro e dire "Bene questo lo saprei fare", ci vuole comunque insomma un po' di tempo. E quindi ti ritrovi dopo anni di lavoretti, poi quando ti chiedono "Ma cosa sai fare?" dici "Un po' di tutto". Un po' di tutto oggi come oggi vuol dire niente e questa è forse la cosa più triste di tutto". [D, 41, PA]

"Tipo, una volta una signora ha spaccato un uovo, in una confezione da sei. E allora non sapevo cosa fare e ho chiesto alla collega. Lei è arrivata, ha messo le cinque uova in un sacchetto, un sorriso, l'ha chiamata per nome, auguri di buona Pasqua, e alla fine le ha staccato il codice della confezione e le ha detto che non importava che avesse rotto l'uovo. Così la signora era contenta e senza neanche accorgersene è andata in cassa con il codice e ha pagato 6 uova invece che 5... Devi sapere come fare in queste situazioni e soprattutto anche se hai girato mille supermercati, un conto è se i clienti li conosci, ma altrimenti si stressano subito, chiedono che venga la persona che loro conoscono e di cui si fidano. E io anche li capisco, ma quando succede così, che ci sono io e chiedono un altro, magari per me quello significa che la prossima volta non mi chiamano". [D, 34, DC]

La frattura tra l'attività lavorativa e la costruzione di un percorso "competente" contribuisce alla decentralizzazione del lavoro come veicolo e strumento di integrazione, sia per il venir meno dei legami sociali che si costruiscono nel tempo, sia per la perdita del suo tradizionale carattere di ritualità (Gallino, 2007). Sennett ha sostenuto a tal proposito in un suo saggio che "se l'antropologia ci ha insegnato qualcosa in merito a noi stessi, è che il rituale è il cemento più forte della società, la

chimica stessa alla base dei processi di inclusione” (Sennett, 2000, pp. 278-290). Quando il lavoro si fa precario, instabile, frammentato, entrambi questi aspetti – la dimensione sociale e quella rituale – possono venir meno, per lasciare spazio ad una situazione in cui gli individui non hanno il tempo di fare esperienza o – quando riescono a costruirla – faticano a farla riconoscere ed apprezzare da un’azienda o da un ente che difficilmente decide di investire nel lungo periodo se non vincolato da norme contrattuali.

Lo scenario entro il quale i soggetti sono chiamati a muovere i loro passi si presenta dunque come una sorta di continuo presente nel quale questa dimensione travolge l’esperienza passata, criterio ormai difficilmente utilizzabile per le scelte successive, così come il futuro, dimensione lontana ed incerta verso la quale diventa difficoltoso ogni tentativo di prevedibilità (Carrera, 2004). Spazio di esperienza ed orizzonte di aspettative si slegano fino a perdere ogni riferimento reciproco e, se esperienza vuol dire sapere come andranno a finire le cose (Benjamin, 1962), questi soggetti pagano il prezzo dell’affrancamento dalla *routine* con la difficoltà di tradurre gli eventi in esperienza e con quella di trovarsi a decidere circa la loro stessa esistenza volta per volta, riconfigurando continuamente le proprie aspettative.

### **1.3. *Transizioni attese e/o non avvenute***

L’approccio narrativo e l’attenzione al districarsi delle biografie consente di riconoscere i tempi dell’esistenza, la temporalità come tessuto costitutivo dell’esperienza umana. Nel raccontare le proprie biografie i soggetti intervistati ricostruiscono il passato, danno senso al presente e pensano al futuro e alle proprie aspettative. La narrazione delle transizioni biografiche attese e non ancora avvenute e di quelle che invece si aspettavano e non sono mai accadute rimanda al piano del desiderio e dell’immaginazione. Nella comprensione delle storie di vita è in questo senso interessante concentrarsi anche sulle transizioni che si sarebbero volute attraversare (Schlossberg, 1981, 1984) e su quelle che invece ancora si attendono, che danno l’idea di quali siano le rappresentazioni del futuro di persone che vivono in diversi mo(n)di instabili.

Per quanto riguarda le transizioni non avvenute la narrazione ricorrente tra le interviste che ho realizzato fa riferimento nello specifico ad una mancata assunzione, che secondo i/le protagonisti/e dei racconti avrebbe garantito una maggiore stabilità alla propria posizione, lavorativa e non.

“Perché mi eran state date non delle rassicurazioni, delle speranze, delle prospettive, qualche buona parola, “Vedrai che...”, e poi niente. E questa sensazione è molto antipatica, anche perché puoi anche dire: “È colpa mia”, puoi anche dire: “Ci sono stati altri più bravi di me”, ma quando passi degli anni e, insomma, ho passato dodici anni a fare delle cose per le quali ricevi delle lodi, per le quali vieni valorizzato. Ora che alla fine di tutto questo, ti dicano: “Grazie, basta così”. Ecco questa è la sensazione più brutta. Questo, nel momento in cui mi sono reso definitivamente conto che non c’era nessuna possibilità”. [U, 40, PA]

“Ho cominciato con l’\*\*\* (nome agenzia), ho fatto 4 mesi con loro, tutte le settimane il contratto di settimana in settimana. Però se io parlo con una persona e gli dò la mia parola, per me la parola vale più dei soldi e di tutto il resto. Se tu a me mi dici “Il primo contratto è di 5 mesi, dopo sarà un anno e dopo sarà definitivo”, io dopo un anno mi aspetto un definitivo, non mi aspetto “Guarda purtroppo il lavoro è sceso”. Solo promesse, siamo arrivati ad un punto che comunque io ho 36 anni, cioè non sono un bambino, ho 550 € al mese di affitto da pagare, questo purtroppo è la realtà dei fatti”. [U, 36, DC]

Il non verificarsi di un evento che ci si aspettava – in questo caso una promessa non mantenuta relativa ad un’assunzione stabile – si configura come una transizione appartenente alla dimensione del non cambiamento, espressa nelle narrazioni attraverso descrizioni di condizioni di stasi, permanenti o provvisorie, che influenzano la ricostruzione narrativa del proprio percorso nel contesto lavorativo e di vita personale (Cozza, Murgia, Poggio, 2008). Quando l’assenza di cambiamento riguarda la mancata stabilizzazione all’interno dell’organizzazione in cui si lavora per lunghi periodi in maniera continuativa – usata in questi casi come metro per definire il successo o l’insuccesso del proprio percorso professionale – le ragioni sono attribuite all’incapacità da parte dell’azienda di mantenere la parola data e di conseguenza all’impossibilità di avere fiducia nel committente o datore di lavoro. Questo comporta anche una difficoltà nel costruire nuovi scenari futuri e nuove aspettative, alimentando il timore che “non ci sia alcuna possibilità” e rafforzando la percezione che siano “solo promesse”, che l’ente o il supermercato in cui si lavora non ha alcuna intenzione di concretizzare.

È infatti interessante notare che le aspettative rispetto al futuro – in termini di

speranze e desideri che si vorrebbero realizzare – per quanto permeate dalla consapevolezza rispetto alla difficoltà di realizzarle, non riguardano il proprio percorso lavorativo, ma altre sfere di vita privata. Questo da un lato mette in luce la fatica di costruire rappresentazioni e scenari futuri che facciano riferimento al lavoro, dall'altro evidenzia ancora una volta quanto il lavoro non possa essere scisso dalle altre sfere di vita.

“Guarda sono talmente demotivata e triste che non ho neanche, gli ultimi colloqui che ho fatto, infatti non credo di aver fatto una gran bella figura, perché quando ti chiedono “Ma cosa vorresti fare?”, ti viene da dire “Guardi una qualsiasi cosa, basta, datemi un lavoro”. Cioè una volta... mai pensavo che sarebbe finita così. All'inizio ti dico avevo anche delle aspirazioni, dicevo “Mi piacerebbe questo, quell'altro”, adesso dico “Qualsiasi cosa”. [D, 38, PA]

“Mi piacerebbe avere dei figli, ma anche per quello comincia ad essere un po' tardi. Ovviamente poi potrei dire mille cose come tutti, vorrei trovare uno splendido lavoro, guadagnare un sacco di soldi, essere sicura che starò per sempre con la persona con cui sto, ma sono quelle cose... Avere dei figli insomma, quello sì, però anche per quello comincia ad essere un po' tardi, sarà dura”. [D, 41, PA]

“Magari uno potrebbe valutare di comprarsi casa, sai che hai una certa rendita, alta o bassa che sia, o se hai un lavoro comunque puoi avere un mutuo, qualcosa, puoi valutare di comprarti casa o di comprarti una macchina, di comprarti le scarpe, non lo so insomma. Non devi stare sempre lì a risparmiare... non ti permette di avere un minimo di visione, non parliamo poi dell'idea tipo vaghissima di fare un figlio, cioè quello proprio uno se la mette via, non è che un figlio lo fai a quarant'anni, cioè o lo fai a trenta, però a trenta sei un precario, quasi tutti ormai”. [D, 32, DC]

Nel corso della propria biografia cambiano quindi anche i desideri e i progetti che i soggetti narranti aspirano a realizzare. Nel primo stralcio di intervista viene messo in luce il sentimento di disillusione e di sfiducia rispetto al futuro che si spera di costruire. Vi è in questo caso una sorta di rinuncia al mettere in gioco le proprie capacità professionali, attribuendo maggiore importanza all'avere, oltre che al fare, una “qualsiasi cosa” possa assicurare una forma di reddito, alla base della propria indipendenza. I desideri possono quindi spostarsi dal piano della soddisfazione lavorativa al piano del lavoro come strumento per raggiungere una serie di obiettivi che riguardano la costruzione della propria biografia in senso più ampio. Avere un'occupazione diventa allora ciò che “permette di avere un minimo di visione” rispetto ad esempio all'accesso ad un mutuo o alla scelta di maternità, presente sia nelle storie delle donne che lavorano nella pubblica amministrazione, sia in quelle

della distribuzione commerciale, come un desiderio che acquista priorità col passare del tempo, il quale è tuttavia spesso permeato da un sentimento di rinuncia, proprio a causa dell'intermittenza del proprio contratto e di una stabilizzazione attesa, ma non arrivata.

Tra gli scenari relativi al futuro, se sul piano delle transizioni “desiderate” i soggetti narranti fanno riferimento ad aspirazioni che riguardano la loro vita personale piuttosto che professionale, sul piano delle “transizioni attese” vediamo invece ricomparire il tema del lavoro, che torna al centro del racconto. Alla domanda esplicita “come immagini il tuo futuro” (e non “cosa desidereresti nel tuo futuro?”) seguono delle risposte che riportano ancora una volta le narrazioni sui percorsi professionali e sull'impossibilità di prefigurarli.

“Non lo so, in questo momento nero, cioè nel senso che non ho nessuna prospettiva oltre il 31 dicembre del 2007, ma non sono particolarmente stressata, è ancora presto, mi stresserò più avanti, forse. Ma va beh, so che... non penso di essere proprio nel vuoto assoluto, però non lo so, insomma”. [D, 38, PA]

“Eh, la risposta è “Non lo immagino”... Il precariato purtroppo non aiuta a vedere un futuro, quello che riesco a vedere al massimo è a un mese prossimo, non vado di più... sia nella mia vita lavorativa che privata. Lavorativamente non l'immagino e quindi non immaginandolo lavorativamente non riesco nemmeno ad avere un'idea di una vita privata”. [D, 28, PA]

“Si dovrà iniziare a giocare alla lotteria. Non lo so, non ci voglio neanche pensare, ti giuro, mi dispiace, 'mo proprio non lo so. Mi sa che più avanti andiamo più peggio va purtroppo, spero che mi sbaglio ma...”. [D, 32, DC]

“Eh! Bella domanda. Boh, non lo immagino. Sicuramente l'agenzia interinale non ti può dare un lavoro duraturo, quindi bisognerà cercarlo in un altro ambito il lavoro duraturo. Ti aiutano, per fortuna che ci sono, perché comunque ti fanno lavorare, però per una visione più ampia, per un futuro come fai... poi come fai a dire “Il mio futuro come sarà”.. Boh non lo sai, vivo alla giornata e speriamo che vada avanti almeno così”. [D, 25, DC]

L'imprevedibilità del proprio futuro investe in maniera differente i racconti di lavoratrici e lavoratori intermittenti, a seconda delle risorse personali e della rete sociale a cui si è consapevoli di poter attingere. Nonostante in alcuni casi chi narra cerchi di posticipare la preoccupazione della scadenza del contratto, facendo affidamento alle proprie relazioni per trovare nuovi contatti lavorativi, permane in ogni caso l'incognita rispetto ai nuovi tasselli che comporranno la propria biografia. Il futuro finisce per schiacciarsi su un presente sempre più di breve periodo in cui

questi soggetti perdono la capacità di formulare previsioni e progetti sia di breve sia di lunga durata (Gallino, 2000) e in cui si abitua a fronteggiare le situazioni da cui sono quotidianamente investiti in una logica di continua emergenza.

Di fronte ad un contesto di questo tipo, in cui la continuità del tempo si rompe in una pluralità di frammenti slegati (Cesareo, 1990) e in una miriade di presenti (Leccardi, 1991), il futuro acquista la forma di “una lotteria” o comunque di un percorso in cui i protagonisti delle storie non hanno voce in capitolo rispetto al riuscire a raggiungere o meno una sicurezza economica che consenta di armonizzare la sfera del lavoro con le altre sfere di vita.

## **2. Spazi nei percorsi di vita**

L'analisi delle transizioni biografiche non può limitarsi esclusivamente alle singole traiettorie e ai passaggi accaduti nell'arco della vita dei soggetti intervistati, ma deve tenere in considerazione il fatto che traiettorie e transizioni che si articolano nel corso della storia di vita sono sempre tra loro interconnesse ad altri aspetti biografici.

Nella sezione precedente ho esaminato i *turning point* individuati come salienti e rilevanti dai protagonisti dei racconti, le modalità attraverso cui chi ha un lavoro intermittente tenta di dare una continuità ed una coerenza al proprio percorso e gli scenari e le rappresentazioni legati alle transizioni che non sono (ancora) avvenute. Dopo aver messo in luce la dimensione temporale associata ai momenti di passaggio e di svolta nelle storie di vita (transizioni al lavoro e al non lavoro, così come alla malattia, alla maternità e al proprio futuro), credo sia interessante concentrare l'attenzione anche sulla dimensione spaziale, strettamente connessa all'aspetto temporale delle narrazioni.

Nel ricostruire la propria storia attraverso il racconto, le persone intervistate mettono in luce degli episodi che considerano significativi nella loro esperienza, che sono avvenuti non solo in specifici momenti del proprio percorso biografico, ma anche in specifici luoghi, a cui viene attribuito un particolare significato e che possono configurarsi come dei punti di svolta e di passaggio nei corsi di vita. Si pensi ad un trasferimento di regione, piuttosto che al continuo transitare tra uno

spazio lavorativo e un altro, o al momento in cui si arriva ad abitare uno spazio abitativo proprio. Da questo punto vista risulta interessante considerare lo spazio non come precostituito, ma con un approccio non essenzialista, secondo cui gli spazi “prendono forma solo nell’essere attraversati” (Thrift, 1999, p. 310).

Lo spazio, come il tempo, non dovrebbe infatti essere concepito esclusivamente come luogo, come un contesto slegato dal percorso biografico, ma piuttosto come una sua componente integrante. Introdurre la dimensione spaziale aiuta in questo senso a comprendere le diversità delle circostanze che intercorrono nelle biografie dei soggetti narranti.

### **2.1. *Transizioni geografiche***

Le biografie si intrecciano e si dipanano in particolari luoghi e spazi, che a loro volta contribuiscono a costruire. Anche nell’epoca della globalizzazione e del cyberspazio, le storie di vita sono comunque ancorate ai luoghi e questi “radicamenti locali” sono significativi nel contribuire alle diverse modalità di costruzione biografica e narrativa. In poche parole gli individui creano i luoghi e gli spazi e questi spazi e luoghi contribuiscono a costruire le storie degli individui (Lefebvre, 1974; Knowles, 2000).

Uno degli aspetti che credo sia interessante guardare in riferimento alla problematica dello spazio è inerente alle connessioni che si manifestano tra spazio e tempo e nello specifico all’esperienza della distanza tra un punto dello spazio e un altro (Jedlowski, 2005). Una tematica che emerge da molte interviste fa infatti riferimento alle “transizioni geografiche”. Sia tra collaboratori/trici che tra interinali sono diverse le storie in cui il momento di svolta nella propria vita viene individuato nella decisione di spostarsi dalla propria regione di origine alla provincia di Trento, immaginata come una zona capace di offrire maggiori opportunità lavorative.

“Gli eventi più importanti sono chiaramente coincidenti quando cambi sede, quindi chiaramente riparti un po’ da capo, che sono stati sostanzialmente due. Quando sono andato via da \*\*\* (regione del centro Italia) e quando sono andato via da \*\*\* (regione del nord-est). Questi sono stati gli eventi più significativi, senza dubbio. Però cambiando

posto dai una soluzione di continuità a quello che facevi prima, non tanto negli argomenti di cui ti occupi quanto nell'organizzazione del lavoro, i rapporti nuovi che devi ricostruire". [U, 38, PA]

"Ho detto, va beh, vado via, vado in una regione più ricca della \*\*\* (*regione del sud Italia*), che è il Trentino, proprio per il lavoro. Invece poi cominciava la crisi e quindi è sfatato diciamo quel mito della regione così ricca. E avevo detto a me stessa "Ok, rinuncio alla mia famiglia", però spero di trovare un lavoro decente. Tutte aspettative che non... tutti dei sogni alla fine, visto che niente di tutto questo si è ancora realizzato nella mia vita". [D, 33, DC]

Tra chi lavora con un contratto di collaborazione nella pubblica amministrazione è più frequente decidere di lasciare il luogo in cui si vive in seguito all'aver attivato una serie di contatti sul territorio verso cui ci si muove, se non addirittura dopo aver già ottenuto un contratto di lavoro. Le persone che invece lavorano tramite agenzia di somministrazione si sono trasferite in provincia di Trento più spesso in cerca di lavoro, dopo aver rinunciato a trovarlo nella città di provenienza.

Inoltre, se i/le collaboratori/trici si spostano soprattutto per seguire i propri interessi professionali, sebbene vengano messe in luce le difficoltà nel ricucire le proprie esperienze (lavorative e non) da un luogo all'altro, gli/le interinali che da altre regioni arrivano in provincia di Trento sembrano avere minori aspettative rispetto al settore e all'ambito professionale, ma elevate speranze rispetto ad un'eventuale stabilizzazione, la quale tuttavia, per chi narra, non si è al momento realizzata.

Lo spostamento, sia per gli/le intermittenti che lavorano nel settore pubblico, sia per quelli/e del commercio, viene peraltro sistematicamente tematizzato in relazione alla loro vita privata. Ciò che sembra fare la differenza nella scelta di partire per cercare lavoro in un altro luogo è il non avere dei forti legami personali che "ti bloccano" negli spostamenti geografici.

"Forse il fatto di essere libera, diciamo disimpegnata anche dal punto di vista, cioè non ho un partner, praticamente sono *single*, mi ha sempre fatto facilmente accettare proposte di lavoro fuori, anche lontana, cambi regione. Il tipo di lavoro che ho fatto finora è stato distribuito in varie regioni, anche quando sono venuta qui quattro anni fa, e vai, di nuovo avventura, valigia, nomadismo a go-go. Ti rimetti in viaggio, parti per questa nuova città...". [D, 38, PA]

"Sicuramente avere una famiglia ti blocca, nel senso migliore del termine, ti stabilizza cioè. Nella famiglia ho avuto e ho quella stabilità che non ho nel mondo del lavoro e questo condiziona anche le scelte del mondo del lavoro. Io non ho mai

cercato seriamente luoghi lontani nei quali lavorare”. [U, 34, DC]

Da questi estratti di intervista emerge in qual modo spazi differenti offrano diverse opportunità e vincoli nell’espressione della propria storia di vita e nella costruzione di differenti tipi di biografie e di soggettività. La mia attenzione si è quindi concentrata non tanto nella descrizione dei diversi luoghi abitati dai soggetti che ho intervistato, ma nel comprendere i momenti in cui questi luoghi acquistano particolare rilevanza nelle storie e le risorse che forniscono agli individui nella costruzione e presentazione della loro biografia.

## **2.2. *Transitare tra spazi lavorativi***

I “posti” sono prodotti da una serie di processi sociali, economici e culturali che si articolano in maniera dinamica. In questo senso guardare ai “luoghi di lavoro” significa creare delle connessioni tra le diverse relazioni ed esperienze spaziali che li costituiscono.

L’attenzione alla mobilità spaziale sottolinea il fatto che sempre di più le biografie professionali si articolano attraverso differenti luoghi, soprattutto nel caso di lavoratrici e lavoratori con contratti temporanei, che transitano continuamente da un posto all’altro, più o meno geograficamente vicini. I luoghi di lavoro presenti, vengono quindi costruiti attraverso quelli passati e, talvolta, attraverso le rappresentazioni dei futuri luoghi di lavoro. In questa costruzione spazio e tempo sono costantemente concatenati ed interconnessi.

La transizione tra un lavoro e un altro nel proprio percorso di vita è spesso descritta non solo attraverso il riferimento ad eventi collocati nel tempo, ma anche dal punto di vista degli spazi che si devono continuamente cambiare e che sono spesso molto diversi tra loro, sebbene all’interno dello stesso settore.

“Anche dal punto di vista emotivo secondo me, personalmente è un impatto non da poco trovarsi un nuovo ambiente. È vero che è sempre un lavoro di ufficio, però ogni ambiente ha la sua particolarità, la sua specificità, insomma una serie di cose per cui, cioè un disagio sicuramente c’è. Anche perché sono andata anche in zone fuori Trento, quindi voglio dire, anche una certa difficoltà per potersi spostare ogni volta...”. [D, 33, PA]

“Lavori sempre in posti diversi, l’unica cosa che non so questo è! Che poi sei abituata

là e ti spostano di là. Inizia da capo, inizia a conoscere di nuovo tutto e dopo una settimana finisce e poi spero di riniziare da un'altra parte... io prima lavoravo a \*\*\*, poi mi han spostato in via \*\*\*, poi \*\*\* (*paesi in provincia di Trento*) dove ho fatto 8 mesi, e poi a settembre, ottobre dell'anno scorso mi hanno rimesso in via \*\*\*. Poi comunque in dieci anni a forza di andare tra una parte e l'altra adesso li ho girati quasi tutti". [D, 32, DC]

Se i racconti di trasferimento di città e di mobilità geografica riguardano in misura maggiore i collaboratori e le collaboratrici, le storie che rimarkano il disagio del continuo spostamento tra diversi posti di lavoro all'interno della provincia riguardano più spesso i lavoratori e le lavoratrici interinali dal momento che, nonostante abbiano percorsi molto lunghi nello stesso settore, sono comunque soggetti a continui inserimenti in diversi luoghi di lavoro, situazione che non riguarda invece chi lavora a lungo con un contratto di collaborazione all'interno della pubblica amministrazione.

### **2.3. *Abitare uno spazio proprio***

Oltre alla mobilità geografica e all'attraversare diversi luoghi di lavoro nel corso del proprio percorso biografico, lo spazio è chiamato in causa per un altro evento, descritto come cruciale sia da chi lavora nella pubblica amministrazione, sia da chi lavora nel commercio, vale a dire il momento in cui si riesce a raggiungere una propria indipendenza abitativa.

La famiglia si conferma ancora una volta come principale fonte di sostegno. Nessuno, infatti, tra i/le 40 intervistati/e, è riuscito/a ad acquistare una casa in maniera autonoma. Nella maggior parte dei casi i soggetti che mi hanno raccontato le loro storie abitano con la loro famiglia di origine oppure in affitto. Ci sono tuttavia delle situazioni in cui è stato possibile raggiungere una situazione di indipendenza abitativa grazie ad un'eredità ricevuta dai propri genitori o dai propri nonni.

“Siamo stati fortunati perché era una casa della nonna di mia moglie, se no chi le compra le case! Come è successo a gran parte delle persone che conosciamo, vedo che se non hai qualcuno dietro... A me il mutuo non me lo danno, mia moglie all'epoca anche lei faceva lavori abbastanza occasionali, quindi sarebbe stato gravissimo...”. [U, 38, PA]

Sono tuttavia molto più comuni i racconti di persone che non hanno potuto godere di un aiuto economico nell'acquisto della casa, ma che hanno avuto esclusivamente bisogno di un garante nei confronti dell'istituto bancario. Ci sono inoltre dei casi in cui si è potuto godere di un prestito elargito dai propri familiari, che in ogni caso viene lentamente restituito negli anni. Queste narrazioni mettono in luce il problema vissuto da chi ha un contratto a termine del mancato incontro tra mercato del lavoro e sistema bancario per quanto riguarda i prestiti, soprattutto, ma non solo, per l'accensione di un mutuo per la casa.

“Grazie al cielo mio padre ha potuto garantire per me e quindi ho potuto avere un mutuo. Io sono sposata da quasi quattro anni, però poi per la casa il mutuo l'ho fatto io, perchè mio marito non era tanto meglio all'epoca. Per fortuna mio padre mi ha potuto firmare, però hanno fatto una cosa veramente eccessiva secondo me, nel senso che, va bene, ok, il mio stipendio non è altissimo, però riesco a pagare le rate... Hanno chiesto tutte le dichiarazioni dei redditi di mio papà, tutte le proprietà, tutte le cose. Mi fai l'ipoteca sulla casa, cosa vuoi, ti dò anche il sangue, così poi se alla fine non pago puoi rivenderlo, cioè secondo me va al di là... Se un domani io avrò un figlio ed io dovrò garantire per lui con il lavoro che faccio non potrò garantire, cioè come fai, è tutta una catena. Adesso i lavoratori di oggi sono quasi tutti precari quindi cosa facciamo domani?”. [D, 33, PA]

“Abbiamo fatto una strategia di largo raggio familiare. Nel senso, lui è figlio unico, i suoi erano andati in pensione e avevano dei risparmi da parte. Insomma, un po' qua e un po' là, un po' di su e un po' di giù, abbiamo racimolato la somma necessaria per poter acquistare casa. Questo ci ha permesso di non accendere un mutuo. Anche perché ci sarebbe costato una cifra bestiale negli anni, avevamo chiesto, ma veniva fuori veramente una cosa allucinante. Quindi sì, con tutti i vincoli che ci pone a livello morale, con le famiglie di origine avere questo mutuo acceso con loro, ma insomma se non altro abbiamo risparmiato”. [D, 32, DC]

I frammenti di narrazione che ho presentato raccontano non soltanto una difficoltà burocratica e amministrativa nell'aver accesso ad un prestito da parte di una banca, ma piuttosto il sentimento di frustrazione che si vive nell'aver bisogno di chiedere ad un genitore, o comunque ad una persona in possesso di un contratto a tempo indeterminato, non tanto un aiuto economico, ma di fungere da garante nel processo di costruzione della propria vita. Anche nel momento in cui si raggiunge, seppur a fatica, un'autonomia economica che consente di fare degli investimenti per il proprio futuro, resta infatti la sensazione di non avere tutte le carte in regola per la conquista formale di una situazione di indipendenza. A ciò si aggiunge, nell'immaginare l'articolarsi del proprio futuro, la preoccupazione di non poter

svolgere lo stesso ruolo di supporto nel caso in cui ne avessero bisogno i propri figli. Emerge anche in questo caso la difficoltà di collocare la propria posizione professionale di fronte a chi continua ad avere come punto di riferimento i contratti di lavoro “tipici”, in questo caso l’istituto bancario, il quale chiede le garanzie che solo il lavoro a tempo indeterminato può assicurare (Altieri *et al.*, 2000; Magatti, Fullin, 2002). Tale difficoltà deriva, perlomeno in parte, dalla scarsa integrazione tra politiche del lavoro e sistemi di accesso al credito, che impedisce a lavoratori e lavoratrici intermittenti di accedere ad una piena cittadinanza nel mercato del lavoro e nella società in genere.

Come precedentemente sottolineato, la casa non è tuttavia l’unico spazio che trova una collocazione di rilievo nelle storie dei precari intervistati e che è legato alla tipologia contrattuale con cui si lavora. Lo stesso arredamento della casa, così come l’acquisto di un qualsiasi oggetto che si vuole comprare a rate, può infatti costituire un problema nel caso in cui non si abbia un rapporto di lavoro alle dipendenze.

“Quando ho comprato quel divano lì (*indica il divano*) c’ero rimasta malissimo... Mi hanno detto che c’era uno sconto del 20%, ci sediamo per firmare tutto e mi dice “Professione?”, “No in questo momento sono disoccupata”. Ho detto “Comunque, guardi, adesso a breve inizio un lavoro”. Allora niente sconto, perché praticamente ce lo avevi solo se avevi un contratto, se eri dipendente, con la busta paga, bisognava portare la busta paga altrimenti niente. Altrimenti ovviamente lo puoi comprare lo stesso però a tuo rischio e pericolo, perché allora subentra una finanziaria e volenti o nolenti è andata così. Con la finanziaria però la rata, tipo doveva essere 61 euro e viene regolarmente di più. Ho provato a lamentarmi, ma sai già come va a finire con quelle cose lì”. [*D, 41, PA*]

Non solo l’incertezza di poter godere di un reddito adeguato e di fare affidamento su entrate sicure e prevedibili incide quindi sulle biografie dei soggetti, ma anche i meccanismi che prevedono delle differenze a seconda del tipo di contratto che (non) si possiede. Che si tratti di accendere un mutuo, di comprare un divano o un computer, si presentano infatti delle difficoltà che incidono in maniera rilevante non solo sulle condizioni lavorative, ma sulla qualità della vita privata.

Ad assumere connotazioni negative non è più, quindi, il lavorare, ma piuttosto il come si lavora. Ciò comporta il doversi misurare quotidianamente con un’organizzazione sociale che non è costruita intorno alla condizione di lavoratore e lavoratrice temporaneo/a, ma che continua ad essere basata su un modello

distante dalle biografie intermittenti di cui ho raccolto le narrazioni.

### **3. Riepilogo**

Nel corso di questo capitolo ho presentato le principali transizioni biografiche emerse dalle interviste realizzate con lavoratrici e lavoratori intermittenti, sia della pubblica amministrazione che della distribuzione commerciale. I vissuti di instabilità professionale di chi lavora con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa e di chi invece ha un contratto di lavoro somministrato si configurano nelle storie che ho raccolto in maniera talvolta simile e talvolta distante, a seconda delle tematiche trattate. Ho cercato in particolare di cogliere quegli eventi che sono stati raccontati come dei veri e propri punti di svolta, in seguito ai quali il/la protagonista ha dovuto ridefinire la propria situazione biografica, riconfigurando anche la posizione oscillatoria tra lavoro e non lavoro e tra occupazione e disoccupazione. Nell'analisi delle transizioni biografiche che mi sono state raccontate ho inoltre posto attenzione sia alla dimensione temporale che a quella spaziale, nell'idea che le narrazioni siano iscritte in particolari tempi e luoghi, attraversati dai soggetti narranti nel corso delle loro vite.

L'intermittenza del lavoro si presenta attraverso racconti di transizione che riguardano non solo la propria professione, ma anche le altre sfere di esistenza. I *turning point* descritti sono così legati sia all'ingresso nel mercato del lavoro e ai passaggi da un lavoro all'altro, ma anche ad altri momenti salienti, come il presentarsi di una malattia o l'evento della maternità, situazioni che spesso rappresentano una rottura biografica, a prescindere dal tipo di contratto con cui si lavora. Sono invece in parte differenti le strategie messe in atto da collaboratori/trici e interinali per dare coerenza alla propria biografia. Nel tentativo di costruire delle protezioni dall'instabilità professionale, infatti, i/le collaboratori/trici tentano di attivare dei contatti con diversi committenti, mentre per gli/le interinali è l'agenzia ad essere la quasi esclusiva fonte di lavoro, affiancata da altre saltuarie attività "salvagente", in attesa del prossimo impiego. Ciò che invece non sembra variare tra i due tipi di contratto e di settore lavorativo, sono le transizioni che i soggetti narranti desidererebbero poter attraversare, che

riguardano il piano delle speranze e dell'immaginario. In entrambi i casi la dimensione lavorativa perde la sua posizione di centralità, per lasciar spazio ad altri desideri quali il poter avere dei figli, una propria casa, o una visione di lungo periodo. Ancora una volta emerge quanto il lavoro sia difficilmente scindibile dagli altri ambiti di vita, in quanto inestricabilmente intrecciato al più generale accesso ai diritti sociali e ad una piena cittadinanza.

Anche l'analisi delle transizioni tra spazi differenti, nelle storie di lavoratori e lavoratrici intermittenti, raccontano di cambiamenti accaduti spesso per ragioni lavorative (lo spostamento da una regione all'altra o da un luogo di lavoro all'altro), i quali tuttavia comportano una continua ri-costruzione degli spazi attraverso nuove esperienze e relazioni sociali.

I *turning point* nei racconti delle biografie di chi attraversa l'instabilità professionale rimarcano quindi la complessità degli aspetti che costruiscono le storie di vita, in cui la presenza o assenza del lavoro non corrisponde solo a periodi di occupazione e disoccupazione, ma è legata ad altri punti di svolta che segnano i percorsi biografici. Oggetto di discussione e di analisi del prossimo capitolo saranno, invece, non i passaggi attraversati nel corso degli anni dai soggetti narranti, ma l'articolazione delle transizioni biografiche quotidiane, e le modalità attraverso cui giorno per giorno i soggetti cercano di districarsi tra tempi e spazi della propria vita lavorativa e privata.



## Capitolo V

### TRANSIZIONI BIOGRAFICHE QUOTIDIANE

Questo capitolo è dedicato alle transizioni biografiche quotidiane raccontate dalle donne e dagli uomini che ho intervistato e che lavorano con un contratto temporaneo nel settore della pubblica amministrazione e in quello della distribuzione commerciale. Le transizioni biografiche non riguardano solo i nodi cruciali della vita di una persona e le modalità di costruzione di una propria storia nel corso degli anni, ma fanno anche riferimento alla dimensione dell'ordinario e della quotidianità. Se nel precedente capitolo ho concentrato la mia attenzione sulla ri-costruzione dei percorsi di vita delle persone ed in particolare sui *turning point* che hanno costellato le loro biografie, in questo capitolo il *focus* è invece costituito dall'articolazione delle diverse sfere di vita quotidiana di lavoratori e lavoratrici che non hanno una stabilità professionale.

Le transizioni tra lavoro e non lavoro sono intese in questo senso non come periodi di occupazione e di disoccupazione, ma come l'articolazione dei tempi e degli spazi tra sfera lavorativa e le altre sfere di vita, con gli intrecci e le interferenze che possono contraddistinguere. Lo stretto legame tra queste dimensioni, poco considerato nei canoni sociologici, è stato messo in luce in particolare dalle teorie femministe e di genere, le quali hanno proposto uno spostamento di sguardo che consenta di problematizzare dimensioni interpretative consolidate, come il rapporto tra produzione e riproduzione, tra ambito pubblico e privato e i significati stessi del lavoro, consentendo di leggere in modo innovativo i grandi processi di trasformazione in corso nel mercato del lavoro (Barazzetti, 2007). Con questo intento mi concentrerò sulle narrazioni di chi vive situazioni di precarietà e incertezza transitando quotidianamente tra tempi e spazi storicamente ritenuti oppositivi.

Analizzare la vita quotidiana significa guardare da un lato all'intersezione tra la vita degli individui e i ritmi sociali, e dall'altro ai vissuti tra tempi "ordinari" e tempi "straordinari" (Lalivè d'Épinay, 1983). Da questo punto di vista mi sembra interessante in primo luogo comprendere in qual modo i ritmi e gli stili di vita di lavoratrici e lavoratori intermittenti si confrontino con l'organizzazione sociale dei tempi e degli spazi. D'altra parte cercherò di esplorare come gli individui riescano a costruire narrativamente la rappresentazione della propria vita quotidiana, dal momento che percorrono biografie accidentate e in continua mutazione. Partendo da questo presupposto risulta più che altrove necessario distinguere il concetto di "vita quotidiana" da quello di "quotidianità" (Jedlowski, 1986). Se la vita quotidiana fa riferimento alle maniere di affrontare la vita materiale e al modo in cui gli attori contribuiscono alla riproduzione del mondo sociale attribuendo alle situazioni un ordine di significati, la quotidianità consiste invece nell'atteggiamento che dà il mondo per scontato, sospendendo il dubbio sul fatto che le cose possano stare diversamente (Schütz, 1974). L'attenzione sarà quindi riposta non sull'insieme delle *routine* e dei dati per scontato dei soggetti intervistati, dimensioni marginali se non assenti nella vita di lavoratrici e lavoratori intermittenti, ma piuttosto sui modi specifici in cui i singoli attraversano tempi e spazi, all'interno dei sistemi di vincoli posti a diversi livelli dal mercato del lavoro e dalla più ampia organizzazione sociale.

Seguendo le linee interpretative utilizzate nel capitolo precedente rispetto alle transizioni biografiche nelle storie di vita, anche le transizioni biografiche quotidiane verranno lette attraverso le dimensioni temporali e spaziali (Halford, Leonard, 2006). Le interazioni quotidiane possono infatti essere interpretate come una "danza intrecciata attraverso il tempo e lo spazio" (Hägerstrand, 1975). In questo senso la comprensione delle modalità d'uso dei tempi, degli spazi e degli oggetti da parte degli individui permette di capire che "il quotidiano si inventa attraverso mille forme di braccionaggio" (de Certeau, 2001, p. 6), che non sono solo subite, ma anche continuamente create e re-inventate dai soggetti.

La discussione sulla temporalità non può secondo questa prospettiva essere disgiunta dalla comprensione dell'incessante alternarsi quotidiano di presenze e assenze nello spazio da parte degli individui e delle collettività, che si muovono su

una miriade di traiettorie spazio-temporali (Giddens, 1979). Nel corso del capitolo verranno quindi esplorati i contesti di vita quotidiana delle persone intervistate e nello specifico i loro movimenti negli spazi di lavoro e tra posti di lavoro e posti privati, attraverso le differenti temporalità che costituiscono le loro giornate.

## **1. Il tempo nella vita quotidiana**

Sia che si tratti del tempo nelle storie di vita, sia nella vita quotidiana, si è in ogni caso di fronte ad una nozione relativa (Thompson, 1981) e ad una molteplicità di tempi che penetrano e permeano la vita degli individui (Adam, 1995). La differenza tra il “tempo di vita” e il “tempo di tutti i giorni” non deve infatti essere esasperata, dal momento che da un lato i tempi biografici non sono fissi, ma continuamente ricostruiti nel presente, e dall’altro i tempi quotidiani sono radicati nei più ampi contesti sociali, culturali ed economici (Silva, 2002).

I tempi quotidiani seguono inevitabilmente le misurazioni e i significati degli orologi e dei calendari. Quanto tempo si trascorre nel dedicarsi alle diverse attività che compongono la propria vita? E come questo tempo viene esperito? Ci sono tuttavia altri piani temporali che sono interconnessi e radicati nella vita quotidiana, i quali possono comparire come momenti inaspettati e attraverso differenti configurazioni (Sheller, Urry, 2003), mettendo in evidenza il fatto che “è il modo di organizzare a costruire il tempo, piuttosto che il tempo a costruire il modo di organizzare” (Latour, 1993, p. 76). Seguendo questa prospettiva cercherò di andare oltre le tradizionali divisioni tra tempi pubblici e privati, tempi di lavoro e familiari, tempi segnati dal calendario e tempi sociali, esplorandone la simultaneità nella costruzione delle biografie. In secondo luogo questo lavoro di ricerca sottolinea l’importanza del contesto negli studi sui tempi di vita quotidiana. La disponibilità, i significati e gli utilizzi del tempo sono infatti considerati in maniera contestuale, per il loro variare attraverso momenti storici e differenti culture (Rosengren, de Vault, 1963; Zerubavel, 1979; Gherardi, Strati, 1988; Madanipour, 1996). Un altro punto di attenzione riguarderà invece la costruzione di un tempo ordinario, nonostante esso assuma le forme di un tempo costantemente mutevole e contingente.

Il mio obiettivo in questo capitolo non è quindi quello di presentare un racconto

esaustivo della vita quotidiana di chi vive situazioni di precarietà, ma piuttosto esaminare i vincoli e le opportunità che si possono presentare giorno per giorno a chi lavora costantemente sotto scadenza. Cercherò di conseguenza di offrire un'interpretazione delle narrazioni dei soggetti intervistati, concentrandomi su come il tempo di lavoro quotidiano venga costruito e rappresentato in relazione agli altri tempi di vita.

### *1.1. Tempi di lavoro quotidiano*

All'interno del dibattito sociologico italiano i numerosi studi disponibili sulle trasformazioni in corso nel mercato del lavoro si sono concentrati soprattutto sugli aspetti occupazionali e professionali (Accornero, 2000; Altieri, Carrieri, 2000; Magatti, Fullin, 2002), attraverso delle analisi di tipo strettamente economico (Pacelli, Rapiti e Revelli, 1997; Schivardi, 1999) oppure legate al discorso dei diritti (Barbieri, 2002; Biagi, 2002), ma non hanno rivolto l'attenzione alle implicazioni che le nuove forme di lavoro possono avere per l'organizzazione della vita quotidiana, la costruzione della propria vita privata, il tempo libero e le altre sfere di interesse (Salmieri, 2003), fatta eccezione per alcune ricerche che si sono concentrate sul tema della vulnerabilità sociale (Ranci, 1997; Rizza, 2000; Fullin, 2002).

Questa analisi si pone invece l'obiettivo di guardare proprio al lavoro (retribuito) come un carattere particolarmente saliente dell'organizzazione sociale del tempo, tenendo tuttavia conto del fatto che il lavoro non è l'unico principio regolatore della temporalità, dal momento che è sempre interconnesso ad altri aspetti della vita sociale che ne hanno una propria. La società flessibile, e la sua frammentazione del tempo, hanno infatti sconvolto la tradizionale nozione di "lavoro a tempo pieno", ma tale destrutturazione ha investito anche il tempo di non lavoro e le diverse sfere della vita quotidiana degli individui. Si tratta di processi che hanno radicalmente modificato la costruzione dei tempi sociali e che contribuiscono a definire nuovi di tipi di differenze e disuguaglianze tra individui che possono gestire il proprio tempo e altri che non dispongono al contrario di alcun controllo su di esso (Paolucci, 1996). Questo insieme di trasformazioni, che si esprime attraverso una pressione

sui singoli attori affinché siano capaci di costruire un quotidiano “individuale”, avvengono in un contesto caratterizzato da una forte spinta alle de-istituzionalizzazione e nello specifico alla precarizzazione del lavoro, caricando la vita quotidiana di insicurezze, contraddizioni ed incognite (Leccardi, 2003). Se da un lato si può osservare una dimensione di *routine* e di tempo ricorsivo, dall’altro risulta tuttavia indispensabile guardare all’irruzione della rottura e della frammentazione dei ritmi temporali, aspetti che consentono di dare visibilità non solo alle soggettività, ma anche alle istituzioni in cui l’organizzazione sociale e la stessa cultura del tempo prendono forma.

Dare senso al tempo della vita quotidiana che si articola nei sistemi contemporanei, alle cangianti intersezioni tra tempi di lavoro e di non lavoro, alle fasi alterne dei percorsi di vita e alle relazioni tra l’irripetibilità di un evento e la permanenza nel tempo di strutture sociali tradizionali. Credo sia questo l’obiettivo di una prospettiva che vuole cogliere le modalità attraverso cui lavoratrici e lavoratori intermittenti transitano quotidianamente tra lavoro e non lavoro all’interno delle società contemporanee.

### *1.1.1. Non si sa quando inizia e non si sa quando finisce*

Uno dei mutamenti più radicali e visibili del lavoro contemporaneo è quello legato alla destrutturazione del tempo e degli orari di lavoro. Sempre più spesso le aziende sperimentano delle suddivisioni cronologiche che danno luogo a una giornata lavorativa formata da un mosaico di persone, che lavorano secondo tempi diversi e più individualizzati. Si tratta di un’organizzazione temporale molto lontana da quella delle società “sincrone”, quelle in cui ad esempio tutti lavoravano nelle stesse ore e negli stessi giorni della settimana (e cioè dal mattino fino al tardo pomeriggio, dal lunedì al venerdì o al sabato mattina), tutti iniziano e finiscono di lavorare insieme, tutti più o meno mangiano e vanno a letto alle stesse ore, e tutti usufruiscono di fasce temporali extra-lavorative corrispondenti (Gasparini, 2001). Se da un lato i cambiamenti che hanno investito questo modello costituiscono un’opportunità per uscire da un tempo standardizzato e ritagliarsi nuovi spazi per le attività personali, dall’altro l’individualizzazione degli orari sta portando ad una

desincronizzazione dei tempi di lavoro e a difficoltà sempre maggiori a costruire rapporti sociali. Gli scenari estremi della flessibilità mirano ad un funzionamento continuo delle istituzioni socio-economiche, alla base della cosiddetta “società 7x24” (Gallino, 2004), con una generalizzazione della prestazione lavorativa in qualunque fascia temporale (comprese le feste, i *week end*, le notti), che pone dei problemi non indifferenti di accettabilità sociale in termini di qualità della vita e di politiche dei tempi sociali.

La sfera del lavoro e quella della vita privata si sovrappongono, acquistando dei confini poco definiti e il tempo di lavoro non è più scandito da un segnale che ne regola l’inizio e la fine (Bologna, 2007). In una tale situazione il tempo di lavoro si allunga o si accorcia in base ad una serie di variabili molto complesse e mutevoli. Per i collaboratori e le collaboratrici degli enti pubblici e per gli/le interinali che lavorano nei supermercati l’organizzazione temporale si configura ad esempio attraverso modalità molto differenti. Innanzitutto, se per chi lavora nella pubblica amministrazione è possibile rappresentare una quotidianità, soprattutto per la maggiore durata dei contratti, talvolta prorogati per diversi anni nello stesso istituto, per chi lavora nella distribuzione commerciale c’è invece una netta differenza tra la quotidianità che si vive nei momenti di lavoro e quella che si vive nei periodi di disoccupazione, che tuttavia viene raccontata molto raramente.

“Non ho una giornata tipo. Allora, nel senso che uno che ha un contratto fatto dall’agenzia non ha un orario di lavoro fisso, dovresti saperlo. Dipende sempre se è la settimana che lavori o quella che non lavori. A volte magari lavori anche per mesi, ma poi puoi stare fermo per settimane... comunque ti racconto una giornata di quando lavoro, che è meglio...”. [U, 31, DC]

Una seconda interessante osservazione rispetto ai tempi di lavoro quotidiano vissuti da lavoratrici e lavoratori con un contratto a termine in questi due settori professionali riguarda proprio la costruzione dell’inizio e della fine del lavoro.

Chi lavora con un contratto di collaborazione – formalmente di tipo autonomo – svolge un’attività in larga parte immateriale e di tipo cognitivo, che può essere svolta in qualsiasi momento della giornata. In questo senso i tempi di lavoro e quelli dedicati alla propria vita privata si intrecciano tra loro fino a confondersi e i ritmi di vita e di lavoro tendono ad unificarsi, facendo perdere di vista le linee di

confine. Per collaboratrici e collaboratori diventa quindi difficile porre una fine alla propria giornata lavorativa e trovare un modo per poter “staccare”.

“È vero che chi non ha il cartellino è libero di prendere i figli e un martedì di giugno andare a Gardaland, però è vero che tu dopo cena sai benissimo che devi rimetterti a lavorare. Cioè, non avere orari è veramente una, una schiavitù. Io sento sempre questa sensazione di dover continuamente andare avanti, di dover continuamente tirare la carretta. È una sensazione molto spiacevole ecco, è l'insicurezza dovuta al fatto che non sai mai quando devi, quando puoi staccare”. [U, 40, PA]

“Fai fatica a tenere insieme tutte le cose, a correr dietro a tutto. Non vedi più sabati, domeniche, niente, veramente ti alzi troppo presto e vai a dormire troppo tardi, l'agenda è sempre troppo piena, veramente: “Ma quand'è che smetto di correre?”. Questa è la situazione più antipatica, non è che dici “Devo finire questo lavoro e poi respiro”, no, sai benissimo che quando finirai quella cosa ce ne sarà un'altra, e quando finirai quell'altra ce ne sarà un'altra ancora”. [D, 38, PA]

Dalle narrazioni delle persone intervistate che lavorano con una co.co.co. emergono degli aspetti positivi che riguardano la possibilità – prevista dalla forma contrattuale – di gestire in maniera autonoma il proprio tempo. L'assenza di un vincolo di subordinazione potrebbe infatti rappresentare una fonte importante di libertà nell'organizzazione delle proprie giornate. Tuttavia, sembrano presentarsi con maggiore forza situazioni in cui l'autonomia nella gestione delle ore lavorative risulta molto limitata, soprattutto a causa della progressiva espansione del lavoro sugli altri tempi di vita. Se, quindi, vi è formalmente la libertà di definire autonomamente le modalità e i ritmi professionali, in realtà i vincoli imposti dal committente impongono un'organizzazione del lavoro i cui margini di discrezionalità si rivelano essere limitati. Peraltro, le nuove forme di lavoro esigono spesso un più forte coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici di quanto esigesse il rapporto salariale classico. La paura di un possibile licenziamento o di un non rinnovo del contratto accentua ancor più questo condizionamento, che si manifesta sia sul lavoro che fuori (Castel, 2002). Essere intermittenti può quindi significare anche l'essere coinvolti/e in forme di impiego che lasciano ancor meno disponibilità per qualsiasi attività extra-lavorativa.

I tentativi e le proposte di ridefinire il senso e le scansioni dei tempi di vita e di riorganizzare su nuove basi la quotidianità si confrontano (e si scontrano) concretamente con il diffondersi di condizioni di lavoro che vincolano sempre di più i propri percorsi lavorativi ed esistenziali. La precarietà tende dunque a sottrarre

ai singoli la possibilità di controllare il proprio tempo di vita e produce ricadute che riguardano profondamente la stessa soggettività (Barazzetti, 2007).

Se per collaboratrici e collaboratori la principale difficoltà sta nel delimitare la fine del lavoro, per chi lavora nelle catene di supermercati con un contratto di somministrazione il problema è invece di tipo opposto, dal momento che si trovano in attesa di una chiamata di lavoro, non potendo prevedere in alcun modo quando per loro il lavoro avrà inizio.

“Lascio sempre il telefono acceso, anche di notte... Non si può mai sapere a che ora ti possono chiamare. Per forza devi essere così. Sai, come gli attori... devi essere sempre libera, sempre disponibile, così... è uguale... Ti chiamano, ad esempio... Che ore sono adesso? Sono le undici e mezza. Ti chiamano e fa: “\*\*\* (nome intervistata) alle due devi andare in via \*\*\*”. Alle due in via \*\*\*? E come vado!? Con l’aereo?! Come faccio?”. E se dico “No, vedi se posso andare domani” li perdo, perché mi dicono “No, non voglio aspettare” e mandano un’altra persona...”. [D, 45, DC]

“L’unica cosa è... che non si sa mai quando si inizia a lavorare, quando, dove, quanto durerà, cioè sei sempre un po’ con un punto di domanda. Poi il fatto appunto di cambiare sempre punto vendita, devi cambiare di nuovo colleghi, devi vedere se vai a fare la cassiera o anche banconiere agli affettati... Credo che lo facciano anche un po’ per mettere alla prova e vedere se le persone si adattano alle situazioni oppure no...”. [D, 34, DC]

Ciò che viene chiesto a lavoratrici e lavoratori che lavorano tramite agenzie non è soltanto una completa disponibilità nei confronti dell’azienda, come evidenziato nel capitolo precedente, ma anche un continuo adattamento del proprio tempo alle necessità dell’azienda e dell’agenzia di somministrazione. La non risposta potrebbe infatti provocare, come emerge dagli estratti di intervista che ho presentato, la perdita non solo di quella specifica occasione professionale, ma anche il rischio di non ricevere altre chiamate, quantomeno nel breve periodo.

I tempi di lavoro che costituiscono la quotidianità di chi non ha un lavoro stabile rappresentano un potente strumento di stratificazione sociale, che determina limiti e potenzialità del vivere una condizione professionale atipica. Il tempo della società flessibile plasma infatti la vita di relazione dei singoli sia nella sfera professionale che in quella privata, prefigurando una sorta di differenziazione sociale basata sugli orari di lavoro, e nello specifico, sull’impossibilità di capire quando il lavoro inizia e quando finisce nell’arco della propria giornata.

### 1.1.2. Tempi di lavoro stra-ordinari

Oltre alla destrutturazione del tempo e degli orari di lavoro e alla difficoltà di stabilire l'inizio e la fine della propria attività professionale nell'arco delle proprie giornate, si assiste ad una tendenza in atto che non è quella della riduzione dell'orario di lavoro, ma al contrario di una sua *intensificazione e densificazione* (Gallino, 2001). I nuovi impieghi corrispondono spesso a occupazioni fragili, a tempo parziale, mentre molte delle occupazioni a tempo pieno sono definitivamente scomparse. Accanto a questo fenomeno emergono tuttavia situazioni di "superlavoro" (Castel, 2002), che paiono progressivamente moltiplicarsi e diventare più frequenti per chi lavora in modo intermittente. La famosa liberazione dal tempo di lavoro ad opera dell'automazione non avrebbe dunque compiuto il suo corso, mentre incide sempre più spesso il fatto che il lavoro venga organizzato tenendo conto esclusivamente del risultato finale, con una conseguente lievitazione degli orari oltre che dei ritmi, soprattutto in un mercato competitivo, sempre alla rincorsa della commessa e del contenimento dei tempi (Dall'Agata, 2002).

Nonostante questo fenomeno riguardi sia collaboratori/trici che interinali, esso si configura in maniera differente per le due forme contrattuali. I/le co.co.co. sono stati spesso affiancati in letteratura ai cosiddetti *work addicted* o *workaholic* (Ehrenreich, 2002), vale a dire lavoratori e lavoratrici nella maggior parte dei casi (formalmente) indipendenti, che hanno degli orari lavorativi sovradimensionati, per scelta o per necessità.

“Gli orari sono abbastanza fissi, perché alla fine rispetto quelli che sono gli orari d'ufficio della \*\*\* (*ente pubblico*), anche se, avendo una collaborazione, in teoria potrei gestirmi come voglio. Al mattino dalle otto e mezza, fai conto, fino alle quattro e mezza. Io di solito mi fermo di più, fino alle cinque e mezza, sei. Oggi poi sono andata in palestra per esempio, son tornata ho mangiato e adesso sono qui con te, altrimenti mi sarei rimessa al computer. Ci sono dei periodi che devi stare fino a mezzanotte, perché c'è la scadenza e devi fare le cose. Ci sono i periodi in cui sei oberata, ti dividi tra progetti, quindi dividere il tempo su tre cose...”. [D, 33, PA]

“A volte devo rimanere per fare delle cose. Però spesso mi trovo a farle al di fuori dell'orario lavorativo, quindi la domenica, il sabato ma non vengo pagata, capisci? Cioè lo faccio io per portarmi avanti con il lavoro, non posso scegliere. Ci sono stati gli ultimi mesi del 2007 e i primi mesi del 2008 che avevamo un progetto in scadenza e abbiamo dovuto lavorare per 5 mesi ogni fine settimana. Questo ti vorrei far

presente, che il mio contratto non prevede straordinari, nessuno me li paga. E ho anche avuto l'influenza 4 giorni e io a letto ho dovuto lavorare perché non era possibile fare altrimenti...". [D, 30, PA]

Lavoratrici e lavoratori "a scadenza" del pubblico impiego da un lato si adeguano agli orari dei/lle loro colleghi/e dipendenti, non godendo della libertà di gestire le proprie attività professionali in autonomia e in modo svincolato dal luogo di lavoro. D'altra parte, tuttavia, non c'è solo un adattarsi ai tempi dell'ufficio, dal momento che si fermano sul luogo di lavoro più a lungo e continuano a lavorare a casa sia durante la settimana che nel *week end*. La libertà nella gestione del tempo di lavoro risulta quindi molto limitata: non ci si deve alzare tutti i giorni alla stessa ora, ma nella realtà dei fatti si è costretti a farlo lo stesso, soprattutto nei periodi in cui il lavoro è più pesante. Si può decidere di non lavorare una giornata, ma nei momenti di maggior carico si rimane chiusi in casa per settimane, senza avere il tempo per fare nient'altro. In questi racconti, infatti, chi narra sostiene di doversi spesso dedicare intensamente alla propria attività lavorativa, in prossimità delle scadenze di termine o di consegna, e di sforzare l'orario preventivato, con una lievitazione degli orari di lavoro oltre che dei ritmi, a discapito della vita sociale e familiare (Bologna, 1997).

Anche nelle storie di chi lavora nei supermercati tramite agenzie di somministrazione troviamo storie di "superlavoro", che assumono tuttavia caratteristiche differenti.

"Tutte le aperture, io mi faccio sempre le aperture e le chiusure, e anche il pomeriggio. E poi inizio dalle pulizie del negozio, perché lì le facciamo noi e poi dipende dove gli salta di mettermi: se sono in cassa vado in cassa, se sono agli scaffali vado agli scaffali, perché logicamente mi mettono nella corsia più pesante. Metto fuori tutte le cose negli scaffali, oppure se sono in ortofrutta a tirar giù cassette e anche lì cassette pesanti! Cassette anche da 16 chili, che non potremmo noi donne, perché abbiamo un massimo di 13 chili. Ma a loro non gliene frega niente, 16 chili ci sono, 16 chili devi alzare! Che ti spacchi, che ti rompi, tanto non gliene frega niente a loro". [D, 32, DC]

"Ora ho un orario da 46 ore e mezza alla settimana, quindi sono 6 ore e mezza di straordinario a settimana, lavorando dal martedì al sabato, quindi io il lunedì non lavoro e mercoledì pomeriggio chiuso... Quindi martedì 10 ore, mercoledì 6 ore e mezza, giovedì, venerdì e sabato 10 ore, cioè arrivi a fare 46 ore e mezza la settimana in... martedì, mercoledì mattina, giovedì, venerdì, sabato... in 4 giorni e mezzo". [U, 33, DC]

Le narrazioni degli/le interinali mettono in luce non solo situazioni di maggior carico di lavoro in termini di tempo, ma anche il dover svolgere attività più pesanti rispetto ai/le colleghi/e assunti direttamente dalle aziende. Sono inoltre frequenti le richieste di lavoro straordinario, spesso concentrato in poche giornate. Un aspetto interessante che è emerso dalle interviste nel settore del commercio fa riferimento al fatto che i supermercati si rivolgono alle agenzie di somministrazione di lavoro non per l'assenza di una persona, che riescono a coprire redistribuendo il lavoro tra gli/le altri/e dipendenti, ma quando sono in carenza di almeno due dipendenti. Questa pratica contribuisce a spiegare il motivo del sovraccarico lavorativo di chi viene inserito/a attraverso agenzia. Si tratta di processi che non sembrano ridursi nel tempo, ma piuttosto essere in continua espansione. Si pensi all'accordo recentemente raggiunto dal Consiglio Occupazione e Affari Sociali dell'Unione Europea, che ha portato a 65 il tetto massimo di ore lavorative settimanali per gli interinali, proprio sulla base del fatto che non essendo presente una continuità lavorativa sia possibile sopportare un maggior numero di ore nei periodi di occupazione.

La vita quotidiana di collaboratori/trici e lavoratori/trici interinali non è tuttavia caratterizzata esclusivamente dal lavoro *stra-ordinario* – in termini di carico e di tempo – ma anche, in diversi casi, dallo svolgimento di più lavori in contemporanea, che devono essere gestiti nell'arco della stessa giornata o della settimana.

“Un po' troppo qua il lavoro e allora ci sono giorni che vado a casa alle 10, alle 9, ti fai 12 ore lavorative, 13... Però ho due tipi di giornata: giornata in cui lavoro al \*\*\* (*ente pubblico*), giornata in cui lavoro sia al \*\*\* che a scuola. A scuola devo essere lì alle 8 e mezza, perciò arrivo lì alle 8, prendo il treno da \*\*\* (*paese in provincia di Trento*), vado a \*\*\* (*nome della scuola*), faccio le mie 2, 3, 4 ore, quello che c'è, dopo di solito sono qua al \*\*\* alle 11, 11 e mezza, 10, secondo quante ore faccio là. Arrivo qua, si *impizza* il PC e inizio a vedere le varie richieste che ci sono. Ci sono sempre 3000 cose, mangi, ricominci, sino a quando non hai finito. Dopo prendi il treno e torni a casa, ultimamente cucini e dopo niente, divano, letto”. [U, 30, PA]

“Perché a 33 anni ritrovarsi a fare volantaggio, poi anche perché con 700 euro non vivi... allora io la domenica faccio anche la commessa... Tramite un'agenzia, non tramite il supermercato che mi ha assunto per i volantini. Perché se no dove vai con 700 euro al mese? E allora la domenica vado, per fortuna che ho trovato, a fare la commessa, però, siccome io sono libera anche il sabato, avevo chiesto anche per il sabato, ma loro non hanno niente per il sabato, e allora sto cercando, per arrotondare”. [D, 33, DC]

I lavori che ho definito “salvagente” nel corso del capitolo precedente, che rappresentano una strategia sia per “arrotondare” che per evitare periodi in cui non si percepisce alcuna forma di reddito, riempiono quindi gli spazi lasciati liberi dal lavoro principale. Lo squilibrio nel ciclo lavorativo è una costante per lavoratrici e lavoratori coinvolti/e in forme di lavoro instabile. Questo significa che i periodi di sottoccupazione sono affiancati da altri di sovraoccupazione, spesso in totale disarmonia con la propria vita personale e/o familiare, con la tendenza ad accettare anche carichi di lavoro eccessivi, proprio per evitare periodi di disoccupazione e per aumentare la retribuzione relativamente bassa e comunque non stabile.

### ***1.2. Intrecci e interferenze tra tempo libero e vita lavorativa***

Nei paragrafi precedenti ho esplorato nello specifico i modi in cui si configurano i tempi di lavoro quotidiano per lavoratrici e lavoratori intermittenti. Sebbene non sia possibile separare in maniera netta e chiaramente distinta i tempi di lavoro da quelli di non lavoro nelle giornate dei soggetti intervistati, in questa parte cercherò di illustrare gli intrecci e le interferenze tra tempi di lavoro (retribuito) e “tempo libero”. Nel dibattito sociologico il tempo libero è stato tematizzato in termini di attività di piacere e/o di riposo. Non si tratta quindi di tutto il tempo libero dal lavoro (*free time*), ma di quello orientato alla creatività e all’espressività (*leisure*). La pratica del “tempo libero” rappresenta quindi, secondo questa prospettiva, un vero e proprio fenomeno sociale a carattere ripetitivo e ciclico (dalle vacanze, alla sospensione del fine settimana, alla partecipazione ad eventi di carattere ludico, alla pratica sportiva, ecc.) che costituisce un oggetto specifico di studio (Belloni, 1994). Per quanto riguarda le persone che ho intervistato, tuttavia, così come il lavoro assume connotazioni di discontinuità e frammentazione, anche il tempo libero non può essere analizzato secondo una prospettiva temporale ciclica o lineare. Ciò che a mio avviso risulta interessante è quindi un’analisi delle differenti modalità di articolazione dei vari ambiti di vita di lavoratrici e lavoratori intermittenti.

Come sottolineato nella parte teorica, ho scelto di non utilizzare il termine “conciliazione” perché, come messo in luce da diverse autrici, presuppone la predominanza del conflitto sulla congruenza e lascia intendere che si possano

scegliere liberamente le modalità di conciliare, indipendentemente dai vincoli sociali (Méda, 2001). Allo stesso modo ho evitato di parlare di “equilibrio”, innanzitutto per il suo carattere normativo: questo termine sembra infatti presupporre una ripartizione equilibrata dei tempi, desiderabile per tutti/e i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dalle preferenze individuali e dai vincoli e risorse legati alla situazione di ciascuno (Friedman, Lobel; 2003; Lewis, 2003). Il concetto di articolazione (Barrère-Maurisson, 1992) rende invece a mio avviso maggiormente l’idea di una pluralità di tempi e sfere di vita, che sono caratterizzati da differenti modalità di configurazione e possono cambiare nel corso del tempo. Parlare di interconnessioni non implica concepire un’idea prestabilita dell’esistenza di particolari ambiti e dei possibili modi in cui si interconnettono. In questa sede si fa infatti riferimento, nella loro varietà e specificità, alle intersezioni ed interferenze che ho osservato nel corso di questa ricerca.

Gli intrecci e le sovrapposizioni tra tempo libero e vita lavorativa sono vissuti in maniera molto diversa dai soggetti intervistati, a seconda che siano collaboratori/trici o lavoratori/trici interinali. Come già messo in luce in diverse parti di questo lavoro, per chi lavora con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa i contorni tra tempo di lavoro e di non lavoro sono molto difficili da delineare. Lo svolgere un’attività in cui si trova soddisfazione personale oltre che professionale incide infatti nel rendere molto più sfumati i confini tra questi ambiti di vita, fino a farli completamente sovrapporre.

“Ritengo che lavoro e vita privata per me siano la stessa identica cosa. Cioè voglio dire, vorrei che il lavoro diventasse la stessa vita quotidiana, nel senso che è un lavoro molto dinamico, non è un lavoro di routine, continua a cambiare, le cose che hai da fare sono tantissime, diversissime, sei in contatto con tantissima gente e quindi non hai una giornata che è uguale all’altra. Quindi per me il lavoro diventa anche la quotidianità. Io comunque la maggior parte del mio tempo libero la dedico sempre comunque al mio lavoro. Di tempo libero alla fine non te ne rimane, nonostante la scusa di avere un lavoro autonomo è quella di dire “Mi gestisco il tempo libero come voglio io”...”. [D, 33, PA]

“Oddio, è impossibile per me tenerle separate, nel senso che una influisce sull’altra; cioè sono, in questo momento specifico, il mio privato, il mio essere come persona influisce tantissimo sul lavoro perché se non si realizza una non si realizza l’altra e viceversa. Sono talmente strette in questo momento che è impossibile per me tenerle staccate e fino a che non riuscirò in qualche modo a diventare dipendente, perché è quello l’obiettivo, da qualche parte, in qualche modo, hai difficoltà nel pensare al privato, al tempo per me. Insomma è un casino però sono proprio strettissimamente

collegate, e sempre di più purtroppo”. [D, 37, PA]

La predominanza del tempo dell'orologio e la separazione tra casa e lavoro, che aveva costruito una distinzione tra tempo di lavoro e tempo libero (Thompson, 1967), viene quindi a mancare nelle storie di queste lavoratrici parasubordinate. Il tempo di lavoro si modifica facendo saltare le tradizionali distinzioni e confondendo perfino il lavoro con il tempo per sé. Se da un lato si rileva anche in questi casi l'attesa di un posto da dipendente, “da qualche parte, in qualche modo”, da questi stralci di intervista ciò che emerge con forza è la passione e il coinvolgimento rispetto alla propria professione. Un aspetto molto interessante a mio avviso riguarda il fatto che i racconti in cui per chi narra è così complicato distinguere il lavoro dalla propria vita privata e dal tempo per sé sono racconti di donne *single*, che hanno investito moltissimo sul proprio percorso professionale. Come già emerso da altre ricerche in letteratura (Crespi, 2005), per numerose giovani donne la costruzione biografica non implica soltanto l'attenzione preventiva alla “conciliazione” dei tempi per l'attività professionale e dei tempi familiari. Risulta infatti prioritario salvaguardare – accanto o, meglio, sopra questi due tempi – un “tempo proprio” per esprimere se stesse, le proprie passioni, il proprio bisogno di autorealizzazione (Leccardi, 2007). Il tempo per sé, nonostante sia costruito intorno al lavoro, rappresenta comunque un mutamento decisivo nella costruzione biografica che non è più una “vita per gli altri”, ma una “vita propria” (Beck-Gernsheim, 2003), al di fuori di ogni funzione ancillare.

Se il lavoro acquista un carattere emancipatorio, soprattutto per le donne intervistate che lo sovrappongono alle loro passioni, restano tuttavia dominanti le storie in cui i tempi lavorativi vengono raccontati come dei tempi che limitano la quotidianità e restringono la propria vita privata, talvolta riducendola al minimo.

“È molto difficile avere una vita privata regolare se i ritmi dell'irregolarità te li detta la professione. Quindi, 'nsomma, nel momento in cui decidi di avere una vita privata diventa, quando ce l'hai insomma, devi cercare di far collimare le cose, però il lavoro quasi sempre ha la meglio perché devi prima di tutto adattarti a quello, poi c'è un meccanismo: “Mi adatto un po' a quello..”, è tutto un gioco a incastri”. [D, 37, PA]

“Il lavoro condiziona molto la famiglia. Certamente vuole dire un papà che non ha orari, nel bene o nel male, quindi papà che può stare a casa, se serve una mattina, se un giorno c'è il bambino malato puoi stare a casa, se c'è da andare a udienza puoi

andare a udienza, se si sta per organizzare una gita in un giorno particolare generalmente si può organizzarsi. E al contrario: “Ragazzi papà è a casa ma deve lavorare”, oppure dopo cena comunque bisogna riprendere perché c’è un lavoro da finire. Dopo può darsi che ci siano anche quelli che si fanno quindici giorni di vacanze ad agosto pur avendo il precariato, non lo so, io non riesco a far così ecco, non ci sono mai riuscito a gestirmi il tempo libero”. [U, 40, PA]

I soggetti flessibili nel mondo del lavoro sono colpiti dalla scarsità di tempo e dalla dequalificazione dei tempi da dedicare agli altri. In questa prospettiva, nell’ambito degli studi sociologici, aumenta l’interesse a concentrarsi sulle difficoltà che gli individui affrontano nel tenere insieme le dinamiche di vita personale con le istanze e le aspettative dei nuovi sistemi del lavoro in costante trasformazione (Beck, Beck-Gernsheim, 1996; Gershuny, 2000; Saraceno, 2003). Tale approccio rileva come i mutamenti nelle forme di lavoro e di organizzazione dell’economia incidano sull’organizzazione del tempo libero, di coppia e familiare, in una parola sulla vita prima, dopo e oltre il lavoro (Salmieri, 2003).

Il tempo di lavoro si mescola quindi con gli altri tempi di vita e non si configura più come alternativo al tempo libero, specialmente nelle occupazioni instabili (Esping-Andersen, 1990; Paugam, Russel, 2000; Blossfeld, Drobnic, 2001). In questi racconti viene infatti introdotta una percezione della giornata dove praticamente manca la sospensione e in cui “è il lavoro che quasi sempre ha la meglio”.

La situazione si configura in maniera differente per lavoratori e lavoratrici che lavorano nei supermercati tramite agenzia di somministrazione. Se per collaboratori e collaboratrici la difficoltà sta nell’invasione del lavoro nel loro tempo libero, per chi lavora come interinale il problema principale è invece il coordinare la propria quotidianità con quella del/la partner e/o delle persone che hanno intorno. Con questi contratti è infatti molto frequente lavorare soprattutto nei fine settimana ed in generale nei giorni festivi.

“Eh sì, perché tutte le feste comunque come quelle natalizie, pasquali, qualsiasi ricorrenza festiva sei sempre al lavoro. Tutte le domeniche al lavoro... È chiaro che il proprio ragazzo o marito lo vedi poco, anche gli stessi familiari, perché comunque arrivi a casa alle 8 di sera... Hai poco tempo per stare con la famiglia e chiaro che comunque da quel punto di vista lavorare è un gran sacrificio però lavorare bisogna. Penso che potrebbe essere anche peggio, insomma...”. [D, 32, DC]

“Magari dici “Andiamo al lago, andiamo a fare un bagno” come sarebbe giusto che uno abitando in un posto così... No, non riesci quasi mai, no, quasi mai. Perché

quelle volte che ho libere io, lavorando anche lì di stagione, è aperto anche la domenica quindi non è che hai un giorno fisso insieme con il tuo partner che puoi andare da qualche parte, non ce l'hai, perché succede che lavori di domenica e lui domenica è libero quindi non si riesce a fare le cose anche insieme, no? E allora non si fanno". [D, 45, DC]

In questo caso il problema non è quindi il sovrapporsi del lavoro con il resto dei tempi di vita, ma il già citato fenomeno della desincronizzazione dei tempi, per cui si lavora sempre di più in giorni in cui la maggior parte delle persone non lavorano. Questo meccanismo tende a creare difficoltà ad incontrarsi, a stringere rapporti sociali e a coltivare relazioni familiari, proprio a causa del complicato intreccio di tempi che viene a delinarsi (Dall'Agata, 2002).

Resta però un aspetto che continua ad accomunare i racconti di collaboratori/trici e interinali, che riguarda la quotidianità nei momenti di non lavoro. Come già sottolineato nel capitolo precedente in riferimento ai periodi di disoccupazione, i momenti di non lavoro si configurano infatti come non utilizzabili perché spesi alla ricerca di lavoro.

"Diciamo che ha influito più il non lavoro sulla mia vita privata che non il lavoro... E poi se hai tempo libero, ma non hai i soldi, non puoi fare grandi cose, non è che poi dici "Ho tempo libero, vado alle Maldive". Neanche da dire *shopping* perché non puoi, poco anche spesa, meno possibile. Non è che dici "Va bene, almeno ho avuto tempo". Avrei fatto a meno, avrei preferito guadagnare soldi e non dover chiedere mutui o soldi a mia sorella che avere il tempo...". [D, 41, PA]

"Lo sai cos'è? A volte ne ho troppo e a volte non ne ho, ecco il problema. Mi piacerebbe avere una cosa giusta. Perché anche adesso, adesso ho finito l'altro ieri e quindi adesso incomincerò non so per quanto ad avere tempo libero. Mentre quando lavori magari hai bisogno di un po' più di tempo libero e non lo prendi perché insomma lavori...". [D, 25, DC]

Il non lavoro acquista un peso rilevante nella vita quotidiana di lavoratori e lavoratrici intermittenti, per i/le quali avere molto tempo a disposizione – se non si lavora – può non avere alcun valore, dal momento che non può essere vissuto come tempo di riposo o tempo per sé. Sono infatti molteplici i racconti in cui i soggetti narranti sostengono che sia il non lavoro, piuttosto che il lavoro, ad influire sulla loro vita privata.

### 1.3. *Tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito*

Se nella sezione precedente ho rivolto la mia attenzione alle connessioni e agli intrecci tra tempo di lavoro e tempo libero, in questo paragrafo l'interesse si rivolge nello specifico alle transizioni quotidiane tra lavoro retribuito e non, intendendo sostanzialmente il lavoro domestico e di cura.

Il lavoro non retribuito è generalmente assente dalle definizioni sociologiche e dagli studi empirici sul lavoro, soprattutto perché nel ventesimo secolo il lavoro è stato sinonimo di occupazione retribuita (Beechey, 1987; Pahl, 1988; Bradley, 1989; Glucksmann, 1995; Tancred, 1995). Questo riduzionismo può essere visto come un retaggio dei cambiamenti che hanno avuto luogo durante l'industrializzazione, con la progressiva separazione della sfera pubblica e di quella privata. La prima era infatti stata definita come il luogo del lavoro industriale economicamente produttivo, mentre la sfera privata domestica veniva identificata come non economica, ossia il luogo dove venivano svolte le attività non riconosciute come "lavoro". Questa dicotomia ha fin da subito assunto delle connotazioni legate alla configurazione dei rapporti di genere, costruendo la sfera pubblica della produzione come un ambito specificatamente maschile, mentre le donne venivano definite in relazione alla sfera privata della famiglia e della riproduzione. Tale separazione è stata ampiamente legittimata e rinforzata dalla creazione di confini disciplinari all'interno del dibattito accademico che "ha dirottato la nozione di lavoro definendolo come attività retribuita e parte del sistema economico, intendendolo quindi una questione economica di 'monetarizzazione' e 'quantificazione' del lavoro" (Glucksmann, 1995, p. 66). Si tratta del fondamento ideologico del modello del *male breadwinner*, che non solo colloca gli uomini nella sfera pubblica della produzione, ma anche come responsabili del mantenimento economico di quella privata, in quanto "capifamiglia".

Nonostante il passaggio dal fordismo al post-fordismo abbia riconfigurato le forme della divisione sessuale del lavoro (Walby, 1989; McDowell, 1991), persistono in ogni caso delle differenze rilevanti tra uomini e donne, soprattutto per quel che riguarda il lavoro domestico e di cura. Dalle interviste che ho realizzato emergono infatti dei racconti che continuano a relegare le donne, che lavorino a tempo pieno

o meno, nella sfera domestica e privata. Questo fenomeno assume tuttavia caratteristiche differenti per chi lavora con contratti temporanei nella pubblica amministrazione e nella distribuzione commerciale.

Un primo aspetto riguarda il fatto che nelle storie della pubblica amministrazione è spesso presente un aiuto importante da parte di persone esterne o di familiari per attività di *baby-sitting* e di cura della casa.

“E poi c’è una signora, santa donna, che ci aiuta una volta la settimana in casa. Una volta la settimana per le pulizie generali e un paio d’ore la settimana per stirare, se no io non ce la farei. Quindi sì, io sono una privilegiata, ne sono convinta, però devo dire che appunto noi spendiamo i nostri soldi su queste cose, sui supporti casalinghi. Facciamo vacanze abbastanza modeste quando le facciamo, spesso dai nonni. Poche uscite alla sera, se si va a mangiare fuori comunque cose modeste, pizza, ristoranti, bettole e non certo le quattro stelle e quindi comunque le spese extra sono alquanto ridotte in questa fase della nostra vita, per necessità, tutto ciò che risparmiamo nei lussi culturali lo investiamo negli aiuti domestici”. [D, 38, PA]

“La fortuna nostra è che viviamo nello stesso stabile dove vive la madre di mia moglie e quindi ci dà una mano molto lei. Anche perché mia moglie da sola avrebbe difficoltà, perché comunque anche se lei fa un *part-time*, fa molte ore al giorno, però il fatto che sua madre vive nello stesso stabile, anche una sua sorella vive nello stesso stabile, c’è un po’ questo discorso di famiglia allargata durante la settimana, quindi si danno una mano vicendevolmente, ecco”. [U, 38, PA]

Da questi estratti narrativi emergono delle situazioni in cui gli/le intervistati/e si rivolgono a persone esterne per riuscire a gestire sia la loro attività professionale che il lavoro domestico e di cura. Questi racconti non sembrano tuttavia scardinare il dato per scontato rispetto ai compiti tradizionalmente attribuiti a uomini e a donne, dal momento che le donne continuano a pensare che sarebbe compito loro se non ci fosse un aiuto esterno – “io non ce la farei” – e tra gli uomini persiste la retorica dominante secondo cui si tratta di aiuti alle loro compagne – “mia moglie da sola avrebbe difficoltà” –.

Le dinamiche sono in parte diverse nel caso della distribuzione commerciale. In primo luogo nessuno tra i/le venti intervistati/e che lavorano tramite agenzia di somministrazione usufruisce di un aiuto extra-familiare, probabilmente a causa del minor reddito complessivo della coppia rispetto ai/le collaboratori/trici del pubblico impiego. Un secondo aspetto rilevante riguarda i casi in cui non si ha alcun supporto familiare a cui potersi appoggiare.

“Ci sono i nonni che girano, ci vogliono... Per cui siamo più comodi perché non ci fossero i nonni sarebbe un casino. Anche mia moglie ha meno problemi se gli chiedono degli orari di lavoro... sei più libero comunque”. [U, 31, DC]

“In pratica la sveglia è alle sei, preparo il bambino... Mettilo sull'autobus alle sette e quaranta, alle otto e mezza devi essere al lavoro. Rientri per l'ora di pranzo, fai qualcosina, ma proprio il giusto... pulire un po' e sbarazzare la cucina. Ritorni al lavoro, rientri la sera e... mangi. Mangi da sola perché rientri tardi. Poi ti sbrighi qualcos'altro tipo cucina o stirare. Il resto nel giorno libero. Tutti i giorni è così se è un lavoro *full-time* tipo quest'ultimo lavoro, magari se è un lavoro *part-time* riesci a gestirti tutto, ma la mia vita da due mesi e mezzo è così”. [D, 39, DC]

“Se mi stipendiassero sul mio lavoro di casalinga, porca miseria, penso che sarei miliardaria a quest'ora”. [D, 45, DC]

Anche per chi lavora nei supermercati si dà quindi per scontato che gli aiuti che provengono ad esempio dai nonni rappresentino un sostegno per le donne. Ne è una conferma il fatto che nel caso in cui non si possa godere di alcun supporto e l'organizzazione dei tempi tra lavoro retribuito e non retribuito sia gestita interamente all'interno della famiglia, sia le attività domestiche che quelle di cura ricadano completamente sulle spalle delle donne.

Se da un lato ci sono autori che hanno sostenuto che la precarizzazione del mercato del lavoro abbia ridotto le differenze tra uomini e donne, seppure verso il basso (Beck, 1999), d'altra parte c'è chi invece parla di nuove forme di patriarcato (Walby, 1989), dal momento che le donne che beneficiano dell'ingresso nel mercato del lavoro occupano posizioni appetibili e sono in grado di pagare chi le sostituisce nel lavoro domestico e di cura. Per le altre la condizione sembra invece essere aggravata, dato che devono far fronte al lavoro domestico e a quello per il mercato, per di più di fronte ad una progressiva crisi del *welfare* (McDowell, 1991).

Nonostante la diminuzione della segregazione di genere, sia nell'ambito del lavoro retribuito che nel lavoro domestico e familiare, risulti evidente, quantomeno negli ultimi trent'anni, allo stesso tempo permane un forte squilibrio nelle aspettative sociali nei confronti di uomini e donne, che vedono ancora i primi maggiormente coinvolti nel lavoro retribuito e le seconde nell'ambito domestico e familiare.

La situazione assume delle caratteristiche parzialmente diverse per quanto riguarda i/le *single*. Come già sottolineato nel paragrafo precedente rispetto al tempo libero e al tempo per sé, anche per il lavoro non retribuito chi non vive quotidianamente la dimensione della coppia è coinvolto/a in dinamiche perlomeno in parte differenti.

A tal proposito è interessante notare che i – e soprattutto le – *single* sono molto più presenti nel settore della pubblica amministrazione, probabilmente per il maggior investimento nella sfera professionale e per il rifiuto dei modelli dominanti di genere.

“Nel bene e nel male, essendo da sola devi render conto solo a te. Quindi questo vuol dire far più fatica se sei da sola a gestirti, a volte effettivamente mi rendo conto. Banalmente la scorsa settimana mi si è rotta la lavatrice e quindi lì ti rendi conto che nel momento in cui ti devi occupare anche di cose pratiche, che sono legate alla casa, e allora dici “Ma cavoli”. Perché, se sei abituata che il lavoro fondamentale ti assorbe la parte centrale della giornata, diventa difficile anche di trovare il tempo, il modo di gestire altre cose che sono collaterali. Ma siccome la lavatrice è fondamentale e vivere senza non puoi, devi interrompere tutto e dare priorità alla lavatrice, e lì dico “Cavolo, forse se divedessi la casa con qualcuno, vivessi col mio partner...”, cioè, forse avere qualcuno che ti dà una mano, non dover pensare a tutto te, potrebbe essere di sollievo...”. [D, 38, PA]

“La mia casa è un porcile, perché non ci sei mai, va beh. Lì perché sono cialtrone io e non mi sono mai sposato, perché i miei coetanei sposati non hanno di questi problemi. Non c'è mai nessuno a casa, quello è il casino. Perché se volessi, che ne so, comprare un frigorifero, quand'è che me lo portano questi, cosa faccio, me lo faccio lasciare in strada? È un po' un casino. Oppure per dire stupidate, il riscaldamento. Se ci fosse qualcuno a casa... però durante il giorno nessuno scalda ed io arrivo alle otto di sera, che cazzo scaldo che scalda dopo tre ore?”. [U, 38, PA]

Tra le persone che non hanno un partner, nonostante gestiscano in autonomia le questioni riguardanti ad esempio la propria casa, ci sono in ogni caso delle differenze rilevanti negli immaginari di uomini e donne. Se tra le donne la retorica dominante fa riferimento al largo spazio occupato dall'attività lavorativa e alla condivisione degli spazi privati nel caso in cui ci fosse un partner, tra gli uomini resta invece forte l'idea secondo cui le problematiche relative al lavoro domestico sparirebbero nel caso in cui avessero una compagna. Da queste trame narrative emerge quindi un modello di genere che si allinea ad un copione in cui è scritto che è funzionale alla vita di coppia una netta divisione dei compiti tra donne e uomini, anche nel caso in cui tale situazione non sia esperita, ma resti sul piano della rappresentazione e dell'immaginario.

#### 1.4. *Tempi lavorativi e tempi pubblici*

Un ultimo aspetto che riguarda i tempi di vita quotidiana è legato all'allineamento dei tempi di lavoratrici e lavoratori intermittenti ai tempi pubblici della città in cui lavorano e/o abitano. In questo senso è interessante osservare in qual modo si articolino gli orari di lavoro con quelli di apertura di esercizi, trasporti e servizi pubblici presenti sul territorio. Si tratta di un problema che riguarda chiunque svolga un'attività lavorativa, ma che assume delle connotazioni particolari per chi ha un lavoro intermittente, nonostante spesso si sostenga il contrario. Avere un lavoro cosiddetto atipico non significa infatti necessariamente avere un orario flessibile, né in termini giornalieri, né in termini settimanali, soprattutto a causa dell'elevato numero di ore lavorative svolte.

“Non riesco, non ce la faccio. Cioè per dirti dovrei andare all'anagrafe sanitaria, cambiare medico. Cioè l'ho fatto oggi e mi sono resa conto che era il giorno sbagliato. A stento riesco a pagare le bollette, cioè trascuro molto questi impegni...”.  
[D, 30, PA]

“Innanzitutto quando lavori in un supermercato non riesci mai a farti la spesa, mai, nel senso che muori di fame. Perché arrivi prima che aprano le casse e dopo che le chiudono e insomma, e tu non riesci mai a farti la spesa. E poi tu non puoi farti la tua spesa, devi chiamare qualcun altro, cioè non puoi passare i tuoi prodotti, neanche se tu passi le tue cose e ti tieni lo scontrino. Pensano che gli rubi la cioccolata... Sì, non si può, soprattutto in alcuni supermercati sono super fiscali”. [D, 32, DC]

Le trasformazioni dei tessuti urbani, così come quelle legate al mondo del lavoro e della vita sociale, rendono il tempo una risorsa sempre più scarsa e preziosa, ma anche sempre più complessa e differenziata, in termini di bisogni e di stili di vita. Per tale ragione la qualità e la vivibilità di un territorio sono strettamente connesse alla sua capacità di restituire tempo ai cittadini, consentendo a uomini e donne di gestire tempo di lavoro, tempo della cura e tempo per sé (Zajczyk, 2000).

Il fatto che il tempo di lavoro si estenda, soprattutto nel caso di chi ha un lavoro parasubordinato, fino ad occupare tutti i tempi della vita, rende ancora più complicata la gestione di attività che dovrebbero essere di *routine*, quali il pagamento delle bollette o il recarsi in un ufficio pubblico. Per chi invece lavora tramite agenzia il problema sta proprio nell'essere al lavoro durante l'orario di

apertura di servizi e negozi, con il risultato paradossale di non riuscire a fare la spesa pur lavorando in un supermercato.

Una delle soluzioni che vengono trovate, soprattutto tra chi lavora nella pubblica amministrazione, probabilmente per la maggiore familiarità con lo strumento, è l'utilizzo del *web*, che consente di velocizzare molte pratiche di tipo amministrativo. Sono invece apprezzati sia dai/lle collaboratori/trici che dagli/lle interinali i servizi messi a disposizione dalle amministrazioni cittadine proprio per facilitare l'armonizzazione dei tempi.

“Rispetto agli uffici e quant'altro ti dirò alcune cose... sì, ma lì non so se è tanto l'orario degli uffici quanto il prolungamento del mio orario di lavoro. Alcune cose le ho risolte con internet, anche la banca ad esempio. Anche l'azienda sanitaria alcuni moduli li scarichi da internet, alcune prenotazioni le puoi fare da internet o telefoniche, e quindi insomma questo un po' facilita. Ma ci vorrebbe anche un'organizzazione diversa... già il fatto che un giorno a settimana ci siano tutti gli uffici pubblici aperti con orario continuato è un'ottima cosa, io li uso ogni tanto. Anche rispetto ai negozi commerciali io spesso sfrutto le pause pranzo, per fare delle cose extra-lavorative che mi servono... quella è sicuramente una comodità”. [D, 38, PA]

Questi interventi sono di solito implementati dalle autorità locali, nell'intento di raggiungere un miglior funzionamento e una maggiore vivibilità della città. La scomparsa di un modello temporale dominante, che prevedeva ritmi di lavoro e di riposo abbastanza omogenei e sincronizzati tra loro, coinvolge infatti anche le amministrazioni pubbliche che cercano di trovare delle risposte alla progressiva flessibilizzazione del lavoro e del tempo libero. Se da una parte quindi i mutamenti in corso spingono verso un graduale declino dei tradizionali “sincronismi sociali”, dall'altra essi richiedono la ricerca di una nuova idea di organizzazione temporale, fondata su una relazione dinamica tra tempo di lavoro e tempo di vita, anche in relazione al territorio in cui si vive.

## **2. Lo spazio nella vita quotidiana**

In questa sezione sposterò la mia attenzione sulle rappresentazioni dello spazio, nell'intento di guardare ai modi in cui gli spazi e i luoghi vengono vissuti nella vita quotidiana delle persone che ho intervistato. In questo senso proporrò un'analisi dei

testi delle interviste, esplorando il modo in cui gli spazi sono animati e utilizzati dalle lavoratrici e dai lavoratori intermittenti che transitano dall'uno all'altro.

Secondo questa prospettiva gli ambienti e gli spazi non sono intesi come passivi, ma piuttosto come una molteplicità di possibilità e limitazioni (Thrift, Dewsbury, 2000). In altri termini questo significa porsi l'obiettivo di analizzare come gli individui si posizionino all'interno di questi spazi, in che modo possano accedervi o ne vengano esclusi, e i movimenti tra questi.

Occorre tuttavia sottolineare che non è soltanto importante il "dove" dei movimenti spaziali quotidiani, ma anche il "come". Ciò porta ad un interesse sia teorico che empirico a cosa i soggetti fanno e a come percepiscono le transizioni tra gli spazi di vita quotidiana nella costruzione delle loro biografie. I movimenti offrono infatti differenti possibilità di negoziazione e di articolazione all'interno di coreografie di spazi abituali. Le transizioni quotidiane possono in questo senso confermare le gerarchie (professionali e non) attraverso l'occupazione degli spazi e i contatti con le altre persone che li abitano, ma anche rappresentare una sfida ai significati impliciti di potere che rappresentano. I diversi luoghi che compongono le vite delle persone saranno quindi considerati come costruzioni dinamiche e complesse, temporaneamente composte da una varietà di risorse continuamente interconnesse, che producono opportunità e vincoli nella costruzione delle biografie dei soggetti narranti.

### ***2.1. Spazi di lavoro quotidiano***

Lo spazio di lavoro è un aspetto che non può essere trascurato nell'analisi della quotidianità di lavoratrici e lavoratori intermittenti, a prescindere dal settore professionale. Molto di ciò che è stato detto sul tempo riguarda spesso in maniera esplicita anche lo spazio. L'analisi dello spazio è tuttavia cruciale per diverse ragioni. Le strutture fisiche e le persone sono legate allo spazio così come al tempo e sono connesse con le altre in modi particolari che contribuiscono a caratterizzare un posto specifico e a differenziarlo dagli altri. Sia per chi lavora nella pubblica amministrazione che per chi lavora nei supermercati, seppur con modalità molto differenti, gli spazi non sono infatti allo stesso modo accessibili per i/le dipendenti e

per chi invece ha un contratto di tipo temporaneo.

Nella pubblica amministrazione non ci sono – nella quotidianità – differenze rispetto all’uso degli spazi tra dipendenti e non, anche se da contratto dovrebbero esserci. Chi lavora con una collaborazione coordinata e continuativa, infatti, non dovrebbe avere vincoli rispetto alla presenza fisica sul luogo di lavoro. Ciò che accade tuttavia è che spesso, per la stessa struttura e organizzazione del lavoro, non è possibile pensare di lavorare in un luogo che non sia quello del committente.

“Io potrei venire anche oggi, andarmene, lavorare due ore e tornare a casa a lavorare. Però in realtà noi siamo legati alla struttura, all’ambiente di lavoro. Se devo fare qualcosa in laboratorio, per esempio devo scrivere una procedura al computer qui, ma ho bisogno di andare giù a vedere come lavorano i ragazzi. Se mi arriva un reagente devo classificarlo, devo verificare quanto pericoloso è, e devo stare qua comunque. Non è come il consulente assunto a progetto, una collaborazione, lavora a casa, cioè viene, guarda, ma poi va a casa a lavorare”. [D, 30, PA]

“Eravamo lì, ma non potevamo essere lì, perché con il contratto che avevamo in teoria non si potevano usare le cose della \*\*\* (*ente pubblico*). Per cui non c’era fuori il nostro nome, al telefono non avremmo dovuto, in teoria, neppure presentarci, perché noi non avremmo dovuto essere lì. Tanto che io ho detto “Scusate, ma se io telefono a qualcuno, io dico il mio nome, perché non sono abituata a parlare al telefono senza presentarmi”. Però dicevano “Va bene, può essere un consulente esterno che passa da qui e in quel tanto usa il telefono, ma non l’ufficio”. Se veniva qualcuno a cercarmi ero lì per caso, io avevo la mia scrivania, il mio computer, tutte le mie robe, però non avrei potuto essere lì, se veniva qualcuno doveva sembrare che ero lì per caso”. [D, 41, PA]

Dagli estratti di intervista presentati vediamo tuttavia che, anche quando la presenza non è indispensabile, accade che lo spazio debba comunque essere occupato per richiesta del datore di lavoro, dovendo peraltro fingere di non utilizzare l’ufficio e di essere lavoratori e lavoratrici di passaggio. Per diversi aspetti gli/le intermittenti occupano posizioni di confine all’interno dell’organizzazione, ai margini delle posizioni convenzionali nella struttura organizzativa. In molti casi le loro attività sono separate, svolte dietro le quinte, come se fossero esclusivamente di aiuto e di supporto ai/le dipendenti per lo svolgimento delle loro attività (Kunda, 1992). In un certo senso collaboratori e collaboratrici sono “ospiti” nel luogo di lavoro, che abitano temporaneamente e nel quale vengono all’occorrenza resi invisibili. Possono ad esempio utilizzare il telefono, ma non possono avere un ufficio, tanto meno con un’insegna che ne indichi il nome.

Nonostante i tentativi da parte degli enti pubblici di nascondere la presenza delle collaborazioni al loro interno, ci sono tuttavia degli spazi – dei luoghi di lavoro – in cui il fenomeno del lavoro temporaneo ha raggiunto delle dimensioni talmente elevate che gli stessi enti sembrano essere “sorretti” proprio da chi ha un contratto a tempo determinato.

“Sei arrivata nel posto giusto, nell’Eldorado del precariato. Una cosa assurda, che un ente come \*\*\* (*ente pubblico*) sia sorretto dai co.co.co. Perché alla fine la didattica la facciamo noi, tante cose amministrative le fanno i co.co.co., la ricerca la fanno i co.co.co., le mostre le fanno i co.co.co.! Direi che se i co.co.co. andassero in sciopero il \*\*\* si ferma. Perché i dipendenti sono 26 - 28 di cui metà sono amministrativi, i co.co.co. saranno un’ottantina buoni, anche di più, dipende dal periodo arrivi anche a 120, i precari fissi saranno un’ottantina, 80 buoni”. [U, 35, PA]

Lavoratori e lavoratrici temporanei/e hanno quindi un accesso più limitato agli ambiti aziendali, anche nei casi in cui la maggior parte delle attività vengano svolte e coordinate da loro. Questa situazione suggerisce l’immagine dell’organizzazione come uno stabile le cui fondamenta non sono costituite da rapporti stretti ed indissolubili, ma da legami instabili e volatili.

L’accesso agli spazi assume invece delle caratteristiche completamente differenti nel settore della distribuzione commerciale, soprattutto nelle grandi catene, in cui limiti e possibilità sono regolati diversamente per i/le dipendenti e per chi viene inserito/a tramite agenzia. Ciò accade sia nel momento di ingresso, vale a dire in un aumento notevole della burocrazia da seguire per potersi muovere e utilizzare il luogo di lavoro, sia nello stesso svolgimento della propria attività lavorativa, ad esempio nel poter o meno entrare in tutti gli ambiti a cui hanno accesso i/le dipendenti.

“Cioè, tu arrivi, io sono arrivata che erano le 9 e ho impiegato la prima mezz’ora per farmi permettere di lavorare. Tu non puoi assolutamente entrare dalla porta centrale perché devi firmare il registro delle presenze. Sono arrivata, praticamente hanno uno spogliatoio stile spogliatoio di palestra, con tutti gli armadietti e quei lucchettini con i numeretti. Quindi modulo per avere l’armadietto dove dovresti mettere tutte le tue cose, un modulo che ti chiedono praticamente nome e cognome, per che agenzia lavori, dove abiti, un numero di telefono, nel caso, mi hanno detto, ti dimenticassi qualcosa. Poi c’è un modulo per avere la tessera che dagli uffici ti porta al punto vendita e per questo devi depositare il tuo documento. Tu arrivi, firmi, vai in bagno, firmi che sei uscita dal tuo punto vendita, torni giù, rifirmi, perché stai tornando giù, vai a fumarti la cicca, rifirmi perché devi uscire e compagnia bella”. [D, 29, DC]

“Tu non puoi andare in magazzino, in magazzino ci possono andare i capi e le due dipendenti che sono lì. Quindi tu vendi e dopo di che vai su un programma, controlli che ci sia in magazzino e anche lì per poter usare il programma devi avere l’accondiscendenza del capo, perché se no non potresti toccare il computer. Ti scrivi un bigliettino, vai a cercare la tipa, le molli il *post-it*, le dici “Ti prego, se me lo vai a prendere” e intanto al cliente gli dici “Guardi si faccia un giro che ci sono le promozioni delle televisioni...”. La responsabile l’ha giustificata come questione di sicurezza, nel senso che dato che non sei dipendente di \*\*\* (*nome negozio*), “Se tu vai in magazzino e ti capita qualcosa”, chissà cosa dovrebbe capitarti in magazzino, ma va bene, se ti capita qualcosa chi è il responsabile per questo qualcosa che ti capita? Non certo il capo, perché tu non dipendi da loro e quindi saresti priva di qualcuno che può rispondere di questo e quindi non puoi andarci”. [D, 32, DC]

Dover compilare dei moduli per ottenere una tessera che consenta di iniziare a lavorare, piuttosto che non poter utilizzare il computer o il magazzino del negozio, sono tutte pratiche che tengono le persone non assunte direttamente dal negozio sulla soglia, in posizioni ambigue e marginali. Per certi versi sembra essere ancora viva “la gerarchia dei territori” presente nelle organizzazioni industriali (Turner, 1971), la quale garantiva agli individui un accesso differenziato agli spazi aziendali in base alla loro posizione. Questi esempi mettono infatti in luce come il modello occupazionale possa influenzare la posizione dei/le lavoratori/trici all’interno dell’organizzazione.

Garsten (2002) ha a tal proposito utilizzato il concetto di liminalità espresso da Victor Turner (1967, 1982) come provocazione intellettuale attraverso cui riflettere sul lavoro temporaneo, richiamando quel particolare stato in cui si è *betwixt* e *between* nelle strutture sociali, condizione tipica degli artisti, degli sciamani e, in modo simile, dei/le lavoratori/trici temporanei/e. Privi/e del legame strutturale creato da una posizione occupazionale stabile, chi lavora a termine condivide alcune delle caratteristiche ambigue della liminalità. Lo stato di temporaneo/a è spesso una posizione transitoria che resta aperta per definizione: potrebbe finire per essere una strada verso il posto fisso, una fase esplorativa, un modo di essere nel mondo del lavoro, o un vicolo cieco che aumenta il senso di marginalità.

Ma non è solo l’inclusione o l’esclusione dai molteplici spazi aziendali a evidenziare la posizione delle persone al suo interno. Capita infatti, in particolare nei supermercati più piccoli, che sia proprio lo spazio a dare dei segnali e a ricordare a lavoratrici e lavoratori la propria instabilità e la costante possibilità di essere sostituiti/e.

“C’è un cartello fuori da 3 anni con scritto “Cercasi commessa” e siamo sempre al completo... Sì è brutto, sai, che sei là che lavori e questo rimane sempre fuori, no? Anche gli altri miei colleghi dicono “Ma come mai, se lo lasciano lì fuori forse hanno in mente di licenziarci”, non so perché, sono anni che lo lasciano fuori quel cartello e noi guai se lo togliamo...”. [D, 32, DC]

Le pratiche di restrizione spaziale per chi non ha piena cittadinanza assumono quindi forme differenti, che possono andare dall’esclusione da alcuni luoghi, al dover fare quotidianamente i conti con un cartello con su scritto “Cercasi commessa”, che non può essere spostato, neanche nei periodi in cui il personale è al completo.

Nonostante le transizioni quotidiane negli spazi di lavoro abbiano connotazioni molto diverse per i due settori in esame – la pubblica amministrazione e la distribuzione commerciale – c’è un aspetto che invece accomuna sia i/le collaboratori/trici, sia chi lavora tramite agenzia di somministrazione, a chi ha un contratto dipendente e a tempo indeterminato. Si tratta dell’importanza di “occupare gli spazi”, vale a dire di essere presenti fisicamente sul luogo di lavoro.

“Lavoro sempre lì, ma anche perché ti devi far vedere, non puoi farlo a casa. Cioè in azienda devi esserci, se no non funziona la cosa da casa. Sono favole quelle del telelavoro, quelle cose lì, non funzionano, te lo dico da gestore di rete che ha fatto lavorare la gente da casa gli anni scorsi, però è un macello”. [U, 38, PA]

“Guarda io ti prendo esempio di me, ho visto, quando lavoravo all’\*\*\*\* (*nome supermercato*), che c’era questa ragazza che mi ha detto “Guarda non stare a fare malattia”, mi ha detto un consiglio, mi ha detto a me “Se sei in prova non ammalarti mai, perché se no ti licenziano, se invece non fai niente, anche se non fai il tuo lavoro, ti tengono lo stesso”. [D, 25, DC]

Risulta evidente in entrambi i contesti il fatto che le aziende tengano ancora moltissimo alla presenza fisica delle persone che vi lavorano (Fontana, 2006), siano esse dipendenti o meno. Da questo punto di vista le trasformazioni delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, così come delle tipologie contrattuali (autonome o subordinate), hanno inciso in scarsa misura sulla cultura delle organizzazioni. In letteratura sono presenti diverse ricerche che mettono in luce quanto i criteri di valutazione e le possibilità di avanzamento professionale dipendano soprattutto dalla rilevanza organizzativa del “*face-time*” (Di Pietro, Piccardo, Simeone, 2000; Gherardi, Poggio, 2001) con cui si intendono le ore

passate ad occupare l'ufficio, di solito fino a tarda serata, talvolta utili non tanto per lavorare e far fronte a scadenze, quanto piuttosto per assicurarsi la visibilità agli occhi di colleghi/e e superiori. A queste dinamiche sembra che non sfuggano nemmeno i lavoratori e le lavoratrici intermittenti, anche nel caso in cui il loro contratto non preveda – ed anzi vieti, come nel caso delle collaborazioni coordinate e continuative – l'utilizzo del luogo di lavoro del committente.

## **2.2. *Transitare tra spazi di lavoro e spazi privati***

Come già messo in luce per quanto riguarda l'articolazione dei tempi, in cui il lavoro è sempre meno distinguibile dagli altri tempi di vita, anche gli spazi sono stati investiti dagli stessi processi di cambiamento. La frammentazione e la riduzione delle dimensioni aziendali hanno fatto parlare di “*placeless society*” (Gallino, 2001), proprio ad indicare la fine della grande impresa che delimitava il luogo adibito al lavoro da quello privato, della casa e della famiglia.

Questi mutamenti riguardano tuttavia in misura maggiore le persone intervistate che lavorano nella pubblica amministrazione, a cui capita molto più spesso, rispetto a lavoratrici e lavoratori del settore della distribuzione commerciale, di portarsi il lavoro appresso, a prescindere dal luogo in cui si trovano. Collaboratori e collaboratrici non sempre lavorano presso un'unica sede e spesso svolgono la propria attività professionale nella scrivania della propria camera da letto, nel divano della cucina, in treno, in albergo o in autostrada, secondo il modello del *deskless job* (Dall'Agata, 2002). Accade quindi quella con-fusione ed interpenetrazione delle sfere di vita, già messa in luce rispetto all'articolazione dei tempi, in cui viene meno il limite e il senso della divisione tra lavoro e non lavoro, dal momento che l'attività lavorativa entra tra le pareti domestiche, infiltrandosi nelle regole e nell'organizzazione della propria vita privata. La progressiva sovrapposizione tra luogo dell'abitare e luogo del lavorare, la cosiddetta *domestication* (Bologna, 1997), assume le caratteristiche di un processo estremamente ambiguo, il quale comporta sia la costruzione di una possibile nuova libertà, sia di una più invisibile subordinazione, che costringe le persone a lavorare senza fine, offuscando la separazione tra la propria occupazione e i gli spazi per sé

(Rizza, 2003). Parafrasando le riflessioni di Latour sul tempo (1993), si potrebbe sostenere anche per quanto riguarda lo spazio che è la situazione a creare lo spazio, e non lo spazio a creare la situazione.

“Faccio le mie ore di lavoro lì, poi di solito rientro a casa, continuo quello e mi gestisco gli altri miei lavori. Adesso mi sta scadendo la collaborazione con la \*\*\* (*ente pubblico*) però intanto per conto mio porto avanti altri lavoretti. Lavoro mattina, pomeriggio, sera, notte, sabato e domenica inclusi, senza orari, da casa, in ufficio logicamente, a volte misto e misto, di notte sicuramente lavoro a casa...”. [D, 33, PA]

“Quando finisco all’una e mezza vengo qua, pulisco casa... Sai, pranzi e poi ritorni a lavorare. Niente, lavori e vai alla mattina presto perché alle otto devo stare là... Dodici e mezza si finisce, sto due o tre ore per la strada... pranzo sempre in quel bar... ormai mi conoscono. E poi passeggiavo per il paese... Sette e mezza, otto mi viene a prendere mio marito..”. [D, 45, DC]

Nel caso di chi lavora con un contratto di collaborazione la vita privata e lavorativa si integrano all’interno degli spazi domestici e i due ambiti si trasformano e si ibridano reciprocamente. Per chi lavora nei supermercati, soprattutto per la diversità delle attività svolte, si tratta invece di ambiti che restano completamente separati. In questo caso sembra infatti più semplice effettuare una netta distinzione tra il luogo di lavoro retribuito e i luoghi di lavoro non retribuito e (quando presente) del tempo per sé.

Lo sgretolarsi delle barriere tra i luoghi del lavoro e gli altri ambiti di vita, processo che riguarda in particolare il lavoro cognitivo e che viene accelerato dall’influenza di internet, della telefonia mobile e del lavoro a distanza, contribuisce ad accentuare l’osmosi tra spazi di produzione, riproduzione e tempo libero (Salmieri, 2003). Gli spazi di lavoro vengono in questo modo creati dentro le case (Gershuny, 1978; Phizacklea, Wolkowitz, 1995; Esping-Andersen, 2000) che diventano non solo luoghi in cui esperire il proprio privato, ma anche luoghi di produzione economica. C’è da chiedersi in questo se è la casa a dilatarsi fino a inglobare l’attività lavorativa stessa, o il lavoro che va a violare una zona intima e protetta (Morini, 2008).

Sempre per quanto riguarda lavoratrici e lavoratori parasubordinati, un ultimo aspetto relativo agli intrecci tra spazi privati e lavorativi fa riferimento alla situazione dei/lle pendolari. Non ho invece trovato casi di lavoratori/trici interinali che si spostano per lavoro. Si tratta nello specifico di persone che hanno deciso di

trasferirsi per seguire una passione professionale e per iniziare un'attività lavorativa che, per quanto instabile, restituisce loro moltissimo in termini di soddisfazione.

“Quanto vado a casa dipende dai miei impegni, perché poi il treno è molto costoso e non è che posso andare a casa sempre i fine settimana, magari due volte al mese, altrimenti sto qua. Poi dipende se devo finire delle cose, se devo lavorare...”. [D, 28, PA]

“Vado a casa il venerdì e poi il venerdì lavoro un po' a casa e poi basta, smetto di lavorare per stare con loro. A meno che non ci siano scadenze rispetto alle quali uno arriva tardi...”. [U, 35, PA]

“Io non ho mai pensato di cambiare lavoro, e questo è stato compreso, anche se abbiamo dovuto fare delle scelte, purtroppo non molto facili, cioè lavorare fuori rispetto al posto dove si vive. Abbiamo trovato un nostro equilibrio in questo senso. Ho sempre percepito la massima comprensione e questo è stato sicuramente un elemento importante, per cui da questo punto di vista sono molto fortunato, però chiaramente non è una situazione ideale”. [U, 38, PA]

Sono storie di persone che abitano a Trento e provincia e che rientrano a casa soltanto nei fine settimana, quando non sopraggiungono imprevisti ed emergenze lavorative. Il posto dove si abita cessa di essere un riferimento stabile o una “comunità di pendolari” in cui tornare, dal momento che si transita continuamente da un luogo all'altro, tra spazi di lavoro e spazi privati (Barazzetti, 2007). È interessante ancora una volta notare che questa situazione venga esperita da donne *single* o da uomini che si sono spostati e la cui compagna vive in un'altra città. Non ho avuto invece occasione di ascoltare delle storie di donne che si fossero spostate per lavoro e il cui compagno stesse stabilmente in una città o in una regione differente.

La nuova dicotomia che sembra emergere tra frammentazione pubblica e relazioni private di lunga durata, che incide prima di tutto sulle vite emozionali delle persone, sembra quindi nelle narrazioni dei soggetti intervistati coinvolgere in maniera differente gli uomini e le donne. I comportamenti e le azioni intraprese nella sfera economica e la costruzione di una vita affettiva di coppia e/o familiare entrano infatti in contraddizione in misura maggiore per le donne di quanto non accada agli uomini, a prescindere dalla forma contrattuale con cui lavorano.

### 2.3. *Transizioni geograficamente situate*

Le transizioni biografiche sono sempre situate e di conseguenza anche le stesse narrazioni che le ricostruiscono. Un ultimo aspetto che riguarda gli spazi e che a mio avviso è interessante notare riguarda il fatto che i soggetti intervistati spesso richiamano la città o la provincia di Trento nei loro racconti, come luogo più o meno “accogliente” nel momento in cui si cerca di trovare un’attività professionale che corrisponda alle proprie aspettative o che comunque consenta di percepire un reddito.

Il luogo in cui si vive e/o si lavora entra spesso in scena nelle narrazioni di collaboratori/trici e somministrati/e, ma in maniera molto differente, talvolta persino opposta. Se chi lavora con un contratto a termine nella pubblica amministrazione tende a sottolineare il fatto di essere un “precario fortunato”, chi invece lavora nel commercio spesso evidenzia – viceversa – il fatto che sia “una favola” quella che descrive il Trentino come una regione ricca e di diffuso benessere.

“Sinceramente per quello che faccio e vedendo in generale le persone, i lavori che fanno e quanto guadagnano non posso lamentarmi, e vedendo poi le realtà al di fuori del Trentino, allora da questo punto di vista siamo dei fortunati, stra-fortunati. Poi se guardi un po’ fuori dall’Italia dici va bene, no, sono un geologo, li pagano come un Papa all’estero i laureati in materie scientifiche, sono molto meglio retribuiti, però nella situazione italiana il Trentino è ancora un’isola felice”. [U, 35, PA]

“Anche qua il lavoro è sceso tanto, non è che tutte le favole che qua su in Trentino ci sia tutto questo lavoro, perché qua c’è la crisi, qua ha toccato, da noi (*regione del sud Italia*) la crisi c’è sempre stata, ormai ci conviviamo con la crisi, qua stanno iniziando adesso”. [U, 36, DC]

Si tratta di frammenti narrativi che fanno riferimento ai legami che gli/le intervistati/e hanno con i luoghi attraverso cui transitano ed esperiscono quotidianamente le proprie biografie. Sono diversi i casi in cui chi lavora con una collaborazione nel pubblico impiego e svolge un lavoro di tipo immateriale descrive il Trentino come un luogo che in Italia “è ancora un’isola felice”. Per alcune delle persone intervistate, coinvolte in attività professionali di tipo prettamente intellettuale, questo luogo rappresenta infatti un posto in cui, nonostante il precariato, si è comunque riusciti/e a trovare un lavoro che corrisponda alle proprie

aspettative, se non nella forma contrattuale, quantomeno nel tipo di attività svolta. La situazione sembra essere opposta nei racconti di chi invece lavora nei supermercati tramite agenzie di somministrazione. Il Trentino in questi casi diventa, in modo del tutto divergente, la rappresentazione di un'illusione, un luogo in cui si pensava di trovare finalmente una stabilità professionale e contrattuale e dove invece ci si è trovati/e ad affrontare una situazione "di crisi" e di discontinuità lavorativa e – di conseguenza – di reddito. La provincia di Trento viene in questi casi descritta con disillusione, probabilmente a causa delle aspettative alla base della decisione di lasciare la propria regione, spesso del meridione d'Italia, in cerca di una situazione di maggior benessere e della successiva delusione per non aver invece trovato un'occupazione capace di garantire una sicurezza – soprattutto economica – per sé e per la propria famiglia.

La diversità di queste narrazioni mette in luce quanto esse siano radicate nei contesti in cui vengono vissute e raccontate le transizioni biografiche e quanto al contempo lo stesso contesto geografico possa assumere delle caratteristiche molto diverse a seconda del "come" viene abitato. Si tratta in un certo senso di quella che Benjamin (2000) chiama transattività/porosità, ossia la capacità di un territorio di lasciarsi interpellare dalla sua storia passata e dall'intreccio di culture e di biografie che da esso transitano, che consentono di coglierne il mutamento o la staticità, in relazione ai diversi vissuti di chi lo abita. Attraverso quelli che vengono chiamati "*locally based discourses*" (Glucksmann, 2000) è infatti possibile guardare ai significati e alle modalità di vivere i luoghi e gli spazi, differenti e molteplici a seconda delle esperienze – lavorative e non – che si fanno nel costruire i pezzi della propria biografia. Considerare le narrazioni legate al territorio vuol dire dunque leggere quanto le tipicità e peculiarità di uno spazio si inscrivano anche in coloro che tale spazio abitano, definendone le caratteristiche e i possibili intrecci con l'eterogeneità dei soggetti. Il territorio – in questo caso la provincia di Trento – si configura da questo punto di vista come uno spazio fatto di relazioni, che mettono in luce le risorse e le debolezze, che possono sostenere o meno situazioni di fragilità strettamente legate al contesto nel quale gli individui si trovano a dover vivere (Magatti, De Benedittis, 2006), così come descritto dalle parole dei soggetti intervistati.

### 3. Riepilogo

Riflettere sui tempi di vita quotidiana di donne e uomini che lavorano con un contratto temporaneo significa porre attenzione alle pratiche, molteplici e differenti, che gli individui mettono in atto giorno per giorno per articolare, in maniera più o meno coerente, le diverse sfere della propria esistenza. Anche in questo capitolo, come nel precedente, ho seguito nell'analisi le traiettorie sia temporali che spaziali delle transizioni quotidiane tra lavoro e non lavoro, attraversate dalle persone coinvolte nella ricerca.

Se lo snodarsi degli eventi nel corso del tempo si configura con modalità spesso simili per collaboratori/trici e interinali (la ricerca di un lavoro o la sua perdita, il passaggio da un lavoro all'altro e/o il presentarsi di momenti di malattia o maternità), sono invece spesso molto differenti le articolazioni degli ambiti di vita quotidiana. Per chi lavora a termine nella pubblica amministrazione e svolge un'attività prevalentemente cognitiva e immateriale il lavoro tende ad espandersi fino ad invadere la vita privata, sia nell'organizzazione dei tempi che degli spazi. Sono infatti ricorrenti i racconti di persone che lavorano durante il giorno, così come in tarda serata, nei giorni feriali, ma anche nei festivi, tra il posto di lavoro "ufficiale" e la propria abitazione privata. I tempi e i luoghi dedicati al lavoro restano invece nettamente separati da quelli privati per chi lavora tramite agenzie di somministrazione nella distribuzione commerciale, la cui quotidianità è semmai scandita dall'attesa di una chiamata di lavoro, rispetto alla quale viene adattato il resto del proprio tempo.

Ciò che invece sembra essere simile per le due forme contrattuali oggetto di studio è il lavoro stra-ordinario cui sono soggette le persone che ho intervistato. Sia che si tratti di un carico orario più elevato, che di attività particolarmente faticose e pesanti, collaboratori/trici e interinali raccontano una situazione lavorativa molto asimmetrica rispetto all'impegno richiesto ai/le loro colleghi/e dipendenti. Si tratta di differenze tra lavoratori/trici stabili e instabili che si ritrovano anche nei racconti dei luoghi di lavoro: la limitazione dell'accesso così come dell'utilizzo degli spazi è infatti una pratica che assegna una posizione di marginalità agli/le intermittenti e di piena cittadinanza a chi lavora con un contratto a tempo indeterminato.

Un'ulteriore similitudine che ho riscontrato tra i due gruppi professionali oggetto della ricerca – nonostante persistano delle differenze rilevanti – riguarda la costruzione dei rapporti di genere. Il tempo libero si caratterizza sia per gli uomini che per le donne intervistati/e come un ambito della propria vita che viene fortemente destabilizzato dalla desincronizzazione dei tempi di lavoro e dalla conseguente difficoltà di armonizzarli con i tempi delle persone che abitano la propria vita privata. Sono tuttavia soprattutto le donne a raccontare una progressiva erosione dei tempi per sé e il persistere di un maggiore carico nella sfera del lavoro non retribuito, domestico e di cura. L'influenza della frammentazione del lavoro sulle biografie individuali sembra, ancora una volta, incidere in modi differenti sugli uomini e sulle donne, le quali continuano ad essere maggiormente coinvolte nel lavoro non retribuito, anche nei casi in cui la presenza nella sfera pubblica e di attività retribuita sia la stessa, quando non maggiore, rispetto agli uomini.

Dalle narrazioni raccolte emerge con chiarezza l'importanza che i tempi e gli spazi quotidiani ricoprono nella costruzione di una stratificazione sociale e di una distribuzione disomogenea di diritti e garanzie. I tempi della società flessibile riconfigurano, infatti, le relazioni degli attori sociali sia nel lavoro che nel loro privato, così come gli spazi diventano fonte di nuove possibilità o insicurezza, in cui si inscrivono le biografie e le singole esperienze (lavorative e non).

## Capitolo VI

### **POSIZIONAMENTI BIOGRAFICI: PROCESSI DI COSTRUZIONE IDENTITARIA**

In questo ultimo capitolo di analisi sposterò la mia attenzione sulle rappresentazioni del lavoro dei soggetti intervistati e sui processi di costruzione identitaria in relazione ai modelli sociali e culturali di riferimento. Nei capitoli quattro e cinque ho realizzato – come illustrato nella sezione metodologica – un’analisi narrativa del contenuto, esplorando le transizioni biografiche tra lavoro e non lavoro. Nel primo caso ho adottato una prospettiva temporale di tipo diacronico, che guardasse all’intera storia di vita dei soggetti intervistati e ai momenti di occupazione e disoccupazione, mentre nel secondo caso mi sono concentrata sulle transizioni quotidiane tra lavoro (retribuito e non) e vita privata. In questa sezione mi pongo invece l’obiettivo di elaborare un differente tipo di analisi narrativa, maggiormente interessata ai processi di costruzione identitaria e al contesto e alla cultura in cui vengono prodotti. L’attenzione in questo caso è rivolta al modo in cui i soggetti rappresentano il lavoro e a come costruiscono narrativamente le proprie identità, cercando di dare senso a delle biografie in continuo mutamento, che faticano ad allinearsi ai percorsi professionali e biografici per come sono tradizionalmente intesi. In questo senso proporrò un’analisi dei posizionamenti biografici effettuati dai lavoratori e dalle lavoratrici intermittenti intervistati/e, guardando ai modi in cui le storie prodotte si situano rispetto alla trama narrativa dominante del “posto fisso”, riproducendola o tentando di costruirne di alternative, e cercando di comprendere in qual modo vengano costruite e presentate le proprie identità e quelle dei personaggi che prendono parte alle storie narrate. Questo tipo di prospettiva, così come l’analisi del contenuto, consente di tenere uniti l’aspetto soggettivo delle narrazioni e il contesto storico,

culturale e politico, all'interno del quale le storie vengono prodotte.

## 1. Posizionare la precarietà

La precarietà del lavoro – quando tematizzata all'interno del dibattito sociologico – è stata spesso collocata in contrapposizione al tipo di lavoro considerato “standard”, vale a dire un'occupazione a tempo pieno e indeterminato, il cui progressivo decentramento ha provocato, secondo diversi studiosi e analiste, una crisi dell'ideologia forte del lavoro, come dimensione pressoché unica e fondante della vita e del sistema di rappresentazione della realtà degli individui.

Uno dei primi e più celebri testi che si è spinto in questa direzione è stato *La fine del lavoro* di Jeremy Rifkin, pubblicato nel 1995, il quale si è inserito all'interno di un acceso dibattito sulle trasformazioni del lavoro e delle sue rappresentazioni. Ulteriori esempi sono costituiti dalle tesi di Stanley Aronowitz e William Difazio (1994) i quali hanno parlato di *Futuro senza lavoro*, e dello stesso Aronowitz e di Jonathan Cutler, che nel 1998 hanno pubblicato *Post-Work. Per la fine del lavoro senza fine*. Quello che è stato definito “il dibattito sulla fine del lavoro” (Strangleman, 2007) è tuttavia allo stato attuale principalmente rappresentato dai lavori di Bauman (1998), Beck (2000), Gorz (1999) e Sennett (1998). Sebbene differenti per molti aspetti, questi autori hanno in comune la giustapposizione dell'importanza del lavoro nel passato, con la natura degradata ed impoverita delle attuali e future occupazioni, a cui è legata la perdita di ciò il cui significato condiviso era “lavoro”. Le discussioni sulle trasformazioni del lavoro sono infatti spesso permeate da un senso di perdita e di nostalgia verso la passata stabilità, in opposizione all'attuale precarietà ed insicurezza. La critica alla tesi della fine del lavoro, nonostante metta in luce e racconti i disagi e le problematiche legate al lavoro contemporaneo, riguarda in questo senso l'idealizzazione talvolta non critica del passato, la cui nostalgia è legata più all'attribuzione di senso ad un presente frammentato, che non al passato stabile e prevedibile a cui viene contrapposto. Le rappresentazioni del lavoro potrebbero invece essere colte nella loro complessità e nelle loro sfumature a partire dalle modalità attraverso cui gli individui danno senso alle situazioni in cui si trovano, le quali possono essere analizzate attingendo alle risorse storiche, ma

soprattutto combinando la ricerca teorica ed empirica (Strangleman, 2007).

Nella tradizione europea, ad esempio, si ritrova in *La Misère du Monde* di Pierre Bourdieu (1993) l'accostamento di un ricco materiale empirico ad un *frame* teorico che analizza le biografie e le aspirazioni di differenti generazioni di lavoratori/trici francesi. In questo testo, così come in altri lavori maggiormente polemici (Bourdieu, 1998b, 2003), vengono offerti numerosi spunti di ispirazione per la conduzione di una ricerca che tenga conto dell'elaborazione concettuale così come del materiale empirico, senza preoccuparsi di collocare la riflessione a livello macro o micro. Sono infatti affrontate le problematiche legate ai processi economici in corso, caratterizzati dall'"istituzione dell'insicurezza" e dal "dominio della precarietà" (Bourdieu, 2003, p. 29), ma a differenza di autori quali Gorz, Beck, Bauman o Sennett, le riflessioni presentate sono basate su uno studio originale, capace di cogliere complessità e sfaccettature e di offrire una ricostruzione dei significati attribuiti al lavoro dagli individui coinvolti nella ricerca.

Partendo da questo punto di vista la domanda che mi pongo non riguarda il modo in cui è possibile posizionare la precarietà e "la nuova rappresentazione del lavoro" rispetto al "lavoro standard". Questa domanda non potrebbe infatti trovare risposta, se non a partire dal riconoscimento del carattere plurale del lavoro intermittente, che si frammenta in una miriade di esperienze diverse. Il mio interesse è quindi rivolto alla ricostruzione delle rappresentazioni del lavoro dei soggetti intervistati, non tanto nel tentativo di classificare le nuove ed emergenti figure di lavoratori/trici intermittenti da catalogare accanto a quelle già conosciute e studiate, ma piuttosto di contribuire alle ricerche sul lavoro "atipico", attraverso cui è possibile comprendere come cambino i significati attribuiti al lavoro dai soggetti che si muovono in maniera discontinua e spesso imprevedibile nei contesti sociali contemporanei.

### ***1.1. Rappresentazioni del lavoro***

Come accennato nella parte teorica, così come nella sezione precedente, le trasformazioni del lavoro sono state rappresentate dal dibattito sociologico in maniera piuttosto dicotomica: da un lato come possibilità di accesso al mercato

stesso (Davenport, 1993; Spencer, Spencer, 1993; Smith, 1997; Harrison, 1999) e come fonte di maggiore libertà ed autonomia (Calvi, 2000; Catania *et al.* 2004; Iacci, 2004), dall'altro come una discontinua acquisizione di competenze a cui sono legati notevoli rischi sociali ed economici (Castells, 1996; Sennett, 1998; Gallino, 2001). Ciò che tuttavia credo sia di maggior interesse, al di là delle posizioni più o meno ottimistiche rispetto alle trasformazioni in corso, è l'analisi di come i rischi connessi all'instabilità lavorativa vengono percepiti dai soggetti, in modo da cogliere la loro rappresentazione, ovvero le immagini della flessibilizzazione del mercato del lavoro che emergono dalle interviste. Soltanto in questo modo è possibile comprendere per quali motivi i contratti instabili sono visti come una risorsa per chi si muove nel mercato del lavoro piuttosto che come un vincolo che aumenta l'incertezza e la precarietà (Fullin, 2004).

Tra le narrazioni dei lavoratori e delle lavoratrici intermittenti che ho intervistato è possibile individuare sostanzialmente quattro modi di rappresentare il lavoro, sia nel settore della pubblica amministrazione che in quello della distribuzione commerciale. Nel primo caso viene dato per scontato che l'instabilità professionale sia la situazione dominante del mercato del lavoro contemporaneo, a cui bisogna far fronte attraverso l'attivazione di una serie di strategie, a prescindere dal tipo di contratto.

“Ti senti precaria, indubbiamente, perché non hai la garanzia del domani, però d'altronde anche se avessi un lavoro come dipendente. Magari lavori per un'azienda che il giorno dopo chiude, che fai? Sei ancora più precario di prima. Perché intanto hai fatto un lavoro, sempre lo stesso, non ti sei aggiornato, non hai competitività sul mercato, magari hai anche aperto un mutuo, che fai? Di punto in bianco ti trovi senza una lira ed allora diventa ancora più duro trovare lavoro invece, secondo me, se sei abituato in qualche modo ad arrangiarti, qualche sistema lo trovi sempre di lavorare”. [D, 33, PA]

“Se n'è accorta anche la mia compagna... perché comunque lei era molto... “Una volta che c'è un bimbo, che si va a convivere, che si sta per i cavoli nostri, ti trovi un lavoro fisso, punto e *bon*. Così si sta sicuri e tranquilli”. Solo che adesso ci è arrivata anche lei che sicuri e tranquilli non esiste... primo perché non c'è un lavoro... se vogliono comunque sia ti eliminano lo stesso. E anche quello che c'è, se te lo trovi, viverci è un macello, perché non riesci a viverci, però per via del bimbo... perché comunque sia con un figlio devi cercare qualcosa un po' tranquillo, un po' più sicuro...”. [U, 31, DC]

È interessante notare, in entrambi gli stralci di intervista, che la retorica dominante

è costituita da un'instabilità del lavoro vista come pervasiva, la quale non è legata esclusivamente all'aver un contratto a tempo determinato, ma alla più generale situazione del mercato del lavoro. Assistiamo in questo senso ad una "normalizzazione" del lavoro atipico, che da un lato denota la consapevolezza dei soggetti narranti rispetto alla destandardizzazione del lavoro e dall'altro probabilmente aiuta a dare senso al proprio vissuto, considerandolo non come una condizione particolarmente problematica o svantaggiata rispetto ad altre, ma come il risultato di un processo di precarizzazione in corso che riguarda tutti, nessuno escluso. Lontani dalle certezze di lungo termine, l'occupazione discontinua diviene un fenomeno che fa sentire tutti sul confine, in balia delle possibili riconfigurazioni aziendali e degli innumerevoli continui mutamenti.

Il secondo modo di rappresentare il lavoro fa invece riferimento all'attività professionale come maggiore fonte di soddisfazione lavorativa e personale, la quale è tuttavia accompagnata da una costante instabilità e da un continuo "lottare per lavorare".

"Io mi ritengo comunque molto fortunata, perché faccio un lavoro che mi piace, mi piace molto, mi dà soddisfazioni. Poi ci sono i momenti in cui pesa troppo la situazione contrattuale e allora mi verrebbe voglia di dire no, basta, non posso lottare sempre per lavorare, non è che sto dicendo che vengo lì e mi gratto, sto dicendo che vengo e lavoro, come adesso, però senza avere l'ansia che se nel futuro succedesse qualcosa sono a casa, ecco". [D, 33, PA]

"Mi piace come lavoro, quindi vado volentieri quando mi chiamano. L'unica cosa che mi mettessero fissa, solo quello, perché ad esempio io adesso sto tre settimane a casa, poi sabato e domenica vai al lavoro, poi rimani tutta la settimana a casa, sempre che in settimana non hanno bisogno e ti chiamano da un'altra parte. Però se non capita... non è che vieni pagata anche se non vai...". [D, 45, DC]

In questi racconti, contrariamente a quanto sostengono alcuni esponenti che fanno capo al dibattito sulla fine del lavoro (Méda, 1995; Gorz, 1999) l'identità è ancora costruita intorno al ruolo occupazionale e la collocazione professionale rappresenta una fonte di valutazione e di autostima sociale. L'instabilità non dissolve il senso del lavoro, ma gli conferisce statuti differenziati e molteplici. Le retoriche costruite intorno alla perdita della centralità del lavoro si poggiano infatti su una diffusa confusione, che assimila il fatto che l'impiego abbia perso la sua consistenza al giudizio di valore che avrebbe perso la sua importanza (Castel, 2002). In questo

caso, a differenza del precedente, viene attribuita un'importanza decisiva alla tipologia contrattuale con cui si svolge la propria professione. Il lavoro come sistema di senso e di significati non viene messo in discussione, ma in questi racconti emerge la difficoltà nell'affrontare continuamente il rischio di perdere la propria occupazione o di non essere richiamato/a, proprio a causa del tipo di contratto con cui si lavora.

Un'altra rappresentazione del lavoro, emersa dalle interviste con lavoratrici/trici con un contratto a termine di entrambi i settori oggetto della ricerca, dipinge invece l'attività professionale come una situazione di passaggio, che si accetta nel breve periodo. Si tratta quindi di una condizione percepita come provvisoria, in continuo cambiamento, o a cui in ogni caso i soggetti intervistati vogliono evitare di pensare nel presente.

“In questo momento va bene, secondo me, e comunque questo tipo di contratto mi dà una certa sicurezza per tutto l'anno. Diciamo che è una scelta un po' adattata ai tempi. Cioè questa è la tipologia di lavori che ci sono adesso, che sono maggiormente utilizzati, ci si adegua insomma, poi si vedrà”. [U, 32, PA]

“È una cosa che uno accetta perché sa che non è il lavoro della vita, perché so che sarà solo per qualche tempo, e probabilmente porrei i rapporti in modo diverso se dovesse diventare una prospettiva, cioè nel senso che allora incomincerei a rimarcare il fatto che insomma almeno una pausa di dieci minuti va fatta, e capita di non fare la pausa”. [D, 32, DC]

Sono storie costruite dalle persone più giovani tra i soggetti intervistati, con un'età compresa tra i 25 e i 30-35 anni. Nel lavoro svolto non vi è in questi casi un coinvolgimento personale, né un particolare attaccamento alla propria professione, la quale non ha dei contorni precisi e si configura nelle biografie di chi narra principalmente come una fonte di reddito. La temporaneità del contratto viene comunque problematizzata, ma con dei toni decisamente più smorzati, probabilmente per il fatto che non si tratta di un lavoro carico di aspettative professionali e di investimenti emotivi, ma di una situazione a cui ci si è adeguati e “poi si vedrà”. Pare peraltro che questo porti gli individui ad accettare delle circostanze che altrimenti non avrebbero accettato, limitando la rivendicazione dei diritti che sarebbero invece rimarcati nel caso in cui si trattasse del “lavoro della vita”.

Nell'ultimo caso, infine, il lavoro viene rappresentato come un doversi accontentare, dal momento che è necessario trovare una fonte di reddito, anche nel caso in cui non si sia riusciti/e ad ottenere un posto che corrispondesse alle proprie aspettative.

“Forse lo scatto è che dopo tutte le esperienze che hai, confrontandomi anche con le persone che, insomma, hanno incominciato con me a fare questi lavori, è che dopo un po' diventi effettivamente un mercenario del lavoro che stai facendo perché alla fine è quello che ti importa. Tu sai il tipo di prodotto che devi fare già prima, devi produrre e sperare di venire pagato adeguatamente rispetto a quello che fai”. [D, 37, PA]

“È come quando cerchi parcheggio in macchina, prima cerchi quello più vicino, valuti la cosa, quindi se lo trovi più vicino meglio... Ma man mano che passa il tempo ti allontani dalla zona centrale, che sarebbe un lavoro vero. La stessa cosa è avvenuta per me con le agenzie interinali. Prima dicevo: “Sì, sono tutti di basso profilo”, poi ho incominciato a dire: “Eh va beh, accetterò anche il basso profilo”. [U, 36, DC]

Si tratta di racconti di persone che hanno dovuto arrendersi nella ricerca dell'occupazione, come accade quando si cerca invano un parcheggio, per riprendere la metafora utilizzata da un intervistato: se non se ne trova uno vicino alla meta ad un certo punto si smette di cercare e ci si accontenta di un posto più lontano. Si accetta quindi un lavoro fatto esclusivamente per soldi e non per passione, diventando dei “mercenari del lavoro”, spesso consapevoli di svolgere attività di basso profilo rispetto alle proprie competenze. Identificarsi nel lavoro risulta in questi casi impossibile, considerando la precarietà e l'insicurezza degli impieghi, i rapidi mutamenti delle abilità e delle conoscenze richieste, e l'ambito limitato delle competenze professionali sempre specializzate (Gorz, 1991). Già alla fine degli anni '70 Primo Levi (1978) sosteneva che amare il proprio lavoro è la cosa che si avvicina di più e più concretamente alla felicità sulla terra. Tuttavia – come lui stesso aggiungeva – è privilegio di pochi.

Come precedentemente sostenuto, le rappresentazioni del lavoro che emergono dai racconti delle persone intervistate sono differenti e molteplici, a seconda dell'articolazione delle biografie e del particolare momento di vita in cui i soggetti si trovano quando raccontano la propria storia. Si tratta in ogni caso di immagini dinamiche, che non solo non sono le stesse per tutti gli individui che vivono situazioni di precarietà lavorativa, ma che possono cambiare per lo stesso soggetto

nel corso del tempo. I contesti situazionali, organizzativi, istituzionali, storici e culturali mediano, infatti, il processo di costruzione biografica. In un certo senso ciò che significa che gli individui non sono mai i soli autori delle loro biografie (Foucault, 1963; Vinitzky-Seroussi, 1998), dato che l'immaginario culturale alla base della costruzione biografica è in ogni momento mutabile e contingente. Anche nel caso siano disponibili diversi modelli e repertori per rappresentare la propria vita e le proprie esperienze, è il loro uso nella pratica che ne determina la formazione. I processi di attribuzione di senso alla propria storia di vita dovrebbero in questo senso essere sempre intesi come “*biografie-in-uso*” (Holstein, Gubrium, 2007), attraverso cui interpretare le immagini e le rappresentazioni elaborate nel corso delle vite in costruzione.

### **1.2. Dentro e oltre la dicotomia “stabile/instabile”**

Il lavoro, come finora sostenuto, viene rappresentato dai soggetti coinvolti in situazioni di instabilità occupazionale in forme diverse e talvolta distanti tra loro, difficilmente collocabili sotto un unico cappello, a prescindere che si chiami lavoro atipico, flessibile, temporaneo o precario. L'elaborazione dei significati attribuiti al lavoro da chi esperisce l'intermittenza professionale non fa infatti riferimento ad un'unica rappresentazione – prodotta da un segmento particolare del mercato in cui si concentrano dei fenomeni “anomali” –, dal momento che vengono sviluppati atteggiamenti e linguaggi complessi e molteplici, come testimonia anche il numero crescente di pubblicazioni di narrativa e di produzioni cinematografiche che narrano gli attuali mondi del lavoro<sup>11</sup>.

Nonostante gli scenari e le immagini prodotti da lavoratrici e lavoratori intermittenti siano plurimi e non incasellabili nelle due varianti che vedono le occupazioni temporanee come una totale assenza di diritti o come possibilità per raggiungere completa autonomia di tempi, modi e contenuti del lavoro, essi si

---

<sup>11</sup> Per citare i libri più recenti: Dezio (2004), Falco (2004), Mabrouki (2004), Bajani (2006), Incorvaia, Rimassa (2006), Merlo, Sciotto (2006), Murgia (2006), Nove (2006), Talneau (2006). Tra gli ultimi film usciti nelle sale che hanno ripreso l'instabilità del lavoro si possono invece citare: *Il cacciatore di teste* (2005) di Constantin Costa-Gravas, *Il grande capo* (2006) di Lars Von Trier, *in questo mondo libero...* di Ken Loach e gli italiani *Il Vangelo secondo Precario* (2005) di Stefano Obino, *Giorni e Nuvole* (2007) di Silvio Soldini, *Tutta la vita davanti* (2008) di Paolo Virzì e *Riprendimi* (2008), diretto da Anna Negri.

relazionano necessariamente con le figurazioni e le narrazioni dominanti all'interno di uno specifico contesto sociale e culturale. Ogni persona può infatti accedere ad un repertorio di discorsi e narrazioni culturalmente disponibili (White, Epston, 1990) e si confronta inevitabilmente con le retoriche dominanti, le quali contribuiscono a fornire chiavi di lettura del passato, così come influiscono sulle aspettative e sulla configurazione delle proprie aspirazioni (Dallos, 1997). La "cultura del posto fisso", elemento cardine dell'identità delle precedenti generazioni, sembra ad esempio continuare ad occupare un ruolo di rilievo nell'immaginario contemporaneo. In questo senso mi sembra interessante cercare di comprendere in qual modo chi lavora con contratti a termine nella pubblica amministrazione e nella distribuzione commerciale collochi i sensi e i significati che attribuisce al lavoro all'interno della dicotomia che contrappone le occupazioni a termine all'impiego a vita, o quanto invece riesca a produrne di nuovi e alternativi. Nel paragrafo precedente ho presentato quattro diversi modi di percepire il lavoro, emersi dalle narrazioni dei soggetti intervistati di entrambi i settori professionali. Tuttavia, restano delle differenze notevoli tra i racconti del pubblico impiego e del commercio per quanto riguarda le modalità in cui le immagini sopra descritte vengono posizionate dentro e al di fuori del dualismo lavoro stabile/instabile. Per chi lavora tramite agenzie di somministrazione, nonostante le rappresentazioni del lavoro elaborate dagli/le intervistati/e siano differenti, sono in ogni caso collocate in maniera netta ed evidente all'interno della dicotomia che oppone il posto fisso al precariato. Nel primo caso, nonostante si affermi che "sicuri e tranquilli non esiste", si sottolinea comunque il fatto che "con un figlio devi cercare qualcosa di un po' più tranquillo, un po' più sicuro...". Nel secondo caso, in cui viene rimarcata la passione per il proprio lavoro, viene immediatamente messo in luce il punto critico: "l'unica cosa che mi mettersero fissa...". Allo stesso modo nel terzo tipo di rappresentazione viene descritto uno scarso interesse per i propri diritti proprio per il fatto che il lavoro viene percepito come una situazione temporanea "porrei i rapporti in modo diverso se dovesse diventare una prospettiva". E infine, nell'ultima tipologia presentata, chi narra racconta una situazione lavorativa accettata esclusivamente per mancanza di un lavoro "vero", termine più volte utilizzato dagli/le intervistati/e per descrivere un contratto a tempo indeterminato.

In tutte e quattro le tipologie il lavoro è quindi visto come una condizione che non dà un permanente diritto di cittadinanza a lavoratori e lavoratrici, che vorrebbero invece potersi stabilizzare.

“Cioè io non posso pensare, devo continuare a pensare di essere nomade, perché finito questo lavoro, scaduto questo contratto, dovrò pensare di nuovo cosa fare. È improponibile, è proprio un terno al lotto, ma magari un enalotto da vincere... se trovasse lavoro... Cioè quando deve succedere, succede, cioè capisci, succede per caso... un po' come gli incontri, cioè non so, l'incontro col principe azzurro ormai è diventato il lavoro vero”. [U, 35, DC]

“Precario, non precario, non so che cosa cambia, cioè sinceramente non so più se cambia o non cambia, per un futuro, perché comunque speriamo in un futuro? Così non c'è più un futuro, né per noi né per chi arriva dopo. Perché comunque non c'è futuro per noi, che cosa vuoi fare? Vuoi fare figli? Ti fai una famiglia? E poi? Vado dai frati? Io posso andarci, ma mio figlio no, cioè non esiste proprio. Siamo arrivati con questo precariato, tutte promesse, all'inizio tutte promesse, ma poi un lavoro vero non te lo dà nessuno”. [U, 36, DC]

Si tratta quindi di storie in cui la rappresentazione del lavoro si configura seguendo i canoni dominanti, che non vengono sfidati o contestati, ma di cui – viceversa – si vorrebbe far parte attraverso il raggiungimento di un “vero lavoro”, che corrisponde ad un contratto a tempo indeterminato. Lavoratori e lavoratrici interinali del commercio sembrano infatti non trovare un senso per una trama narrativa che si discosti da quella del posto fisso, descritto come una vincita all'enalotto, come il principe azzurro e in ogni caso come ciò che consente di costruire un futuro.

La situazione è invece più complessa per collaboratori e collaboratrici del pubblico impiego:

“Perché non è il mio lavoro che sto facendo, cioè sto facendo un lavoro che è un lavoro, ma non è il mio lavoro. Nel momento in cui avrò un tempo indeterminato dirò “Ok questo è il mio lavoro”. E forse cerco un appartamento a Trento, mi regolerò un po' la vita, ma adesso faccio avanti e indietro da casa mia perché, cioè non è il mio lavoro, non è la mia occupazione credo in prospettiva, non ci sto investendo... non ho ancora capito se vale la pena o no, quando saprò che sarà il mio lavoro, ok! Allora potrei investirci al 100%”. [U, 38, PA]

“Non è che abbia il mito del contratto a tempo indeterminato, come il contratto che ti sistema per la vita, però sicuramente di un contratto, che mi tuteli, un minimo, almeno dal punto di vista della malattia. Che ci sia comunque una forma contrattuale, che ti consenta, insomma, un minimo di garanzie, le ferie, la malattia, la maternità, perché come donna ritengo che sia importante che comunque venga tutelata, perché non vorrei mai trovarmi nella condizione di dover scegliere tra il lavoro e la famiglia. Cioè, la troverei bruttissima come cosa”. [D, 38, PA]

“Avere l’assunzione a tempo indeterminato non mi interessa, avere un inquadramento contrattuale con diritti ben riconosciuti, cosa che al momento noi non abbiamo, anche doveri, ma soprattutto diritti, perché i doveri ce li abbiamo comunque. Perché poi ce li diamo noi stessi perché comunque siamo persone attaccate al nostro lavoro, perché ci piace, lo facciamo con passione e quindi nessuno delle persone che conosco che lavora lì non produce o non lavora, però porca miseria abbiamo una bella diversità di trattamento”. [U, 35, PA]

Anche tra chi ha un contratto di collaborazione troviamo delle persone che rappresentano il lavoro posizionandolo all’interno della dicotomia fisso/temporaneo e come un’attività in cui identificarsi solo nel caso in cui costituisca l’occupazione della propria vita. Nella maggior parte dei casi, tuttavia, a differenza di quanto accade nel settore del commercio, il lavoro non viene tanto dipinto come un’attività che dovrebbe essere garantita per sempre, ma come una condizione a cui dovrebbero essere associati dei diritti, in particolare quelli relativi alla malattia e alla maternità. Le immagini del lavoro si ridefiniscono quindi dentro la mobilità dei soggetti, dentro i passaggi continui tra diversi lavori, nell’oscillazione tra occupazione e disoccupazione, tra formazione e lavoro, dando luogo a nuove trame intessute non tanto intorno alla dicotomia lavoro fisso/lavoro precario, ma intorno al possedere o meno dei diritti legati al lavoro, e più in generale ai percorsi di vita.

La consapevolezza di possedere conoscenze e strumenti avanzati stimola il desiderio di collaboratori e collaboratrici di lavorare nella ricerca o comunque di svolgere una professione che comporti una crescita professionale costante. L’aspirazione per questi soggetti – talvolta definiti “cognitari” (Bifo, 2001) ad indicare la situazione di precarietà di chi svolge attività intellettuali – non è quindi l’ottenimento di un lavoro fisso, a orari predefiniti da una stessa azienda per tutta la vita. Tuttavia, resta fondamentale nella costruzione di senso che vorrebbero attribuire al lavoro, l’associazione a delle forme di tutela che consentano di non dover scegliere tra vita privata e vita lavorativa e che offrano una maggiore parità di trattamento rispetto ai/le colleghi/e assunti/e con altre tipologie contrattuali. Si tratta quindi di posizionamenti attraverso cui vengono elaborati dei discorsi alternativi alle retoriche dominanti sul lavoro a tempo indeterminato, i quali tuttavia restano vincolati alle condizioni imposte dal contesto istituzionale e politico, che associa tutele e diritti al rapporto di lavoro dipendente.

Un ultimo aspetto che mi sembra importante mettere in luce, ad ormai oltre dieci anni dall'introduzione delle forme contrattuali prese in considerazione, riguarda il cambiamento nel tempo del modo in cui viene dipinto il proprio lavoro. Come sottolineato nel capitolo quattro rispetto alle transizioni attese, ci sono spesso delle riconfigurazioni delle proprie aspettative e di conseguenza un diverso posizionamento rispetto al lavoro intermittente.

“Francamente devo dire una cosa, che mentre all'inizio questa cosa non mi pesava molto, cioè parlo dei primi anni in cui ero laureata, nel senso che vedevo comunque il vantaggio di una situazione che era flessibile, la vedevo come un'opportunità di crescita, di formazione e di crescita, col passare degli anni, sì... forse appunto perché fin che hai... non so, mi son laureata che avevo 23 anni, ma arrivata ai 32 francamente devo riconoscere che questa condizione di precariato pesa, pesa perché in qualche modo devi fare i conti con una cosa che è annuale, cioè in un certo senso non puoi fare grandi progetti a lungo termine, no? Nel senso che dici: “Sì, ok, sono 11 anni che sono lì, ho maturato una certa esperienza, però... non so...”. [D, 38, PA]

“Perché poi l'inizio sai, appena laureata: “Ah bello, faccio questo lavoro!”, ti piace anche cambiare, dopo quando diventa appunto una cosa che si protrae non ce la fai più e quindi, ovviamente, anche all'esterno traspare l'ansia lavorativa, perché non puoi viverla, cioè la vivi ovviamente, ma quando tutti programmano le cose, tu non puoi mai esser sicuro. Cazzo, non sai cosa ti succederà, per forza la vivi in maniera ansiosa! E non mi faccio certamente percepire come... o mi nascondo: “Ah, sono una libera professionista!”. No. “Mi gestisco io e alè!”. No assolutamente, mi reputo e faccio capire chiaramente che mi reputo una precaria, molto ansiosa del proprio futuro...”. [D, 37, PA]

Le dichiarazioni di mutamento di posizione rispetto alla propria professione sono frequenti nei racconti dei soggetti intervistati, soprattutto tra i/le meno giovani e tra coloro che potremmo definire come “precari/e d'annata”, dal momento che svolgono il loro lavoro in maniera intermittente da ormai molti anni e che non hanno mai sperimentato non solo un contratto a tempo indeterminato, ma nemmeno un contratto, seppur temporaneo, da dipendente.

Le trame vengono continuamente riconfigurate a seconda dei nuovi eventi che intervengono nel corso della propria vita (Polkinghorne, 1988), ma talvolta è proprio lo scorrere del tempo a rendere difficile l'attribuzione di senso ad un percorso che inizialmente non era percepito come particolarmente problematico. Negli stralci di intervista presentati, infatti, emergono le storie di chi inizialmente ha apprezzato i vantaggi di un lavoro con pochi vincoli, che tuttavia è diventato sempre meno sostenibile nel corso degli anni. È infine interessante notare la

resistenza e il rifiuto da parte dei soggetti narranti rispetto alla trama che in questo caso viene percepita come dominante, o quantomeno “ufficiale”, che dipinge i/le collaboratori/trici come dei liberi professionisti, che possono gestire in maniera autonoma tempi e attività di lavoro. Non soltanto vi è una riconfigurazione dell’immagine che si ha della propria condizione professionale, ma addirittura una rivendicazione dell’essere precari/e, quasi a voler sottolineare di aver commesso un errore nell’aver interpretato all’inizio della carriera il contratto di collaborazione come un’opportunità per poter godere di libertà ed autonomia le quali, come più volte sottolineato, sono più spesso sancite dal contratto piuttosto che realizzate nelle pratiche lavorative quotidiane.

## **2. Posizionamenti e costruzioni identitarie nelle storie di vita**

Oltre alle rappresentazioni del lavoro di chi vive situazioni di instabilità professionale, create o meno intorno al mito del posto fisso, credo sia interessante rivolgere l’attenzione anche ai modi in cui l’intermittenza del lavoro incide sulle identità narrativamente costruite dai soggetti intervistati.

Nonostante da più parti sia stato sostenuto che il lavoro abbia un ruolo sempre più decentrato rispetto alla definizione delle identità degli attori sociali (Gorz, 1991; Bauman, 1998; Sennett, 1998; Beck, 1999), come messo in luce nei paragrafi precedenti attraverso l’analisi delle rappresentazioni di lavoratrici e lavoratori intermittenti, la frammentazione del lavoro non sembra invece riflettersi in una sua perdita di importanza nella ricomposizione dei percorsi professionali e identitari. Si tratta tuttavia di un tema scarsamente esplorato, quantomeno nel dibattito italiano, il quale si è maggiormente concentrato sugli aspetti strutturali del mercato del lavoro, piuttosto che sui posizionamenti biografici e identitari dei soggetti coinvolti. Guardare alle transizioni biografiche narrate dalle persone intervistate significa abbandonare l’idea di un’identità intesa come sostanza, che esiste fin dalla nascita e che “si sviluppa” durante la vita di ciascun individuo, per considerarla invece come la storia di vita che ciascuno/a si lascia dietro, raccontando concretamente chi è attraverso i propri vissuti e le proprie azioni. In questo senso “possiamo sapere chi qualcuno è o fu solo conoscendo la storia di cui egli stesso è l’eroe - la sua biografia

in altre parole” (Arendt, 1989, p. 136). La differenza sostanziale tra queste due impostazioni si ritrova nel fatto che intendere l’identità come sostanza significa associarla ad una sorta di *a priori* trascendentale, mentre l’identità che corrisponde ad una storia di vita può avere un’espressione verbale soltanto come “esistenza che si racconta” (Shafer 1980), dal momento che è soprattutto attraverso la narrazione che gli individui cercano di produrre dei sé coerenti e soddisfacenti sullo sfondo dei valori e delle aspettative della cultura di riferimento. Le trasformazioni in corso nelle società contemporanee hanno infatti portato – come illustrato nella sezione teorica di questo lavoro – ad una più articolata riflessione sul concetto di identità, le cui tradizionali fondamenta sono state profondamente minate, per lasciare spazio ad un’immagine di essa i cui tratti caratterizzanti diventano la frammentazione, la saturazione e l’assenza di centro (Poggio, 2004).

In questa sezione cercherò quindi, attraverso l’analisi delle narrazioni dei soggetti intervistati, di comprendere in primo luogo in qual modo le identità vengano costruite e posizionate nel corso del racconto. Presterò inoltre attenzione alle percezioni che coloro che narrano hanno delle identità che vengono loro attribuite da attori esterni, concentrandomi infine sui modi in cui un lavoro intermittente può incidere non solo sulla costruzione di un’identità professionale, ma anche sulla formazione di un’identità collettiva, per il fatto di non appartenere ad un gruppo professionale ben definito, né ad una classe sociale in cui riconoscersi.

### **2.1. Posizionare le proprie identità**

Le teorie postmoderniste e poststrutturaliste hanno messo in crisi il concetto di identità delineandone un’immagine i cui tratti caratterizzanti diventano l’incompletezza, la frammentazione, la molteplicità e la contraddizione (Gergen, 1991; Giddens, 1991; Calhoun, 1994). Nella postmodernità il sé viene concepito come costruito interazionale tra individui e ambiente, un prodotto di accordi e disaccordi, sempre aperto alla negoziazione e al cambiamento (Jenkins, 1996). Ma che cosa accade quando le relazioni sono sempre più incoerenti e disconnesse? Le persone che ho intervistato svolgono dei lavori temporanei, spesso molto diversi tra loro, non hanno un reddito fisso, non hanno ferie e tutele sanitarie garantite e

anche il posto in cui vivono è talvolta provvisorio. In questo paragrafo cercherò quindi di analizzare in qual modo cerchino di costruire dei sé coerenti e come posizionino le loro identità nella scena narrativa dell'intervista.

Un primo aspetto, che coinvolge lavoratori e lavoratrici sia della pubblica amministrazione, sia della distribuzione commerciale, riguarda la difficoltà di costruire un'identità che richiede di definire il proprio lavoro. L'impossibilità di rispondere alla domanda "Cosa fai?", crea infatti una rottura nella definizione dei propri sé sia sul piano professionale che su quello personale.

"Io voglio alzarmi la mattina, e qualsiasi lavoro io faccia, che faccia lo scienziato che ha scoperto che la guaina mielinica degli assoni trasporta dei particolari neurotrasmettitori che... ci fanno apprendere tutto con lo schiocco di un dito, o che faccia la donna delle pulizie, io voglio alzarmi e guardarmi allo specchio, come persona prima di tutto, al di fuori di quello che faccio o di quello che non faccio. E quindi è quello che adesso io ho in mente di fare". [D, 31, PA]

"La prima domanda che ti fanno solitamente è: "Cosa fai?". Non ti chiedono neanche come ti chiami. Dire qual è il tuo lavoro, cosa fai, cosa prendi, quanto è il mio stipendio o meno. È molto pesante quando perdi il lavoro, come un lutto, tra molte virgolette. Perché comunque è una perdita e la perdita è come una ferita: all'inizio è aperta e qualsiasi cosa si appoggia su quella ferita fa male. E se dura tanto è molto difficile". [U, 32, DC]

Le strategie per far fronte a tale questione sono diverse. In alcuni casi si cerca di costruire un'immagine di sé che non sia legata al lavoro, ma alla "persona", tentando di staccare un'ipotetica identità professionale da quella invece che riguarda il proprio essere "al di fuori di quello che si fa o di quello che non si fa". Ciò che chi narra vuole vedere allo specchio quando si alza la mattina è infatti un'immagine costruita intorno a qualcosa che non può essere sottratto da un momento all'altro con il non rinnovo di un contratto, e che non è in continuo mutamento, come talvolta sono invece le attività professionali che svolge.

Nel secondo estratto di intervista il non saper rispondere a chi chiede "Cosa fai?" è invece associato alle ripetute perdite di lavoro che non consentono di fissare i propri sé ad uno di questi. Tale situazione viene descritta come una privazione, un vero e proprio lutto che si ripete nel tempo e che diventa più difficile da elaborare se si è costretti/e ad aspettare a lungo l'inizio di un nuovo lavoro. La fatica del non riuscire ad identificarsi con un'attività professionale deriva quindi da un lato dalla scarsa istituzionalizzazione dei rapporti di collaborazione e di somministrazione, la

quale impedisce ai/lle lavoratori/trici di guadagnarsi una piena cittadinanza nel mercato del lavoro, dall'altra alla discontinuità sia del lavoro, sia del tipo di attività svolta.

Un altro aspetto interessante delle costruzioni identitarie delle persone che vivono un'intermittenza lavorativa fa riferimento al cosa, invece, secondo gli/le intervistati/e, non dovrebbe essere associato alla loro situazione. Ciò a cui, in questo caso, non si riesce a dar senso non è tanto la precarietà del lavoro in sé, ma il fatto che venga esperita in momenti particolari della propria vita.

“Se a 41 anni devi accettare tutto, evidentemente c'è qualcosa che non va. Voglio dire che a quest'età, che non è che sei vecchia, no, puoi lavorare, anzi. Ma se ti trovi a dover accettare qualsiasi cosa pur di lavorare, qualsiasi cosa intendo comunque lavoretti, contratti così di insicurezza, precarietà, stipendi bassissimi, perché è così... se devi accettare tutto questo, a quest'età è triste, vuol dire che c'è proprio qualcosa che non va secondo me”. [D, 41, PA]

“Io a febbraio dell'anno prossimo sarò daccapo, sarò licenziato, dovrò stare a casa giorni per essere assunto di nuovo con un contratto a tempo determinato... perché ormai fanno così. Allora io ritengo che una cosa del genere può essere fatta a un ragazzino, a un ragazzo che non ha una famiglia o comunque a una persona che non conosci. Ma se io nell'arco di un anno ti ho dimostrato che son capace, non vengo meno, mi son comportato lealmente e correttamente... Ti ripeto, si può fare con persone che non hanno delle esigenze, ma io che sono un padre di famiglia, sono sposato insomma...è ovvio che ricerco qualcosa di più”. [U, 33, DC]

La precarietà del lavoro viene presentata in questi racconti come una situazione che è possibile accettare quando si è giovani e si è all'inizio della propria carriera, ma diventa difficile costruire dei sé coerenti quando è invece associata a particolari condizioni, individuate nello specifico nell'aver accumulato una serie di esperienze professionali e non essere quindi dei/lle novizi/e nel mercato del lavoro, e nell'aver una propria famiglia. In questi casi sembra infatti ancora più complicato dare senso alla propria condizione di lavoratore/trice intermittente.

Per le persone intervistate le questioni maggiormente critiche sono quindi costituite dall'identificarsi nel proprio lavoro e dal vivere una costante instabilità, soprattutto se non più giovanissimi/e e/o con un progetto di vita familiare. Credo che sia a questo punto interessante cercare di capire quali siano invece le identità che vengono presentate nel corso della narrazione come tipiche del “soggetto precario”.

“Ovviamente facendo questo lavoro e dovendo comunque ogni volta ricominciare da

zero passi, conosci gente nuova, devi reinserirti e ogni volta sei l'ultima ruota del carro, perché non è che puoi entrare... Quindi sviluppi, secondo me, sviluppi questa capacità qui, di sapersi adattare agli ambienti, alle situazioni, alle persone, oppure sei finito". [D, 37, PA]

"Le casse chiudono alle sette e mezza, poi devi contare tutto, quello ad esempio non viene conteggiato nello stipendio, dopo le sette e mezza tu lavori gratis, venti minuti buoni. Se tu sei l'interinale, tu sei l'ultimo a chiudere la cassa, gli altri nel frattempo si contano la cassa ecc...". [D, 32, DC]

"Sì perché poi tutti i lavori sono miei lì dentro, no? Cioè tipo andare a pulir le scale dei parcheggi, che io manco lo uso. Cioè ci sono gli spazzini apposta pagati dal comune, no, deve andare una che lavora in un supermercato a fare la pulizia degli scalini! Fuori all'entrata sempre io dovevo pulire, non va bene!". [D, 33, DC]

Una prima immagine utilizzata per rappresentare la propria condizione di lavoratore/trice a termine è quella dell'"ultima ruota del carro". Come messo in luce nel capitolo precedente, collaboratori/trici e interinali svolgono spesso lavori *stra-ordinari*, sia in termini di tempo che in termini di carico di lavoro, rispetto ai/lle colleghi/e dipendenti. Da un lato si trovano ripetutamente nella parte dell'ultimo/a arrivato/a, dall'altro – anche quando lavorano a lungo nello stesso posto – è a loro che vengono riservate le attività più pesanti, anche quelle che non sarebbero previste da contratto. Tuttavia, ciò che è particolarmente interessante, soprattutto nel settore della distribuzione commerciale, è che se alle persone inserite tramite agenzie di somministrazione viene chiesto di fare i lavori "da interinale", allo stesso tempo si pretende che si comportino "come se fosse davvero un lavoro fisso".

"Il fatto è che tu non puoi far vedere che non sai le cose. Se c'è una regola ferrea, interna, è: "Mai dire che sei nuova al cliente", perché non sta bene, perché il supermercato è come una famiglia e quindi se ti buttano fuori non va bene. Se ti chiedono devi dire "Ma, non sono qui da moltissimo...", ma non dire che sei interinale, altrimenti l'azienda perde credibilità. Per essere precario devi imparare in fretta, puoi essere incasinato il primo giorno, ma poi devi essere come gli altri che lo fanno tutti i giorni, come se per te fosse davvero un lavoro fisso. Devi far vedere che sei esperto, anche se lì non sai come si lavora e non conosci nessuno. Ma io me la cavo abbastanza. Ad esempio quando sono tra gli scaffali e qualcuno mi chiede "Dov'è il sale?", allora io, che non ne ho la più pallida idea, rispondo "Venga signora, andiamo a cercarlo insieme" e mentre cammino guardo i cartelloni, sai che ci sono le insegne all'inizio di ogni fila? Ci sono le insegne che ti dicono cosa c'è negli scaffali. E quella è la mia salvezza". [D, 34, DC]

Si tratta di narrazioni in cui chi racconta presenta un'identità che non viene riconosciuta come propria, ma che si tenta di performare sul luogo di lavoro per

rispondere alle richieste del supermercato. Ci si trova quindi a simulare nei confronti dei clienti l'appartenenza ad una famiglia – immagine pubblica che l'azienda vuole fornire – che non può dichiarare di “buttare fuori” i propri membri, pena la perdita della propria credibilità. Per “essere precario” una delle caratteristiche fondamentali diventa quindi il saper impersonare la parte del/la dipendente, “come gli altri che lo fanno tutti i giorni”, in modo che nessuno si accorga della scarsa esperienza e soprattutto del fatto che si è soltanto di passaggio. Inoltre, collaboratori/trici e interinali non devono soltanto mettere in scena il personaggio del/la dipendente a tempo indeterminato, ma devono anche performare l'identità del/la lavoratore/trice sano/a e “indistruttibile”, che deve trasmettere efficienza a prima vista.

“A me hanno chiesto prima di rinnovare il contratto: “Sì, ma te come ti senti?” ...capito? Perché sapevano che ero stata male, quindi sono anche costretta a fare: “Yea! Benissimo!”. Per avere il lavoro, comunque devi dare un'immagine... di efficienza, perché se sembri ammalata, allora evitano a priori di prenderti”. [D, 37, PA]

“Uno è umano, mica è un santo che non si ammala... ma a quelli dell'agenzia non importa, non ti pagano se sei ammalata... non lo so. Se non lavori non lavori, se lavori lavori, ciao! Io sono andata a lavorare con 40 di febbre con il raffreddore, tosse e bronchite, proprio perché ci tenevo al posto di lavoro, pensavo “No, \*\*\* (*nome dell'intervistata*), ce la puoi fare, sei indistruttibile, nessuno ti può fermare, ce la puoi fare” e ha funzionato, non ho mai fatto malattia, sto sempre bene io”. [D, 45, DC]

Un'altra delle identità richieste al “soggetto precario” è quindi quella dell'essere sano, o perlomeno simulare di esserlo. E alla domanda “Come stai?” è meglio rispondere in ogni caso “Yeah! Benissimo!”, mostrando vitalità e salute.

Ultimi arrivati ma subito esperti, membri virtuali ma competenti della famiglia-azienda, stanno sempre bene e non chiedono mai un giorno di malattia: sono questi i sé pubblicamente messi in scena e posizionati nel corso delle narrazioni di lavoratrici e lavoratori intermittenti. Tuttavia, se da un lato si assiste a delle brillanti *performance* identitarie che seguono il copione dettato dai committenti, d'altra parte viene invece messo in luce un processo di costruzione identitaria che delinea il proprio personaggio come una comparsa piuttosto che come un protagonista.

“Perché noi, secondo quello che sta succedendo siamo, poco meno di un numero, cioè siamo un numero che può essere cambiato, può essere... continuamente

sostituito da altri, tanto cioè, secondo me loro ragionano in questi termini: “Erano neo laureati, ne troviamo altri di neo laureati””. [D, 30, PA]

“Non è che hai tutta questa forza per dire “Sono indispensabile”. Anche perché comunque la loro politica, in generale, è non farti sentire indispensabile. Non posso sentire di avere potere contrattuale e quindi solitamente, più o meno quello che ti propongono è, insomma, lo devi accettare”. [U, 34, DC]

Uno dei modi più frequenti in cui i soggetti intervistati parlano di se stessi fa infatti riferimento all'immagine del lavoratore o della lavoratrice “qualsiasi”, che non è indispensabile, può essere sostituito/a in qualunque momento e rappresenta “poco meno di un numero” tra tanti. Si tratta di uno degli elementi che rende maggiormente problematica per le persone intervistate la costruzione di sé coerenti, dal momento che la percezione permanente di essere sostituibili sottrae loro la propria unicità. Nel costruire la propria identità, infatti, per gli individui è fondamentale riuscire a trovare un equilibrio tra il bisogno di identificazione con gli altri e quello di differenziazione, della necessità di distinguersi (Smorti, 1996) che, all'interno di queste narrazioni, viene invece costantemente minacciato.

L'ultimo aspetto che entra in gioco tra le dimensioni identitarie dei soggetti narranti e che mina il processo di attribuzione di senso alla propria biografia ed esistenza riguarda infine l'essere invisibili, tematica in parte esplorata nel capitolo precedente in relazione alla differente accessibilità degli spazi di lavoro per lavoratori/trici dipendenti e temporanei/e.

“Dovevo essere presente in ufficio, però non dovevo figurare. Mi è stato detto di cancellare qualsiasi traccia della mia presenza. Sì, perché comunque essendo una co.co.co., con specificato che non vengono utilizzati i luoghi dell'ente dove lavoro, mi è stato detto che né sulle cartelle presenti in computer, né in qualsiasi modo deve rimanere la mia traccia. Mi è stato anche detto che nel momento in cui dovesse venire un controllo, io devo dire che sono passata a trovare un'amica e la cosa assurda è che formalmente, a parte sentirsi un clandestino in un ufficio, formalmente c'è una segreteria organizzativa che non si sa dove sia, abbiamo un numero di telefono ma è il mio ologramma che risponde, è una situazione assurda. Infatti per telefono o comunque sulle *e-mail*, quando chiedono della dottoressa \*\*\*, sono un effetto della fantasia catartica dei mezzi di comunicazione moderni”. [D, 31, PA]

La richiesta di essere invisibile viene vissuta come “una situazione assurda”, in cui si ha la sensazione di essere un “clandestino in ufficio”, vale a dire una lavoratrice senza permesso di soggiorno, la cui cittadinanza non è riconosciuta nel luogo in cui

lavora. Dal modo in cui è articolata la narrazione vediamo infatti una costruzione dell'*agency* evidentemente passiva, che sottolinea il fatto che sia una situazione completamente subita da chi narra (Riessman, 2001). L'intervistata utilizza per tre volte l'espressione "mi è stato detto", proprio a rimarcare il fatto che non avesse alcun controllo sugli eventi che sta raccontando. Lo spostamento dell'*agency* al di fuori della propria responsabilità non sembra tuttavia in questo caso rappresentare un posizionamento dimesso rispetto agli eventi della propria vita. Attraverso l'utilizzo di pratiche ironiche discorsive l'intervistata costruisce infatti la propria identità di lavoratrice precaria, mettendo in discussione la posizione del committente per cui lavora. L'ironia può essere intesa come l'opposto del senso comune (Rorty, 1989) ed una prospettiva ironica è quindi quella di chi si pone in maniera critica rispetto alla validità dei discorsi dominanti (Johansson, Woodilla, 2004), cercando di resistere al modello che viene imposto.

Le pratiche di sparizione non avvengono però soltanto nel settore pubblico, ma anche all'interno della distribuzione commerciale. In questo caso non si tratta di una richiesta di invisibilità, ma di una vera propria scomparsa del lavoratore o della lavoratrice.

"Avevo da scaricarmi il dentista, ma quell'anno hanno cambiato la loro partita IVA, quindi le Acli avevano fatto con la partita IVA vecchia, allora non si sapeva dove era andato a finire il mio 730, io avevo pagato, mi avevano fatto tutto, insomma sono stata 2-3 mesi senza avere i miei soldi. Loro scaricavano la colpa alle Acli, le Acli all'\*\*\* (*agenzia di somministrazione*) e praticamente alla fine mi hanno cancellato dalle loro liste, come se non esistessi più, non mi hanno più chiamata, sparita". [D, 25, DC]

Sono diversi i racconti di persone che per motivi di vario tipo sono state cancellate dal *data base* di una agenzia di somministrazione. Sparire dalle loro liste significa in un certo senso non esistere più come lavoratrice interinale, dal momento che ciò si traduce nel non essere più contattata per eventuali proposte di lavoro. Questo diventa un grosso limite per le proprie future possibilità di occupazione dal momento che una delle più importanti catene di supermercati del territorio della provincia di Trento si appoggia ad un'unica agenzia per gli inserimenti temporanei. Dagli estratti di intervista presentati, relativi alle identità che i soggetti narranti presentano nelle loro storie, emerge la molteplicità delle posizioni dei soggetti (Bloom, Munro, 1995), la cui biografia è composta da molte dimensioni identitarie,

talvolta in contraddizione e divergenti tra loro, le quali necessitano di una continua negoziazione (Dent, Whitehead, 2001). A tal proposito mi sembra opportuno mettere nuovamente in evidenza il fatto che le posizioni che i soggetti occupano all'interno delle proprie narrazioni derivano dalla molteplicità delle pratiche e delle strategie discorsive disponibili (Davies, Harré, 1990). I racconti autobiografici rappresentano infatti un processo di attribuzione di senso alla propria storia e al proprio agire, che si articola all'interno del sistema simbolico culturale di cui si è parte (Bruner, 1990). Osservare le modalità di costruzione identitaria dà quindi accesso alla cultura di riferimento e alle narrazioni che mette a disposizione per rappresentare specifici aspetti dell'esperienza (White, Epston, 1990). Per tale ragione ho ritenuto particolarmente interessante analizzare le strategie e le modalità in cui i soggetti si sono posizionati all'interno dei loro racconti, contestando o desiderando di abbracciare il modello proposto dal mercato del lavoro in cui costruiscono le proprie biografie.

## ***2.2. Posizionare le proprie identità di genere***

Nell'analisi dei posizionamenti identitari all'interno delle narrazioni di lavoratrici e lavoratori intermittenti ritengo che sia necessario dedicare una specifica sezione alla costruzione dell'identità di genere. Come discusso intorno alle identità biografiche, anche le identità di genere non sono intese, in questo lavoro, come entità essenziali o prodotti unitari e definitivi del processo di socializzazione, ma come costruite attraverso pratiche sociali e discorsive che caratterizzano le relazioni tra gli attori sociali (Gherardi, 1995). Il genere è inteso cioè come un concetto dinamico e relazionale, un'"attività radicata nelle interazioni quotidiane" (West, Zimmerman, 1987, p. 125), che viene attivata in particolare attraverso pratiche discorsive e narrative (Poggio, 2006b). Così come la nozione di identità individuale, anche l'identità di genere deve infatti essere problematizzata (Butler, 1990; Davies, Harré, 1990) e considerata in continua ricostruzione e ridefinizione.

In letteratura sono presenti alcuni autori che hanno esplorato i modi in cui le trasformazioni del lavoro hanno influito sulle biografie e sui processi di costruzione identitaria (Giddens, 1991; Sennett, 1998; Beck, 1999), ma sono relativamente

poche le ricerche che si sono concentrate sulla costruzione dell'identità di genere nel lavoro intermittente (Wajcman, Martin, 2002). Per tale ragione ho deciso di concentrarmi anche sui modelli culturali e sulle rappresentazioni dei rapporti di genere stabiliti, riprodotti o infranti nelle narrazioni delle persone intervistate.

Attraverso l'analisi dei posizionamenti di genere è possibile individuare differenti tipi di costruzione identitaria. Il primo tipo è associabile al modello di genere dominante, più volte definito nel corso di questo lavoro come *breadwinner model*, che dà per scontato il fatto che sia l'uomo all'interno di una famiglia ad occuparsi dell'aspetto economico, mentre il reddito della donna, quando presente, viene considerato sostanzialmente come un supporto. Questo tipo di posizionamento, come illustrato nella sezione relativa alle transizioni tra lavoro retribuito e non retribuito, si ritrova senza particolari differenze in entrambi i settori oggetto della ricerca, messo in atto sia da uomini che da donne, i/le quali collaborano nel costruire un modello di genere tradizionale.

“Ad esempio una delle cose che mi ha sempre angosciato è non riuscire a mantenere la mia famiglia, che non ho, perché mi ha sempre angosciato questa cosa. Per dire, più passa il tempo più – mia madre è casalinga – e più ammiro mio padre in maniera esagerata, perché come cazzo ha fatto, quattro figli, ed ho l'angoscia di trovarmi in una situazione, che a questo punto però non mi capiterà, perché o sposo una ventenne, avendo 38 anni io, se sposo una che ha 38 anni, non quattro figli, perché se ne ho uno è culo, no? Obbiettivamente bisogna guardare in faccia alla realtà. Però mi ha sempre angosciato il fatto di non riuscire a mantenere una famiglia”. [U, 38, PA]

“È chiaro che questo tipo di contratto... cioè detta in parole povere per fortuna io sono una donna sposata, ho un marito su cui contare, quindi un reddito in famiglia c'è. Chiaro che se si parla di un capofamiglia la cosa è un pochino più complicata, perché secondo me uno in famiglia che deve avere un reddito sicuro ci deve essere. Ripeto, secondo me, questo ruolo, questi contratti, per una donna sposata, che comunque ha altri obiettivi nella vita, va benissimo, altrimenti è un po' pericoloso”. [D, 39, DC]

Nel sostenere che un uomo deve mantenere una famiglia, le persone intervistate costruiscono la propria identità, così come quella del/la proprio/a compagno/a (presente o ipotetica), in accordo con l'attribuzione sociale di genere. Essa si allinea rispetto ad un modello culturale che legittima la figura di un uomo che occupa una posizione professionale stabile e ha un reddito sicuro. Nelle narrazioni che riproducono questo tipo di costruzione di genere da un lato gli uomini si sentono in dovere di avere un lavoro che possa garantire il benessere familiare, così come

hanno fatto i loro padri – presentati come degli esempi da emulare –, mentre dall’altro le donne accettano la precarietà del lavoro perché c’è “un marito su cui contare”. Si rileva quindi un ordine simbolico di genere dominante che presuppone che le donne siano femminili e gli uomini maschili, che le une siano maggiormente coinvolte nella sfera privata e nel lavoro di cura (non retribuito) e gli altri nella sfera pubblica e nel lavoro retribuito (Martin, 1990).

Un secondo tipo di posizionamento e di costruzione del genere emerge dalle narrazioni di lavoratrici e lavoratori intermittenti in cui sembra che il modello tradizionale venga sovvertito, per essere tuttavia ricomposto attraverso diverse pratiche di riparazione (Gherardi, 1991).

“Il fatto di spostarmi io rispetto alla mia ragazza ovviamente è anche un po’ una conseguenza del lavoro, nel senso che siccome la mia ragazza lavora in banca, a tempo indeterminato, ho detto “Non è che faccio spostare lei, mi sposto io. Avessi avuto io un lavoro a tempo indeterminato qui a Trento sarebbe stato molto diversa la cosa a quel punto. Sarebbe venuta su lei, ma quello sicuramente ha inciso notevolmente, uno deve fare i conti con la realtà”. [U, 30, PA]

“In casa siamo costretti a lavorare in due, quindi non c’è più neanche quel tempo di prepararti e di star là a metterti e cucinare, per quanto mi piace cucinare non ho più il tempo per farlo, una volta cucinavo sempre io a casa, adesso... abbiamo dovuto comprare il bimbi, perché abbiamo avuto un bambino, per velocizzare la cosa, insomma paga questo, paga quello... bisogna lavorare in due per forza di cose”. [D, 45, DC]

In questi casi viene messo in discussione, perlomeno parzialmente, l’ordine di genere dominante che vede gli uomini maggiormente coinvolti nella sfera pubblica e le donne in quella privata. Tuttavia, nonostante siano trame caratterizzate da una maggiore eterogeneità, viene comunque sottolineato il fatto che sia stata una scelta obbligata. Nell’affermare “uno deve fare i conti con la realtà” o “bisogna lavorare in due per forza di cose” i soggetti narranti spostano l’*agency* completamente al di fuori della propria responsabilità, assegnando uno status di oggettività alle situazioni, come se dovessero giustificare un ordine infranto. Le narrazioni, infatti, non servono soltanto a descrivere gli eventi e le transizioni vissute, ma anche a giustificarli e ricomporli in modo armonico, e a produrre un senso di sé coerente (Bruner, 1990). Dall’analisi dei modelli di posizionamento emergenti dalle storie raggruppate in questa categoria, non si trovano quindi delle nette prese di distanza nei confronti del modello di genere tradizionale, né la costruzione di percorsi

biografici “ribelli” e alternativi a quello egemone. I modelli di genere dominanti restano infatti sullo sfondo dei racconti e continuano a rappresentare un’opzione che si vorrebbe praticare se la situazione lavorativa lo consentisse.

Una peculiarità da sottolineare è il fatto che i processi di costruzione dei rapporti di genere sia nel caso in cui ripropongano un modello di genere tradizionale, sia nel caso in cui lo mettano parzialmente in discussione, si configurano in maniera simile nei due settori oggetto della ricerca, nonostante i differenti livelli di istruzione e i diversi percorsi professionali.

Nell’ultimo tipo di posizionamento di genere si ritrovano, infine, le storie in cui chi narra si pone in esplicita opposizione ai modelli dominanti. Un primo aspetto interessante riguarda l’assenza di racconti di uomini tra queste storie, mentre ci sono alcune donne che si posizionano in maniera antagonista – o quantomeno vorrebbero farlo – rispetto alle aspettative sociali e culturali di genere, collocandosi in maniera fortemente rivendicativa.

“Ci hanno messo moltissimo a dirmi “sei in gamba, sei brava e sai fare molto bene il tuo lavoro”. Ma ho imparato a difendermi, non con mosse di karate, la mia difesa è nel far vedere come lavoro e se vedo che ci sono dei pregiudizi nei confronti del mondo femminile: “Sei una donna, cosa vuoi sapere fare?” l’unica cosa che ho in mano io è mostrare agli uomini il contrario. Se poi uno vuole andare avanti con il suo pregiudizio, vuol dire che non riesce a vedere più in là del suo naso, e quindi non è più un problema mio, è un problema di qualcun altro”. [D, 31, PA]

“Sul lavoro ammetto anche che sono anche abbastanza dura, cioè dura, nel senso abbastanza professionale, non è che... quindi ti faccio anche scordare che sono donna. Però con i colleghi ogni tanto sono una categoria a parte”. [D, 28, PA]

“Mio marito fortunatamente ha lavorato sempre... ecco io sono un aiuto più che altro, perché lui fortunatamente lavora fisso. Poi c’ho i figli che danno una mano... però se lavorassi anch’io fissa potrei fare altre cose, non stare sempre in affitto ad esempio”. [D, 45, DC]

Gli estratti presentati mettono in luce una costruzione identitaria di genere che si discosta dai modelli egemoni, seppur attraverso posizionamenti molto differenti. Nel primo racconto il posizionamento di genere è performato attraverso la narrazione come una sfida. Nonostante essere donna sia un ostacolo allo sviluppo della sua carriera professionale, la narratrice cerca di farvi fronte “mostrando agli uomini il contrario”. Si tratta di una costruzione di genere dicotomica, che situa le donne in opposizione agli uomini, i quali hanno il potere di decidere e a cui

comunque le donne devono dimostrare la qualità del loro lavoro. Nel secondo caso la strategia messa in atto è invece quella di abbracciare pratiche tradizionalmente intese come maschili. Vi è quindi una contestazione del fatto che le donne siano meno competenti sul lavoro, ma allo stesso tempo una riproduzione dello stereotipo che vede gli uomini più “duri”, dal momento che la professionalità viene raggiunta “facendo scordare (ai colleghi uomini) di essere donna”. Le pratiche di resistenza al modello di genere dominante sono invece molto meno presenti tra le interviste di chi lavora tramite agenzie interinali. Nell’ultimo estratto emerge un posizionamento che, seppur in maniera meno rivendicativa, vorrebbe sfidare l’ordine di genere presente riuscendo a trovare un lavoro stabile che garantisca una maggiore autonomia. Si tratta in ogni caso di storie che resistono e talvolta cercano di destabilizzare i modelli narrativi dominanti, rispetto ai quali è difficile posizionarsi con voci ribelli e dissonanti.

Ci sono infine degli aspetti relativi alla costruzione di genere nei racconti delle persone intervistate che riguardano in maniera specifica il settore della pubblica amministrazione. Sono infatti diversi i casi in cui il percorso instabile di un uomo viene consentito da un lavoro stabile della compagna. Negli estratti di intervista che seguono si osservano i racconti di uomini che hanno potuto seguire le proprie passioni professionali e/o costruire una famiglia grazie alla sicurezza garantita dal contratto a tempo indeterminato delle loro mogli.

“Io mi son sposato nel settembre del ‘92, ho avuto tre figli, e quindi come dire è stata anche un’esperienza familiare che è stata contrassegnata in qualche modo da questa precarietà, anche se mia moglie per carità insegna, *part-time* per scelte familiari, quindi c’è sempre stata una sicurezza in casa. Questo percorso lavorativo non sarebbe stato possibile se mia moglie non avesse avuto un lavoro stabile, fin dall’inizio, perché evidentemente se anche lei fosse stata nel precariato o non avesse avuto un lavoro non era proponibile una cosa di questo genere, io avrei dovuto trovare un lavoro come un altro”. [U, 40, PA]

“Io non ho mai preso in seria considerazione, se non per un brevissimo periodo, l’ipotesi di cambiare lavoro, quindi questo è stato compreso, perché se io volevo continuare a fare questo lavoro purtroppo sono state fatte delle scelte, purtroppo non molto facili. Mia moglie ha trovato un lavoro a tempo indeterminato, abbiamo trovato un nostro equilibrio in questo senso. Ho sempre percepito la massima comprensione e questo è stato sicuramente un elemento importante, anche nei momenti di crisi ho sempre percepito un incoraggiamento”. [U, 38, PA]

In questo caso sono le donne ad avere un “posto fisso” e gli uomini ad avere un

posto “precario”, in un equilibrio che, tuttavia, è comunque basato su un coinvolgimento degli uomini nella sfera professionale e sul maggior carico delle donne rispetto al lavoro domestico e di cura. I percorsi di “cognitariato” – come viene definito il precariato cognitivo (Moulier, Boutang, 2002) – sono infatti resi possibili per questi uomini dal disinvestimento delle compagne sul lavoro per privilegiare una forma contrattuale stabile. È interessante d’altra parte notare che non ho mai riscontrato tale dinamica nelle storie delle donne che hanno intrapreso percorsi post-laurea e svolgono lavori di tipo intellettuale, le quali hanno quindi costruito il proprio percorso professionale in maniera completamente autonoma, non avendo goduto di alcuna forma di supporto da parte del partner.

L’ultimo tipo di narrazione relativa alle relazioni di genere nel pubblico impiego riguarda l’essere *single*. Come già emerso nel precedente capitolo si tratta di una condizione che riguarda soprattutto le donne intervistate, le quali raccontano la difficoltà di posizionarsi all’interno di una coppia svolgendo un lavoro molto intenso e dai confini molto sfumati. Sono storie in cui chi narra si posiziona in maniera nettamente alternativa rispetto al modello tradizionale di genere, scontrandosi tuttavia con delle difficoltà nella costruzione di pratiche di genere differenti da quelle egemoniche.

“Finché ero all’università avevo un partner, una volta laureata no, ho fatto difficoltà, non ho avuto più relazioni serie. Vedo le mie colleghe che come me, sono altre ragazze architetto o ingegnere oppure laureate in economia, settori abbastanza affini, io vedo che sono tutte *single*, non ce n’è una che abbia il fidanzato. Perché l’uomo italiano ha paura, almeno è l’opinione che ci siamo fatte noi, ha un po’ paura di una figura femminile forte ed indipendente, quindi si relaziona poco con le donne laureate”. [D, 33, PA]

“Adesso come adesso sono tranquilla perché sono *single*, ma in passato ho avuto dei problemi. Il fatto che ogni tanto succeda che mi fermo fino a tardi la sera per lavorare, il fatto soprattutto che lo faccia una donna non è spesso capito. Cioè nel senso che a volte alcuni ragazzi, alcuni uomini, vedono come una cosa strana che una donna abbia un lavoro da libera professionista più o meno, nel senso come tipo di impegno, di organizzazione”. [D, 28, PA]

La difficoltà di posizionarsi all’interno di una coppia nel caso in cui si investa in modo rilevante sul proprio lavoro è richiamata dalla maggior parte delle donne intervistate che lavorano nel pubblico impiego. Sono peraltro ricorrenti anche le narrazioni in cui il tornare *single* viene vissuto come un momento in cui è possibile

dedicarsi al proprio lavoro senza che questo crei scombussolamenti nella propria vita privata. Si lamenta tuttavia il fatto che talvolta siano gli stessi datori di lavoro a non rispettare il tempo extra-lavorativo nel caso in cui non si abbiano dei figli o non si abbia un rapporto di coppia.

“Una volta dicendo che ero stanca e volevo andare a casa, il mio capo mi ha detto: “Ma cosa vai a fare a casa tu che tanto a casa non c’hai nessuno che ti aspetta”. Ecco, con questa battuta lui ha inteso che io sono fuori sede evidentemente perché non ho la famiglia qui, non ho neppure un fidanzato al momento, ma questi dovrebbero essere affari miei, non è che vado a parlare col mio capo delle mie questioni sentimentali. Diciamo che è un’affermazione che ti fa sentire un po’ sola al mondo, ti fa vedere anche come vieni trattata”. [D, 28, PA]

In questo racconto, così come in quelli di altre collaboratrici della pubblica amministrazione, l’organizzazione in cui si lavora viene posizionata come un attore che in qualche modo tiene la vita privata in minor considerazione per il fatto di non avere dei figli o di non avere un partner.

Sono differenti i posizionamenti delle lavoratrici e dei lavoratori intermittenti intervistati/e, ma in ogni caso costruiscono delle narrazioni che non sono neutre rispetto al genere. Ogni narrazione esprime un’identità di genere poiché, come messo in luce nel paragrafo precedente, raccontare comporta anche il posizionare l’io narrante all’interno delle categorizzazioni che le pratiche discorsive e narrative della cultura di riferimento rendono disponibili, tra cui anche la dicotomia maschile/femminile (Poggio, 2004).

Le storie presentate collaborano nel costruire e mettere in atto un particolare tipo di maschilità e femminilità, legittimando degli specifici modelli culturali che definiscono le caratteristiche di genere che le persone possiedono o dovrebbero possedere per essere considerate membri competenti di una specifica cultura (Gherardi, Poggio, 2003). Nonostante tutte le persone intervistate abbiano un lavoro instabile, i loro racconti cooperano nel costruire un modello di genere che attribuisce caratteristiche e diversità ai percorsi di uomini e donne sulla base del fatto che abbiano dei corpi differentemente sessuati, confinando le donne ad un lavoro “sicuro” e/o di supporto e alla sfera familiare, e gli uomini al successo e alla carriera. Tuttavia, non si assiste soltanto ad un allineamento ai modelli culturali dominanti, ma anche a dei posizionamenti di genere che si oppongono, in maniera

più o meno netta, al copione seguito tradizionalmente, nel tentativo di metterlo in discussione e di produrne di alternativi.

### **2.3. *Posizionamenti identitari esterni***

Per comprendere i processi di costruzione identitaria di chi lavora in maniera intermittente occorre considerare non soltanto i posizionamenti dei vari sé all'interno della narrazione, ma anche come chi narra percepisce l'immagine che gli altri ne hanno. Il dibattito francese sull'instabilità del lavoro da tempo si è concentrato sull'identità presentata dai soggetti e su quella che essi ritengono venga loro attribuita dall'esterno, come due dimensioni che possono allinearsi così come confliggere (Dubar, 2000; Faure-Guichard, 2000).

Se l'identità viene costruita in maniera relazionale, nel senso che si dà solo nella relazione con l'altro/a, anche le rappresentazioni degli altri attori contribuiscono a esplicitare le proprie identità (Cavarero, 1997). La narrazione, infatti, "sembra rispondere al difficile compito di tenere insieme la molteplicità e l'incompiutezza dell'io contemporaneo e il suo bisogno di riconoscersi e di essere riconosciuto" (Melucci, 1999, p. 145). Questo acquista un significato ancora più profondo i soggetti la cui situazione è vista dalle persone che costellano la loro vita come una condizione di difficile comprensione, a cui non riescono ad attribuire un senso.

In alcune storie, ad esempio, nonostante i soggetti narranti sentano che sia riconosciuto l'investimento emotivo e professionale nel proprio lavoro, si ha tuttavia la sensazione di essere considerati/e come una "poveretta", o comunque come se non ci si impegnasse abbastanza per migliorare la propria situazione lavorativa.

"C'è un misto tra l'ammirazione, per il coraggio se vuoi, per aver fatto una scelta non così standard, e però anche, come dire, "Poveretta, che si ritrova a trentotto anni ancora con un lavoro precario, non fa un lavoro normale", dove appunto hai il tuo orario, perché lo sanno che rimango in ufficio fino a tardi, sacrifico i sabati e le domeniche insomma. E quindi, però questa cosa è vista come "Poveretta...". [D, 38, PA]

"Ma la cosa curiosa, io c'ho fatto un po' il callo, la cosa curiosa è che quasi danno la colpa a te che lavori in questo modo, nel senso che hai un contratto di questo tipo, quasi che fosse colpa tua, che non ti sbatti a trovarti un lavoro serio, questo è quello

che percepisco, forse magari è una mia fissazione, non lo so, però c'è un po' di questa ironia di fondo: "Hai 35 anni e sei ancora precario"". [U, 35, DC]

Le storie costruite intorno alla propria biografia con cui è più difficile fare i conti sembra restino tuttavia quelle raccontate dalle famiglie, per le quali – probabilmente per questioni generazionali – è ancora più presente la narrazione dominante del posto fisso, a cui non si riesce a trovare un'alternativa capace di dare un senso al lavoro. Le storie raccontate dai genitori sono quindi storie di preoccupazione, che alimentano la sensazione di instabilità vissuta da chi esperisce forme di lavoro intermittenti.

"Beh, mio padre "Ma non ti pagan neanche quest'anno la pensione?". "No", "Ma perché no?", "Perché no". Ecco, queste le battute di mio padre, quando gli spiego che non ho la tredicesima. "Senza tredicesima?", "No, senza tredicesima. Mi pagano ogni quattro, ogni tre mesi...". Mio padre appartiene a quella generazione che... cioè, è andato in pensione a cinquantasei anni, a me pareva vecchio quand'è andato in pensione mio padre, io ora ne ho 41...". [U, 40, PA]

"Ma mia madre praticamente è più demoralizzata di me, perché ha le altre due figlie che sono all'estero. E lei magari ha lavorato una vita per farci studiare e comunque vede che la possibilità è quella, anche se comincia ad avere una certa età e rimarrà qui da sola o dovrà trasferirsi anche lei, ma per una persona di 60-70 anni non è così facile". [D, 32, DC]

In questi estratti i soggetti narranti si rapportano alle immagini elaborate dai loro genitori con un senso di difficoltà nei loro confronti. Nel primo caso viene ad esempio descritto un padre che è andato in pensione a 56 anni e fatica a capire le ragioni per cui suo figlio non percepisce la tredicesima o i contributi previdenziali, mentre nel secondo emerge una posizione di rassegnazione da parte dell'intervistata, la quale si preoccupa per il fatto che sua madre non riesca a comprendere la situazione lavorativa in cui si sono trovate le figlie, nonostante tutte avessero un diploma.

Si trovano invece dei racconti in parte differenti tra chi lavora con un contratto di collaborazione nella pubblica amministrazione, in cui talvolta è presente un doppio posizionarsi rispetto alle narrazioni elaborate dalle famiglie.

"Ovviamente in famiglia c'è contrasto perché il solito problema "Sei una donna, dovresti trovarti un lavoro fisso, perché se no non puoi mettere su famiglia", tutte queste cose qua. Io sono assolutamente contraria, la reputo una mentalità

tipicamente italiana. Preferisco avere la mia libertà muovermi come voglio, se ho l'opportunità di spostarmi per lavoro, prendo e parto, preferisco non avere vincoli. Poi se mi assumeranno o meno a tempo indeterminato è un altro discorso". [D, 33, PA]

“Gli amici più o meno, a parte alcuni magari che sono ad impiego fisso, la maggior parte sono come me. Mentre i genitori non sono abituati a questo tipo di contratto che possa scadere. Quindi un po' te la menano, “Cerca qualcosa di fisso, qualcosa che ti dia una sicurezza, pensa a quando sarai un padre di famiglia”, però io vivo da solo, non ho famiglia, mi piacerebbe anche riuscire a trovare una cosa che mi soddisfi. Certo che vorrei anch'io un lavoro che non sia precario, ma un lavoro a cupola non fa parte della mia vita”. [U, 32, PA]

Sono storie in cui per chi narra resta presente il desiderio di raggiungere un lavoro maggiormente stabile, che non si è tuttavia disposti a barattare con la passione per la propria attività professionale. In questo caso la posizione dei genitori spinge per una sicurezza strettamente legata alla futura costruzione di una famiglia, mentre la posizione degli/le intervistati/e fa innanzitutto riferimento alla ricerca di un lavoro che appassioni e in cui ci si possa identificare.

Le amicizie sono invece raramente posizionate come narratrici di storie dissonanti rispetto alla propria, dal momento che spesso vivono le stesse esperienze e hanno probabilmente riferimenti culturali e contestuali più simili alle persone intervistate di quanto non accada per i genitori, che elaborano invece delle narrazioni in cui chi racconta non riesce a riconoscersi.

È interessante infine sottolineare il fatto che gli/le intervistati/e hanno costruito dei posizionamenti identitari esterni relativi non a persone associate al loro lavoro, ma ad attori appartenenti esclusivamente alla loro sfera privata (in particolare membri della famiglia ed amici). Sebbene ci sia probabilmente una minore preoccupazione rispetto a come i personaggi della scena lavorativa percepiscono e valutano la situazione dei soggetti intervistati, anche i/le colleghi/e, così come il committente (e talvolta il sindacato), restano – come vedremo – delle presenze che popolano le loro narrazioni non solo come comparse, ma spesso da veri protagonisti.

#### **2.4. *Identità individuali e identità collettive***

L'instabilità del lavoro, quando messa in relazione ai processi di costruzione identitaria, è stata spesso associata – nel dibattito sociologico – non solo

all'erosione dell'identità legata alla propria occupazione (Gorz, 1991; Casey, 1995), ma anche all'individualizzazione del lavoro (Beck, 1999), inteso come un'esperienza sempre più "singolare" e non come parte di un processo collettivo (Magatti, De Benedittis, 2006).

Questo sarebbe dovuto da un lato all'accumularsi di attività professionali che non consentono di costruire una precisa identità professionale e sociale, e dall'altro al venir meno dei riferimenti collettivi, siano essi sindacati, colleghi/e, l'azienda o un gruppo professionale, che in passato costituivano la base della collocazione sociale degli individui (Fullin, 2004). Le trasformazioni del lavoro, e più in generale delle società contemporanee, hanno progressivamente imposto una prospettiva molto distante da quando i/le lavoratore/trici si sentivano "classe", avevano strumenti di lotta, rappresentanze univoche e controparti visibili. Allora non si trattava solo di rivendicazioni contrattuali, ma anche di una coesione sociale da cui trarre forza e identità chiare, alla base dei conflitti e delle conquiste che hanno caratterizzato in maniera così intensa il tempo della società salariale (Fontana, 2006).

La difficoltà di lavoratrici e lavoratori intermittenti nel riconoscere un'identità collettiva è infatti presente sia nei racconti di chi lavora nel pubblico impiego che di chi è stato/a inserito/a tramite agenzia di somministrazione all'interno di un supermercato. In entrambi casi si ritrovano esperienze di frantumazione del lavoro che sono difficili da riaggregare e in cui la condizione individuale prevale su quella sociale e collettiva, anche a causa della concorrenza reciproca tra lavoratori/trici, che incrina ogni eventuale gruppo di appartenenza e quindi l'interesse collettivo che su di esso dovrebbe fondarsi.

"A volte non so a chi rivolgermi... proprio per questi problemi qua minimi. A parte l'affrontare, il confrontarmi più che altro direttamente con le persone, però a livello proprio di comunità io non so a chi rivolgermi... al di fuori di San Precario non ho trovato nessuno. L'ho anche cercato in duomo... però nelle bacheche non c'è...". [D, 31, PA]

"Hanno tutti paura e quindi ognuno pensa per se stesso, cioè non c'è... Sì, chi dice "Beh questa collega c'ha ragione" e non hanno neanche il coraggio di dire le cose che non devono essere, per legge, lo stesso, lo fanno lo stesso, basta che stanno lì e hanno il posto di lavoro". [D, 32, DC]

Il processo di individualizzazione del lavoro acuisce quindi la percezione soggettiva

del rischio, mentre attenua quella sociale e collettiva dei problemi e della propria condizione (Beck, 1999). A tal proposito Castel (1995) mette in luce l'ambivalenza del processo di individualizzazione, distinguendo tra individualismo positivo e negativo. Nelle esperienze dei soggetti narranti emerge in questo senso non tanto un aumento dei margini di libertà, ma piuttosto di situazioni in cui gli individui non fanno parte di una comunità e non possiedono neppure le risorse necessarie per perseguire i propri obiettivi e realizzare i propri progetti. Vivere per lunghi periodi senza una precisa identità professionale e/o senza un'occupazione stabile, significa infatti non solo non avere certezze di reddito, ma anche non avere un gruppo professionale ben definito in cui riconoscersi (Giaccardi, Magatti, 2003).

La precarietà, tuttavia, viene talvolta paradossalmente percepita come una condizione collettiva, ma in ogni caso vissuta in maniera individuale, proprio a causa della competizione per il rinnovo del contratto.

“Oltre a percepire me stesso è tutta un'atmosfera di precarietà che si respira qua dentro. E questo è molto destabilizzante, perché comunque tu impari a conoscere le persone, impari a lavorarci insieme, poi dici “Ma queste persone con cui mi trovo così bene ci saranno ancora il mese prossimo? Ed io ci sarò ancora?”. È tutta una cosa molto instabile e questo crea delle tensioni, le famose guerre dei poveri, ci sono. Cioè è anche difficile che non ci sia un minimo di competitività, ma non positiva, negativa, cioè vedere l'altro come un tuo possibile rivale, un tuo possibile concorrente”. [U, 35, DC]

“Si è tutti in uno stato comunque precario, chi più chi meno. Qui si va dalla borsa di studio al contratto di collaborazione, c'è chi ha la partita IVA, e i dipendenti, e poi gli appalti. E a parte i dipendenti, secondo me, tutti gli altri hanno questa sensazione, non gradevole, cioè questa sensazione di precarietà, però secondo me ci sono delle grosse differenze, sono battaglie diverse. Penso che... cioè il fatto di avere situazioni così, un po' diverse, alla fine incide anche sul tuo lavoro, sei sempre diverso dagli altri alla fine”. [D, 33, PA]

La discontinuità delle carriere lavorative, il rischio di precarietà, il bisogno di tutele e il venir meno dei legami sociali sul lavoro (che accomunano diverse categorie di lavoratori/trici), sembrano quindi essere alla base delle “famose guerre dei poveri” e di una situazione che è difficile da condividere, anche a causa delle differenti condizioni e tipologie contrattuali presenti all'interno dello stesso luogo di lavoro. Lo scenario è tuttavia differente nel caso in cui le persone che lavorano con contratti intermittenti abbiano il tempo di creare un gruppo e di lavorare insieme per un periodo di tempo prolungato. Se nel settore della distribuzione commerciale

non si inserisce mai l'esperienza personale all'interno di un soggetto collettivo, proprio per la brevità delle esperienze lavorative, questo accade invece all'interno della pubblica amministrazione, soprattutto grazie alla "massa precaria" presente all'interno di un'organizzazione e il tempo che si è trascorso insieme al suo interno.

"Noi contrattisti a progetto maturiamo di giorno in giorno un senso di insoddisfazione, un senso di sfruttamento... ed è un tacito consenso poi alla fine perchè tutto passa, questo mal contento passa, senza farsi sentire. Però noi da due mesi a questa parte abbiamo creato una rete, tra noi precari. Abbiamo creato questa rete di 133 precari per capire almeno quanti fossimo, quanti di noi all'\*\*\* (*ente pubblico*) erano precari. E siamo arrivati alla conclusione che siamo uno a uno, all'interno del \*\*\* (*settore dell'ente*), un fisso ad un precario". [D, 30, PA]

"E' iniziato un anno e mezzo fa circa, quasi due anni fa mi pare. Vedendo che c'era del movimento anche a \*\*\* (*paese in provincia di Trento*) con il \*\*\* (*ente pubblico*) abbiamo detto "Perché non facciamo qualcosa anche noi?". Visto che era da tempo, da anni, che si parlava tra di noi, però nessuno mai prendeva l'iniziativa. Ci siamo guardati negli occhi, due o tre, quelli un po' più convinti e abbiamo detto "Bene andiamo a sentire quel che ci dicono" e ci siamo rivolti alla \*\*\* (*sigla sindacale*)". [U, 35, PA]

In questi frammenti narrativi i soggetti narranti si sentono parte di un gruppo che hanno recentemente o da tempo costruito per "farsi sentire" all'interno dell'ente in cui lavorano e/o per avviare un dialogo con un'organizzazione sindacale. È interessante notare che in alcuni casi la costituzione di gruppi si espande a macchia di leopardo all'interno di diversi enti e istituti pubblici dello stesso territorio. L'esperienza di alcune persone, anche in paesi limitrofi, può infatti spingere la formazione di comunità, o la decisione di rivolgersi al sindacato per rivendicare la propria instabilità lavorativa o quantomeno per avere delle informazioni a livello normativo. Si tratta in ogni caso di situazioni in cui non solo i contratti di collaborazione coordinata e continuativa vengono rinnovati di anno in anno ormai da quasi o oltre un decennio, ma anche il rapporto numerico tra dipendenti e temporanei/e ha assunto delle dimensioni non trascurabili, talvolta addirittura di "un fisso a un precario".

Una delle conseguenze involontarie delle nuove forme di lavoro è proprio quella di aver rafforzato il valore dei luoghi e di aver creato un desiderio di comunità (Sennett, 1998). È un desiderio animato da tutte le condizioni emotive che sono state espresse riguardo al lavoro: le incertezze create dall'instabilità lavorativa,

l'assenza di una fiducia e di una possibilità di rivendicazione che abbiano radici profonde, la preoccupazione di non riuscire ad ottenere un'occupazione che sia legata a delle tutele e alla costruzione di un progetto di vita.

Nel momento in cui si riesce a formare un gruppo di persone che hanno in comune le stesse problematiche lavorative – relative soprattutto alla tipologia contrattuale – ci sono infatti dei casi in cui si può anche arrivare a tutelare dei/le colleghi/e a rischio di licenziamento, così come a condividere delle esperienze, cercando quindi di affrontarle in maniera collettiva.

“La solidarietà che ci contraddistingue ci ha portato a intraprendere delle azioni per difendere una persona che per magari... solamente perché il suo superiore vedeva male questa persona di sua spontanea volontà aveva deciso che non gli avrebbe rinnovato il contratto... Il fatto di far parte di un gruppo può in qualche maniera salvaguardare certe persone... è successo. Questa persona è stata tutelata e ha continuato il suo rapporto di lavoro al di là dei cattivi rapporti con il suo superiore”.  
[U, 35, PA]

“È una specie di cancro questo qui, cioè io mi rendo conto che di giorno in giorno noi colleghi viviamo alla giornata e stiamo bene tra noi, perché riusciamo ad uscire fuori dal lavoro, ad organizzarci in qualche modo, però quando vai nel dettaglio, no? E dici “Hai saputo qualcosa?”, ci demoralizziamo in una maniera incredibile, cioè... senti in giro: “Ah sto mandando dei curricula, non ho avuto nessuna risposta”, “Domani faccio un colloquio, ma non lo so se mi prendono”, “Ho fatto il concorso”, sporadico concorso che sai che vengono fuori ogni morte di papa, soprattutto quelli trasparenti, perché di solito sono fatti *ad hoc* per inserire qualcuno che già lavora, no? “Ho fatto il concorso, è andato bene, ma... avevano già il tipo”...”. [D, 30, PA]

Negli estratti di intervista presentati sono messe in luce delle situazioni in cui collaboratori e collaboratrici si sentono talmente parte di un gruppo identificato come a sé stante all'interno dell'organizzazione da diventare una sorta di rifugio, in cui non si vive la competizione, ma piuttosto la sensazione di condividere le stesse esperienze e le stesse difficoltà. Ancora una volta emerge in maniera netta la differenza che viene percepita da chi ha un lavoro temporaneo rispetto ai/le colleghi/e che hanno un lavoro stabile, tematica che verrà approfondita nel corso del prossimo paragrafo.

### **3. Posizionare i personaggi nella propria storia**

I processi di costruzione identitaria possono essere esplorati sia guardando ai modi

attraverso cui chi narra posiziona le proprie identità all'interno della storia che sta raccontando – come illustrato nel precedente paragrafo –, sia attraverso l'analisi dei posizionamenti dei personaggi all'interno dei racconti (Davies, Harré, 1990). Nella parte teorica di questo lavoro è stata messa in luce l'importanza dell'assegnazione delle parti ai personaggi che costellano le narrazioni, i quali vengono posizionati nel tempo e nello spazio delle storie dai soggetti intervistati, che possono quindi esercitare l'*agency* in prima persona o attribuirla agli altri attori che partecipano alla scena narrativa (Riessman, 2001).

I personaggi che sono più frequentemente richiamati nelle storie di lavoratrici e lavoratori intermittenti – e rispetto ai quali essi/e si posizionano – sono in particolare i colleghi e le colleghe (con la stessa tipologia contrattuale o con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato), il datore di lavoro (sia come persona fisica, sia come azienda o ente di riferimento) e il sindacato.

### **3.1. I/le colleghi/e**

Nelle storie di chi lavora con contratti temporanei sia nella pubblica amministrazione, sia nella distribuzione commerciale, sembra fondamentale per la comprensione delle costruzioni identitarie guardare ai diversi posizionamenti dei soggetti narranti rispetto ai/le colleghi/e che lavorano nello stesso luogo, in particolare rispetto a coloro che hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Chi non ha un'occupazione stabile, infatti, spesso attribuisce ai/le diretti/e dipendenti dell'azienda la parte del/la “privilegiato/a”, non solo per questioni di *status*, ma soprattutto per la diversità di trattamento per quanto riguarda tutele e aspetti retributivi (Altieri, Oteri, 2000).

“Ma soprattutto è la disparità di trattamento in termini di tutele che non è sostenibile assolutamente, questa è la lamentela, la più grave ingiustizia per cui noi siamo lavoratori di serie B. Veramente un pubblico sta a casa per il mal di testa una settimana. Io ti dico, ho lavorato in condizioni spaventose, senza insomma potermi permettere di dire no perché comunque perdevo un casino di soldi, anche perché nella pubblica amministrazione non sempre ti pagano contrattualmente, stanno bene attenti a pagarti a *tranche* molto ampie, a obiettivi raggiunti. Però non se lo chiedono come fai a campare se ti pagano dopo quattro mesi!”. [U, 38, PA]

“Sì, sì la maggior parte determinati, cioè tutti a scadenza. A meno che appunto non

siano i parenti allora... quelli c'hanno i livelli, quelli c'hanno i lavori indeterminati, c'hanno i posti fissi, c'hanno tutte le comodità, si fanno 40 pause e nessuno li vede. Tu fai una pausa, ti stanno lì con l'orologio a guardare, è tutta una schifezza così. È schiavitù, si siamo tornati al medioevo... A me rompono le scatole anche se mi scappa la pipì fuori dai 5 minuti di pausa e loro fanno quello che vogliono. Perché non sono mica della classe inferiore, dei lavoratori precari...". [D, 45, DC]

Sono narrazioni in cui le persone intervistate si posizionano in maniera oppositiva e rivendicativa nei confronti di chi ha un posto fisso, mettendo in luce i conflitti che possono nascere a causa della polarizzazione del mondo del lavoro in *core worker* e *contingent worker* (Smith, 1997). In entrambi gli estratti presentati chi narra utilizza delle espressioni per contrapporre queste due situazioni: "noi lavoratori di serie B" e "la classe inferiore dei lavoratori precari", proprio a voler sottolineare il divario sia in termini di diritti, che riguardano in particolare la malattia e le forme di pagamento, sia l'organizzazione del lavoro quotidiano e il rapporto con i superiori. Le differenze legate alla tipologia contrattuale non sembrano tuttavia essere percepite da chi occupa una posizione stabile, che sembra dare per scontato che si tratti di una situazione temporanea in attesa di una collocazione permanente.

"Diventa problematico quando si lavora gomito a gomito, perché appunto abbiamo proprio due situazioni contrattuali totalmente diverse, estremamente rigida la loro, molto poco regolamentata la nostra. Poi chiaramente siamo noi che ci adattiamo ai loro orari se dobbiamo lavorare con loro. Ma ti dicevo appunto ci adattiamo a tal punto che alla fine ci si dimentica che noi appunto non abbiamo vincoli. E comunque mi chiedo quanto le persone che non hanno vissuto questa condizione di precarietà lavorativa si rendano effettivamente conto delle frustrazioni che noi comunque dobbiamo ingoiare. Pare che loro diano per scontato che è la gavetta che fanno tutti, ma che poi, un domani, anche noi verremo integrati. Cosa che a me sembra molto poco probabile invece, visto la gente che va via e che sono passati dieci anni". [U, 32, PA]

"Quel lavoro che è durato un mese e mezzo, avevo addirittura i colleghi che sapevano che finiva il contratto e sapevano che ero assunta interinale, settimanale ormai tramite \*\*\* (nome agenzia) e mi dicevano: "Allora \*\*\* (nome intervistata) ti hanno prorogato il contratto?". Ci sono anche situazioni se vuoi imbarazzanti, in questo caso con i colleghi "Perché? Ma come?", cioè c'è il collega che ti dice: "Ma che serietà ha l'azienda?" Eh, a me me lo vieni dire? Boh...". [D, 34, DC]

Ci sono inoltre dei casi in cui i/le colleghi/e con un posto fisso vengono posizionati/e nella storia come dei veri e propri antagonisti, che rendono ancora più difficile al/la protagonista costruire una propria cittadinanza sul luogo di lavoro. Nei racconti dei soggetti intervistati sembra infatti che "i fissi" colgano

esclusivamente gli aspetti positivi della posizione instabile di chi ha un contratto temporaneo. Vengono tuttavia descritte anche delle situazioni in cui c'è un tentativo di integrazione da parte loro, sia perché alcuni/e ritrovano la stessa situazione di precarietà vissuta dai/lle propri/e figli/e, sia perché c'è un tentativo di far sentire a proprio agio le persone appena inserite in azienda.

“I fissi, col fatto che non dobbiamo timbrare il cartellino, cioè quasi a loro pesa questa cosa qua, di dover venire alle otto, entro le otto timbrare il cartellino, noi invece non dobbiamo timbrare nessun cartellino, quindi tipo veniamo alle nove, però noi andiamo via alle otto di sera, per dire, loro invece alle cinque sono già a casa. Son già pronti con la valigetta che stanno uscendo. Però alcuni sembra che si siano un po' di più avvicinati alla nostra realtà, anche perché molti di loro, avendo tipo 50-60 anni, hanno anche loro dei figli dell'età nostra che lavorano con contratti a progetto, quindi è come se questa situazione qua è servita anche a sensibilizzare un po' di più il personale fisso, su quella che è la realtà dei co.co.co”. [D, 30, PA]

“Ci sono colleghi che neanche ti guardano in faccia, neanche ti salutano e ci sono colleghi che appena arrivi: “Dai andiamo a prendere il caffè, andiamo a fumare una sigaretta”, cioè ti mettono a tuo agio, ce ne sono. Ce ne sono che sono lì, ti guardano, “Questo è dell'agenzia, non vale niente”, sei lo scarto in pratica, l'ultima pezza da piedi. Sta a te far vedere che: primo, sai lavorare, secondo non hai bisogno di lavorare, perché altrimenti se ne approfittano di più”. [U, 36, DC]

È interessante notare che in diverse storie di lavoratrici e lavoratori intermittenti c'è un tentativo di non far comprendere ai/lle colleghi/e assunti/e stabilmente che si ha bisogno di lavorare. Dalle interviste emerge infatti che l'esplicitazione di una condizione di necessità può spesso portare a situazioni in cui “se ne approfittano di più”, dal momento che viene reso pubblico il fatto che non ci si può permettere di lasciare il lavoro, anche nel caso in cui non corrisponda alle proprie aspettative e sia caratterizzato da difficoltà di tipo relazionale.

Un ultimo aspetto relativo ai personaggi impersonati dai/lle colleghi di lavoro fa riferimento a chi invece vive la stessa condizione di instabilità occupazionale dei soggetti narranti. In questo frangente si trovano tuttavia delle differenze notevoli tra i due settori oggetto della ricerca. Nei racconti di chi lavora nella distribuzione commerciale, infatti, raramente compaiono dei/lle colleghi/e con lo stesso contratto di lavoro, probabilmente perché il periodo trascorso all'interno dello stesso supermercato non è sufficiente per poter assegnare una parte ad un/a collega dell'agenzia interinale all'interno della propria storia. E anche nel caso in cui altri/e interinali entrino in scena non viene comunque mai fatto uso del pronome

“noi”, a differenza di quanto accade per chi lavora con una collaborazione coordinata e continuativa.

“C'erano i dipendenti che non gli piaceva molto stare in cassa. E c'ero io e altre due ragazze dell'agenzia, perché eravamo io, un'altra ragazza dell'\*\*\* (*nome agenzia*) lì da parecchio e poi ce n'era una che veniva ogni tanto, da un'altra agenzia. Praticamente usavano me e le altre due dell'agenzia per stare in cassa, loro magari andavano a farsi le loro cavolate e quando dovevamo farci dare il cambio per la pausa era un disastro. Più che altro te la fa pesare il personale, non il direttore o il responsabile, il personale”. [D, 25, DC]

“Fortunatamente c'è la macchinetta del caffè che è un punto di ritrovo, tipo “camera caffè”. Il bello di questo ambiente di lavoro, un'altra cosa che non ti ho detto, è che essendo tutti nella stessa barca, tutti co.co.co., non c'è competizione. Il contratto così, un contratto che tutela poco, abbassa proprio la competizione tra tutti, tanto siamo nella stessa barca, non è che c'è il preferito, non è che c'è chi viene trattato meglio, abbiamo tutti la stessa paga, facciamo dieci, facciamo venti ore, ne facciamo quattro”. [D, 30, PA]

“Devo dire che ne ho cambiati tanti, è quello che ogni volta è faticoso, ma non per adattarsi, è faticoso perché in qualche maniera, in questa situazione, anche se tu non vuoi, ti senti comunque parzialmente minacciata, da altre persone che sono molto motivate e che vogliono emergere per rimanere e quindi si sgomita un po'”. [D, 33, PA]

Come già messo in luce nella sezione relativa all'identità collettiva, se tra gli/le interinali non si riscontrano processi di identificazione con altre persone con la stessa posizione contrattuale, nella pubblica amministrazione si trovano invece situazioni di vario tipo nei posizionamenti rispetto agli/le altri/e collaboratori/trici. La differenza sembra dipendere dall'esistenza o meno di un gruppo che è cresciuto insieme nel tempo all'interno dell'organizzazione. Non è un caso che nel primo estratto di intervista chi narra si posiziona all'interno di una comunità in cui non trova delle gerarchie – “siamo tutti sulla stessa barca, non c'è il preferito” –, mentre nel secondo racconto scompare il pronome “noi”, per lasciare spazio ad una sensazione di minaccia vissuta a causa di un ambiente competitivo, all'interno del quale “si sgomita un po'”.

### **3.2. L'azienda**

Un altro attore che entra spesso in scena nei racconti dei soggetti intervistati e

rispetto a cui si posizionano in maniera molto diversa è il committente o più in generale l'organizzazione all'interno della quale lavorano. Ci sono innanzitutto delle differenze rilevanti nelle storie di chi lavora nella pubblica amministrazione e di chi invece è inserito/a tramite agenzia all'interno di un supermercato.

Nella pubblica amministrazione le persone intervistate adottano sostanzialmente due tipi di posizioni nei confronti dell'ente o del dipartimento in cui lavorano. C'è chi cerca di comprenderne lo scarso margine di decisione, attribuendo quindi all'ente Provincia o in generale alla normativa sul mercato del lavoro la propria situazione, e chi al contrario si colloca in maniera antagonista, sostenendo che l'organizzazione utilizzi le retoriche intorno al blocco delle assunzioni come un alibi attraverso cui deresponsabilizzarsi rispetto all'utilizzo delle collaborazioni coordinate e continuative.

“Diciamo che l'ente ha un po' le mani legate, cioè il blocco delle assunzioni non è che l'ha deciso il \*\*\* (*ente pubblico*), l'ha deciso la Provincia quindi... anche il direttore, forse anche a lui piacerebbe poter strutturare alcuni di noi perché si fida, perché ormai ha un buon rapporto di lavoro con noi, però effettivamente è stato limitato fino ad oggi e adesso... cerchiamo di vedere in maniera positiva il fatto che ci saranno questi concorsi e ognuno di noi cercherà di studiare il più possibile e ognuno di noi spera di poter entrare a far parte del \*\*\*... poi non è detto che ci sia possibilità di chi fa parte del \*\*\* (*ente pubblico*) di far parte di questi trenta, può essere che ci siano esterni che vengono a fare il nostro lavoro, anche se comunque noi ci sentiamo orgogliosi del fatto che negli ultimi anni c'è stato un incremento dal punto di vista quantitativo e qualitativo del lavoro esponenziale e questo succede, è successo per la capacità di questi tanti co.co.co. che comunque portano avanti il \*\*\* (*ente pubblico*)”.

[U, 35, PA]

“Ma sai loro in realtà hanno una bellissima scusa, quella di dire “Abbiamo le mani legate”, cioè siccome qua c'è una scala gerarchica ed una piramide gerarchica molto bene definita, loro fanno presto a trovarsi l'alibi. Io credo che, almeno io mi sono reso conto che non pretendo che muovano mari e monti per noi, mi basterebbe che ci facessero capire che stanno provando a fare qualcosa, il più delle volte danno l'impressione di non preoccuparsene, di pensare che loro hanno comunque la loro sedia bella fissa per terra e quindi voi arrangiatevi”. [U, 32, PA]

Se da un lato ci sono quindi posizioni molto critiche rispetto al comportamento del committente, che sembra disinteressarsi della situazione dei/lle collaboratori/trici che lavorano all'interno dell'ente o del dipartimento, dall'altra invece non solo non si considera il proprio diretto datore di lavoro responsabile dell'instabilità lavorativa che si vive, ma c'è anche una sorta di speranza rispetto a dei concorsi che probabilmente verranno banditi. Si tratta di un argomento ricorrente in diverse

narrazioni, dal momento che proprio nel periodo in cui ho realizzato le interviste si cominciava a ragionare all'interno degli enti pubblici rispetto all'applicazione della finanziaria per il 2008. Il fenomeno della precarietà all'interno della pubblica amministrazione è infatti stato oggetto di un acceso dibattito a livello parlamentare nel corso del 2007, che è sfociato nel "piano di stabilizzazione triennale dei precari della pubblica amministrazione", una delle misure approvate dalla finanziaria entrata in vigore il 1 gennaio 2008<sup>12</sup>.

La fiducia o meno nell'ente in cui si lavora sembra essere legata da un lato al tempo che si è trascorso nello stesso posto di lavoro e dall'altro alla relazione instaurata con il proprio direttore. I contratti di collaborazione vengono infatti stipulati non a livello centrale, ma a livello di singolo dipartimento, che decide di conseguenza non solo l'assunzione, ma anche l'eventuale rinnovo o interruzione del contratto.

"Con lui ho un rapporto di fiducia.... mi conosce da diversi anni, è stato lui il primo ad affidarmi nel '99 questo incarico e subito aveva visto che riuscivo a cavarmela anche se ero un semplice tesista e quindi il rapporto di fiducia me lo sono costruito con lui, io ho fiducia di lui e lui in me... io sono sicuro che lui non mi abbandona il 30 giugno e mi dice: "Guarda domani non ti rinnovano il contratto, ciao!", so che se ci dovesse essere una crisi me lo direbbe con largo anticipo". [U, 35, PA]

"Dal punto di vista interpersonale è chiaro che ci sono alcune figure professionali tipo capi, mezzo capi così, con cui è bene che tu vada d'accordo in una maniera o nell'altra, nel senso che ho visto persone essere mandate via non tanto magari per mancanza di competenze, quanto per mancanza di riuscire ad andare d'accordo con i capi perché se ti scontri con loro è la fine. Ti rendono il lavoro impossibile, la motivazione anche se ce l'avevi la perdi e ad un certo punto loro si sentono oggettivamente a mandarti via, perché ho visto queste dinamiche, assolutamente". [D, 28, PA]

"Se sei precario, oggi ci sei domani non ci sei. Se con le prossime elezioni cambiano

---

<sup>12</sup> L'articolo 92 del capo XXIX fa riferimento alle disposizioni in materia di pubblico impiego e nello specifico al contenimento degli incarichi, del lavoro flessibile e straordinario. Nello specifico le misure previste dalla finanziaria 2008 dovrebbero riguardare: a) la stabilizzazione per il triennio 2008/2010 (commi 86-106 dell'art. 1) secondo cui le amministrazioni pubbliche avrebbero dovuto entro il 31 maggio 2008 procedere alle assunzioni con i fondi previsti per il 2007, in deroga al blocco del *turn over*. Le stabilizzazioni dovrebbero riguardare, oltre ai/lle titolari di contratti a tempo determinato con 3 anni alla data del 28 settembre 2007, i/le co.co.co. con 3 anni di anzianità svolti nella stessa amministrazione, in essere o raggiunti nel quinquennio precedente; b) il divieto di assunzione con contratti flessibili per periodi superiori ai 3 mesi (art. 3, comma 79, che sostituisce completamente l'art. 36 del d.lgs. 165/01), fatta esclusione degli incarichi dirigenziali e degli enti locali con un numero di dipendenti inferiore a 15, degli enti del servizio sanitario nazionale, delle università e degli enti di ricerca; c) il limite alla spesa per contratti flessibili, stabilito al 35% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2003. Tale soglia corrispondeva al 60% nelle finanziarie 2005 e 2006 e al 40% nella finanziaria 2007. Anche in questa norma sono tuttavia previste delle deroghe, tra cui il personale impiegato in progetti di ricerca e su fondi esterni.

il direttore, magari al nuovo direttore non va più il \*\*\* (*nome intervistato*), ma va il Pinco Pallino, Pinco Pallino entra, cioè non ci sono concorsi nel precariato. Sei amico di qualcuno, vuoi venire a lavorare, vieni”. [U, 30, PA]

Un aspetto interessante che emerge dai racconti di collaboratori e collaboratrici in cui entra scena il committente riguarda non solo gli anni trascorsi nello stesso luogo di lavoro e il rapporto creato con il/la proprio/a responsabile, ma anche l’orientamento politico della giunta in carica. Nella pubblica amministrazione, infatti, la dirigenza di molti enti è legata al risultato elettorale, dal momento che la direzione viene nominata dalla giunta provinciale.

I modi in cui viene situata l’azienda all’interno delle storie di chi lavora tramite agenzia di somministrazione sono invece, come anticipato, notevolmente distanti rispetto ai racconti del pubblico impiego. Una prima differenza riguarda il fatto che gli/le interinali devono rapportarsi con due committenti: da un lato il datore di lavoro formale – l’agenzia di somministrazione – e dall’altro quello di fatto, vale a dire il supermercato in cui vengono inseriti/e. Guardando alle parti assegnate all’agenzia, in nessuna delle narrazioni dei soggetti intervistati si trova una posizione di tipo antagonista. L’agenzia viene infatti abitualmente rappresentata come un tramite, che non prende decisioni rispetto agli inserimenti e non può far altro che eseguire le decisioni dell’azienda.

“Non è neanche in sé colpa dell’agenzia, è colpa di quelli che richiedono. Infatti c’è stata una volta, anche quelli della \*\*\* (*nome agenzia*), infatti mi hanno detto “Se lo sapevo non ti chiamavo neanche”, perché mi hanno chiamato alle 9 del mattino, sono arrivata alle 10 e mezzo, mi hanno dato il camice e tutto e a pranzo mi hanno detto “Bene, basta, grazie””. [D, 25, DC]

“Non puoi tenere la gente a pupazzo, ma non per l’agenzia, perché l’agenzia non è colpevole, cioè l’agenzia fa quello che dice l’azienda, non è che l’agenzia mi può dire a me “Ti faccio lavorare un mese” se quello ha bisogno una settimana. Quindi l’agenzia non ha colpe, purtroppo è l’ultimo carro che aspetta il venerdì, perché tu sai che le aziende per la settimana dopo chiamano il venerdì, quindi l’agenzia quando ti deve chiamare?”. [U, 36, DC]

“Per quanto riguarda il rapporto con le ragazze sono rimaste male proprio le mie colleghe. “Ma come è possibile, non è possibile, come fanno a non inserirti, sei una brava”, là, là, là. Il direttore è rimasto male, la capo-cassiera è rimasta male, tutti quanti, però non dipende da loro, è proprio tutta un’organizzazione di inserimento”. [D, 39, DC]

Nei primi due estratti chi narra parla esplicitamente di “colpe” rispetto ad una situazione che viene vissuta con estremo disagio dalle persone intervistate che lavorano con un contratto di somministrazione. La responsabilità non viene tuttavia attribuita all’agenzia e, talvolta, nemmeno al supermercato in cui si lavora, spesso descritto come interessato ad un’assunzione maggiormente stabile, quantomeno a tempo determinato. Nella maggior parte dei casi è infatti la catena di cui il supermercato fa parte ad impersonare il ruolo del personaggio antagonista, di fronte a cui si ritiene che i singoli supermercati non possano fare nulla.

L’impossibilità di venire in contatto con la persona che si ritiene possa prendere delle decisioni intorno alle stabilizzazioni piuttosto che ai licenziamenti è invece un aspetto che accomuna il settore pubblico e quella della distribuzione commerciale, in cui pare sia complicato identificare l’effettivo datore di lavoro.

“Chi hai davanti non è mai, in un ente pubblico, il tuo datore di lavoro. Il datore di lavoro non è né \*\*\* (*presidente della Provincia*), né il dirigente che ho sopra la mia testa, non è figurabile, come “Il Grande Capo”, l’ultimo film che è stato fatto, non è figurabile come una persona fisica... perché possono essere tutti e può essere nessuno. Cioè io lo identifico con la dirigente presso cui lavoro, ma non è nemmeno lei, perché quando ci sono questioni burocratiche o relative al mio contratto mi rimanda ad altri, come *Asterix e le mille fatiche*, insomma”. [D, 31, PA]

“Non sapevamo neanche che faccia avesse, chi fosse, quanti anni avesse, niente, mai visto, mai venuto... anzi lui mandava ogni tanto l’amministratore delegato, che penso sia stato anche una delle cause del mio trasferimento che, oltre ad avermi fatto forse il portavoce delle nostre lamentele, questo amministratore delegato che è una persona che ha 39, 38 anni veniva a fare il fico in negozio con le commesse da noi no? Però quando sono andata a lamentarmi per me è stato un traguardo andare alla sede e vedere chi cavolo è ‘sto capo e averlo davanti...”. [D, 32, DC]

Sia nel primo che nel secondo estratto viene messa in luce la difficoltà di individuare il proprio datore di lavoro. Se nella quotidianità viene impersonato dalla dirigente di un dipartimento o dal direttore di un negozio, nel caso in cui sorgano dei problemi di qualsiasi tipo si viene spesso rimandati/e da una persona all’altra, “come *Asterix e le mille fatiche*”. Per dare l’idea di quanto sia difficilmente “figurabile come una persona fisica” l’intervistata fa riferimento a “Il Grande Capo”, un recente film di Lars von Trier in cui il proprietario di un’azienda informatica finge di essere un dipendente per evitare le inimicizie dei/lle colleghi/e (e poterli/e meglio manipolare), facendo recitare la parte del capo ad un attore

professionista su cui si riversano quindi i malumori dell'ufficio.

Il fatto che la responsabilità di ciò che riguarda i contratti a termine sia spesso attribuita a qualcun altro, solitamente più in alto nella scala gerarchica e quindi non accessibile, viene esperito da lavoratrici e lavoratori intermittenti di entrambi i settori. Nel secondo stralcio di intervista chi narra – una lavoratrice interinale – fa infatti riferimento ad un incontro che è finalmente riuscita ad ottenere con “il capo”, dopo aver mosso delle accuse di discriminazione nei suoi confronti e di alcune colleghe da parte dell'amministratore delegato. Si tratta in entrambi i casi di circostanze in cui per chi ha una posizione instabile nell'ente o nel supermercato non è chiaro chi sia il proprio superiore, situazione che porta a posizionarsi rispetto ad una figura che non viene identificata fisicamente in un nessun personaggio della storia, ma descritta come un'entità da cui dipende l'andamento del proprio percorso professionale.

### **3.3. *Il sindacato***

L'ultimo personaggio che entra in scena nelle storie dei soggetti intervistati, seppur non in maniera frequente, è rappresentato dalle associazioni sindacali. Un primo interessante aspetto riguarda a mio avviso il fatto che, nel raccontare le proprie problematiche e nel lamentare la precarietà della propria carriera professionale, lavoratrici e lavoratori intermittenti citino raramente il sindacato e non immaginino forme alternative di tipo associativo che li/e possano tutelare e proteggere rispetto alla tipologia contrattuale con cui lavorano. La maggiore difficoltà si trova, probabilmente, nel processo di differenziazione delle condizioni e delle esperienze di lavoro, che porta le persone intervistate a percepirsi come soggetti individuali e rende difficile l'identificazione con un gruppo. Come precedentemente sottolineato è infatti difficile riconoscersi nel luogo di lavoro, che cambia spesso, così come nell'attività svolta, che può cambiare anch'essa, e in misura ancora maggiore nelle organizzazioni collettive o nel sindacato.

Allo stato attuale nessuna tra le principali organizzazioni sindacali è riuscita ad individuare modalità nuove di rappresentanza e aggregazione che permettano di coinvolgere maggiormente i/le lavoratori/trici con un contratto temporaneo, anche

perché ciò implicherebbe un mutamento profondo della struttura complessiva del sindacato e delle sue strategie d'azione. Questo è uno dei motivi per cui Cgil, Cisl e Uil – in provincia di Trento – in seguito alla sopracitata norma relativa alla stabilizzazione dei/lle precari/e nella pubblica amministrazione, hanno cercato di entrare in contatto con collaboratori e collaboratrici prima ancora che fossero loro a decidere di rivolgersi ad un'organizzazione sindacale.

“Sono loro che hanno contattato noi, perché bene o male facciamo un po' gola, tra virgolette, nel senso che lavoriamo per un ente importante, che fa notizia sui giornali e siamo in tanti e quando abbiamo iniziato a crescere come numero così, sono stati loro più che altro ad incoraggiarci e a farci capire quali erano le possibilità. È stata inversa, non siamo andati noi da loro, perché non c'erano, forse no, forse qualcuno, in alcune aree tipo della didattica, forse avevano mandato qualche comunicazione, qualche lettera...”. [D, 33, PA]

Se da una parte chi lavora con un contratto di collaborazione coordinata e continuativa non è abituato/a a rapportarsi con l'organizzazione sindacale, d'altra parte, tuttavia, anche nel momento in cui sono avvenuti degli incontri, i soggetti narranti restano diffidenti rispetto a questo nuovo personaggio sulla loro scena lavorativa, proprio perché percepito come distante rispetto alle loro problematiche. Nel caso della pubblica amministrazione la ritrosia nei confronti del sindacato non sembra infatti essere legata all'instabilità contrattuale, alla competizione tra colleghi/e o all'assenza di desiderio e spinta ad aggregarsi per costruire delle tutele collettive o per istituzionalizzare maggiormente il proprio rapporto di lavoro, ma piuttosto ad una forte sfiducia nei confronti di un'istituzione che non riesce a trovare una collocazione nelle storie di precarietà lavorativa.

“Abbiamo cominciato a parlarne tra di noi, a dire “Io non mi fido né dell'uno né dell'altro”. Cioè “Che facciamo, ci iscriviamo o non ci iscriviamo?” Perché tutte e due tiravano, la \*\*\* (*sigla sindacale*) voleva che ci iscrivessimo alla \*\*\*, la \*\*\* (*altra sigla sindacale*) voleva che ci iscrivessimo alla \*\*\*. Quindi alla fine noi eravamo talmente increduli, per le battaglie, per tutta la battaglia politica che c'era tra i due... che abbiamo detto: “Ma scusa, obiettivamente io non mi fido né dell'uno, né dell'altro, perché secondo me comunque, loro non faranno mai i nostri interessi, faranno sempre solo gli interessi dei fissi, quindi è chiaro che il sindacato va a tutelare i diritti, a difendere i diritti della categoria che è iscritta, che deve rappresentare insomma. E noi precari, al momento siamo 133, nessuno di noi è iscritto a nessuno dei sindacati. Certo, i discorsi di \*\*\* (*nome di una sindacalista*) erano bellissimi. Ma erano molto idealisti. E adesso siamo in un limbo e io personalmente sono nel limbo totale, nella confusione più totale. Perché il mio contratto... sta per

scadere”. [D, 30, PA]

“All’inizio abbiamo fatto delle riunioni insieme al sindacato, aperte a tutti, senza vincolo di tesseramento, informative proprio sulle varie problematiche e poi il sindacato ha detto che se bisognava portare avanti una trattativa, loro si muovevano solo se comunichiamo noi le problematiche da portare avanti e può portarle avanti solamente agli iscritti. E a quel punto siamo rimasti una trentina, su un’ottantina di persone”. [U, 30, PA]

Negli estratti di intervista che ho presentato il sindacato entra in scena come un personaggio nuovo, rispetto a cui i soggetti narranti sembrano posizionarsi in maniera diffidente, percependolo come maggiormente interessato alla precarietà in sé e all’affiliazione all’organizzazione piuttosto che alle situazioni vissute dai singoli soggetti precari. La scarsa vicinanza agli specifici contesti e alle situazioni contingenti porta quindi collaboratori e collaboratrici a non aderire, nella maggior parte dei casi, alle proposte presentate, quantomeno in termini di tesseramento. Le dinamiche sono invece molto differenti nei racconti di chi lavora tramite agenzie di somministrazione nel settore della distribuzione commerciale. Il sindacato prende infatti raramente parte alle storie degli/lle interinali, e quando entra in scena lo fa come un personaggio di cui non si può parlare e che va tenuto nascosto.

“Con l’\*\*\* (nome agenzia) per esempio, mi era stato chiesto se volevo far parte... ma adesso io non so chi ascolterà quello che stai registrando, comunque... Cioè, ti chiedono “Vuoi iscriverti, non vuoi iscriverti...” e la persona si chiede: “Cosa faccio?”. Cioè, capisci? Perché magari vengo guardata male dalla stessa \*\*\* (nome agenzia) se lo faccio o non lo faccio... Però la persona che prende già un lavoro a tempo determinato magari breve eccetera... dice “Va beh...”, cioè lascia perdere queste cose qua no?”. [D, 34, DC]

“Ti chiedi “Fino a che punto ne vale la pena?”. Cioè io non l’ho fatta l’iscrizione perché sai che vieni visto male all’interno dell’azienda o sul posto di lavoro, penso che sia dappertutto, io me lo son chiesto e non l’ho fatta perché, va beh, perché la detrazione di 6 euro in busta paga non è poco primo, secondo dici “Va beh, quanti giorni ho da fare, una settimana? Due settimane?” e lasci stare perché poi tanto se ti iscrivi al sindacato lo sai già che non ti rinnovano il contratto”. [U, 35, DC]

La percezione soggettiva del rischio rispetto alla propria condizione, a discapito di quella sociale e collettiva, spiega in parte la cautela nei confronti del sindacato, a cui si preferisce non delegare la tutela del proprio lavoro (Magatti, De Benedittis, 2006). Il fatto di avere un contratto di breve durata rende inoltre lavoratori e lavoratrici facilmente ricattabili e agisce quindi da freno anche per chi vorrebbe

partecipare ad iniziative sindacali.

Ciò che emerge è un eterogeneo gruppo di lavoratori/trici con livelli anche molto differenti di qualificazione professionale, tutti/e comunque accomunati/e da una condizione di rischio e di precarietà: collaboratori/trici da un lato e interinali dall'altro devono infatti affrontare il problema di mantenersi costantemente sul mercato, al fine di garantirsi quel minimo di tutele che consenta loro di affrontare gli imprevisti che possono comparire sia nella vita professionale che in quella privata. Per chi vive quotidianamente l'instabilità professionale sembra difficile, per diverse ragioni, riuscire a pervenire alla costruzione di tutele contro i rischi connessi all'intermittenza dell'impiego attraverso l'azione collettiva istituzionalizzata. I problemi principali sembrano essere per un verso l'immagine del sindacato, rappresentato come un'istituzione che si preoccupa in primo luogo dei/lle lavoratori/trici "standard", e per l'altro la differenziazione delle condizioni e delle esperienze di lavoro, che portano i soggetti intervistati a percepirsi come soggetti individuali, non disposti a rischiare il mancato rinnovo di un contratto per l'adesione ad una sigla sindacale che non ha il potere contrattuale di portare avanti diritti e rivendicazioni di chi lavora in modo intermittente.

#### **4. Riepilogo**

In questo ultimo capitolo dedicato all'analisi empirica mi sono concentrata non tanto sulle transizioni biografiche – nel corso del tempo o nella vita quotidiana –, ma piuttosto sulle transizioni identitarie dei soggetti intervistati e su come le identità vengono performati sia nel corso della narrazione, sia all'interno del più ampio contesto sociale e culturale.

Nella prima parte ho cercato di comprendere le diverse modalità di rappresentazione del lavoro, individuando delle tipologie trasversali ai due gruppi oggetto della ricerca: collaboratori/trici e interinali. Nonostante le narrazioni sul lavoro siano molteplici e fluide, mi è sembrato in ogni caso interessante mettere in luce in qual modo lavoratrici e lavoratori intermittenti collochino le proprie immagini del lavoro all'interno della dicotomia "stabile/instabile". Un primo aspetto, a mio avviso particolarmente rilevante, è il fatto che in questo caso le

differenze tra i soggetti che lavorano nella pubblica amministrazione e nella distribuzione commerciale diventano nette e marcate. Per chi lavora nei supermercati le rappresentazioni del lavoro, per quanto composite ed eterogenee, ricalcano i binari che vedono l'occupazione "fissa" e quella "a termine" in maniera del tutto oppositiva. L'impiego stabile resta infatti il "vero lavoro", l'unica trama narrativa a cui poter attribuire senso e in cui potersi riconoscere, mentre il lavoro temporaneo viene raffigurato come l'Altro del posto fisso e descritto per differenza. Troviamo posizioni simili anche tra chi lavora nella pubblica amministrazione, in cui tuttavia sono più ricorrenti delle narrazioni alternative del lavoro atipico, che non viene collocato necessariamente in una condizione di subordinazione rispetto al tempo indeterminato. Per collaboratori e collaboratrici, infatti, la difficoltà di attribuzione di senso non sta tanto nell'impossibilità di avere un lavoro garantito per tutta la vita, quanto nella mancanza di diritti che ciò può comportare. In questo senso è interessante notare l'elaborazione di rappresentazioni alternative alla retorica dominante che inquadra il lavoro a tempo indeterminato come Uno e che in parte restituiscono una posizione di non dipendenza alle altre forme di organizzazione del lavoro. Resta, in ogni caso, da parte dei soggetti intervistati in entrambi i settori, la contestazione dell'esclusione da una serie di garanzie sociali che riguardano il lavoro e il reddito, così come la gestione del proprio tempo libero, la malattia o la maternità.

Nella seconda parte del capitolo mi sono invece concentrata sui modi in cui l'instabilità lavorativa può entrare in gioco nei processi di costruzione identitaria dei soggetti narranti. Attraverso l'analisi dei racconti dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti/e nella ricerca ho tentato di mettere in evidenza i diversi posizionamenti identitari all'interno dei racconti biografici, le attribuzioni identitarie esterne e la (eventuale) formazione di un senso di identità collettiva. Ho quindi guardato alle complesse e disparate autorappresentazioni delle "soggettività precarie", le quali sono composte da dimensioni talvolta lontane e in contrasto, tenute insieme dal tentativo di attribuire un senso alla propria biografia, nonostante la frammentazione dei percorsi individuali, così come del mondo del lavoro. Osservare i modi in cui le identità sono narrativamente costruite consente peraltro di svelare il contesto simbolico e culturale di cui i soggetti narranti fanno parte, o

quantomeno il repertorio di narrazioni che questo contesto mette loro a disposizione.

Ho invece dedicato l'ultima parte di questa sezione ai posizionamenti degli altri personaggi nelle storie delle persone che ho intervistato e ai ruoli che vengono loro assegnati. Colleghi/e e superiori restano gli attori che entrano più spesso in scena, accompagnati/e in qualche caso dalle organizzazioni sindacali. Le relazioni con le altre persone con cui si esperisce la propria condizione lavorativa – in maniera più o meno conflittuale – rappresentano, infatti, un ambito su cui riporre attenzione se si mira a comprendere l'articolazione delle transizioni biografiche e identitarie di chi lavora in maniera intermittente.

## Capitolo VII

### EPILOGO

Giunta alla fine di questo lavoro vorrei richiamare l'attenzione sulle domande da cui sono partita all'inizio del testo e che hanno guidato lo svolgersi di questa ricerca. L'obiettivo di questo studio era quello di collocarmi all'interno del dibattito della sociologia del lavoro, con lo specifico intento di comprendere in qual modo avere un lavoro temporaneo possa incidere sull'articolazione dei percorsi biografici. L'analisi non si è quindi limitata esclusivamente alla costruzione delle traiettorie professionali, ma più in generale agli intrecci tra lavoro e non lavoro nel corso degli anni, così come nella vita quotidiana. A questo scopo ho raccolto delle narrazioni biografiche di lavoratrici e lavoratori con un contratto a termine, nel tentativo di cogliere il loro transitare tra tempi e spazi (professionali e non), le rappresentazioni e i significati attribuiti al lavoro e i processi di costruzione identitaria.

Il quadro interpretativo costruito per rispondere alle domande di ricerca che mi sono posta si basa su alcune riflessioni teoriche e metodologiche, esplicitate nel corso del testo, ma che penso sia utile riprendere in questa ultima sezione. Proporrò infine alcune considerazioni (sulle) politiche, tentando di mettere in luce le connessioni tra l'accesso al lavoro e i diritti di cittadinanza.

#### 1. Considerazioni teoriche

La ricerca qui presentata si è concentrata sul tema della precarietà, a partire dai suoi aspetti contrattuali – cioè i rapporti di lavoro a termine – per espandersi alle implicazioni sui diversi ambiti di vita delle persone che possono essere coinvolte da questo fenomeno in progressiva diffusione. Il *focus* del discorso non è quindi costituito dalle cause della proliferazione dei contratti temporanei o dalle relazioni

tra lavoro atipico e disoccupazione, entrambi temi di interesse largamente dibattuti nella letteratura sociologica. L'interrogativo di ricerca che mi sono posta tratta infatti un aspetto meno discusso ed esplorato dagli studi sul lavoro atipico, vale a dire: "Cosa accade nella vita delle persone e nella costruzione delle loro identità in seguito alle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro?".

Per rispondere a tale questione ho cercato di illustrare i diversi approcci teorici che hanno affrontato questo argomento e di mettere in luce i modi in cui hanno inquadrato i mutamenti delle forme e dell'organizzazione del lavoro. Come più volte messo in luce nel corso del testo, il dibattito accademico – in particolare quello italiano – si è spesso limitato a considerare gli aspetti economici e strutturali del lavoro, nell'intento di spiegare il crescente utilizzo di contratti temporanei da parte delle aziende, piuttosto che gli aspetti legati alle politiche, con l'obiettivo di prevedere l'andamento della disoccupazione o le probabilità di arrivare ad un impiego stabile dopo una serie di lavori a termine (Fullin, 2004; Borghi, Rizza, 2006; Salmieri, 2006). In questo modo la discussione sul lavoro si è tuttavia fermata al "mercato del lavoro", tralasciando spesso il fatto che si tratti di un "mercato" costituito da soggetti che intorno al lavoro costruiscono le loro vite (Solow, 1990; Glucksmann, 1995, 2000) e non solo per questioni di reddito, ma per l'insieme di relazioni che sul lavoro si creano e per il ruolo che esso ancora occupa all'interno dei processi identitari. Per tale ragione ho pensato fosse rilevante interrogarsi sulle storie di vita delle persone che lavorano in maniera intermittente, in modo da cogliere alcuni aspetti, finora scarsamente studiati, delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro e del progressivo aumento delle forme di lavoro instabile. È in quest'ottica che ho proposto di spostare l'attenzione sulla precarietà sociale piuttosto che concentrarmi esclusivamente sulla sfera lavorativa, con lo scopo di contribuire a mettere in evidenza la pervasività del fenomeno del precariato.

Il frantumarsi dei confini tra lavoro e non lavoro e la scomparsa di un repertorio socialmente condiviso di carriere tipiche cui attingere ha infatti portato alla necessità di trovare nuove possibilità interpretative alla luce di categorie che mettano in discussione gli apparati teorici costruiti esclusivamente su determinanti economiche e strutturali. La chiave di lettura che ho introdotto con questo studio utilizza il concetto di transizione biografica e identitaria per studiare le

trasformazioni del mondo del lavoro ed in particolare i modi in cui queste vengono esperite dai soggetti. Penso infatti, come già sostenuto all'interno del testo, che l'analisi del lavoro e del lavorare possa essere condotta soltanto guardando alle diverse articolazioni delle sfere che compongono la vita degli individui in continuo transitare tra lavoro e non lavoro. Le traiettorie delle transizioni professionali sono interconnesse ad altri aspetti della vita individuale e sociale, come ad esempio le scelte abitative, affettive, o gli stili di vita. La costruzione del percorso personale e lavorativo, inoltre, avviene per tutti/e in un contesto più aperto che in passato, ma anche più incerto e indeterminato, motivo per cui la transizione può essere letta come una condizione permanente che segna la pluralità dei passaggi che investono le biografie, sia lavorative che personali.

I cambiamenti del lavoro, peraltro, non coinvolgono tutti/e allo stesso modo, ma assistiamo all'emergere di nuove configurazioni che si affacciano accanto alle vecchie. Come messo in luce dalle storie dei/le collaboratori/trici della pubblica amministrazione e degli/le interinali della distribuzione commerciale in provincia di Trento, l'intermittenza del lavoro non acquista lo stesso significato per diversi gruppi professionali e nemmeno all'interno dello stesso gruppo, proprio per l'impossibilità di considerare la precarietà come un oggetto di studio omogeneo. Le interconnessioni tra le diverse sfere di vita – lavorative e non – non sono infatti precostituite né seguono schemi fissi, ma sono caratterizzate da differenti modalità di articolazione, che variano da un soggetto all'altro o per lo stesso soggetto nel corso del tempo. Non solo le transizioni al lavoro non possono più essere inquadrare in maniera determinista (prima occupazione e passaggio da un impiego temporaneo ad uno stabile), ma più in generale le stesse biografie degli individui non seguono più dei percorsi socialmente tracciati, dal momento che le fasi della vita possono avere significati molteplici, i quali sono costruiti nell'interazione e sono modificati alla luce delle definizioni sociali della situazione (Clair, Karp, Yoels, 1993). L'influenza che gli avvenimenti di una sfera possono avere sull'altra dipende inoltre dal momento in cui le traiettorie si incrociano, momento che è differente per ciascuna persona. Appare quindi a mio avviso indispensabile rivolgere l'attenzione ai diversi disegni che emergono dalle storie di vita e dagli intrecci tra mondo della produzione e della riproduzione sociale, tra la sfera del

mercato e quella del lavoro non retribuito e del tempo per sé.

Questa ricerca scaturisce proprio dall'idea che tutti/e viviamo biografie in transizione e propone una chiave interpretativa per mettere a fuoco i modi in cui i soggetti abitano le transizioni che attraversano. Ho in questo senso cercato di offrire una lettura di tipo processuale delle transizioni, che si concentra su cosa accade durante i passaggi, soprattutto verso e nella instabilità lavorativa, nei confronti della quale le persone non solo non riescono a prevedere il momento di uscita, ma hanno anche delle attese e delle aspettative molto differenti rispetto ai modi in cui vorrebbero uscirne (come nel caso di collaboratori/trici e interinali, che si collocano diversamente rispetto all'eventuale raggiungimento del "posto fisso").

Il termine transizione richiama da un lato l'idea di oltrepassare, e quindi contiene elementi di movimento, ma dall'altro anche di incertezza, mutabilità e trasformazione, dal momento che – soprattutto per lavoratrici e lavoratori intermittenti – significa stare in una zona intermedia e incerta e di cui non è sicura nemmeno la conclusione. Lo spostamento dello sguardo sul processo consente inoltre di superare il dualismo tra fattori strutturali e individuali nell'analisi delle transizioni che conducono da un lavoro all'altro e dal lavoro al non lavoro, e che segnano più in generale la storia di vita, spostando l'interpretazione sull'interdipendenza delle dimensioni in gioco nella costruzione dei percorsi biografici.

Nello specifico, in questo testo, per dare conto del fenomeno della precarietà, ho affrontato le transizioni biografiche e identitarie adottando differenti livelli di analisi. Nel capitolo terzo e quarto ho proposto una distinzione tra diverse temporalità di una transizione: diacronica – che riguarda la costruzione della storia attraverso eventi che vengono considerati in relazione alla loro reciproca posizione nel tempo (i periodi di occupazione e di disoccupazione, il dover far fronte ad eventi quali la malattia, la maternità, lo spostamento geografico, ecc.) – e quotidiana, dove per transito si intende il passaggio tra differenti ambiti della vita di tutti i giorni (lavoro retribuito e non retribuito, affetti, tempo libero, ecc.). Nel sesto capitolo ho invece cercato di mettere in evidenza le interazioni tra traiettorie biografiche e lavorative dei soggetti intervistati e i diversi processi di costruzione identitaria e di attribuzione di senso ai propri vissuti personali e professionali,

mostrando la pervasività del fenomeno della precarietà. Mi sono quindi concentrata sulle narrazioni e sulle molteplici rappresentazioni del lavoro, sottolineando la scomparsa di una narrazione monolitica, che ha lasciato spazio alla costruzione di immaginari differenti, che influiscono sulla definizione delle identità a seconda del percorso biografico che si è costruito e/o ci si trova ad attraversare.

## **2. Considerazioni metodologiche**

Mettere in discussione il paradigma dominante degli studi sul lavoro ha significato, nella realizzazione di questa ricerca, non solo costruire un modello interpretativo che concepisse il lavoro come un ambito fortemente interconnesso con gli altri ambiti di vita e quindi non relegabile al “mercato”, ma anche interrogarsi sugli strumenti adatti all’analisi dei percorsi biografici – frammentati, mutevoli ed eterogenei – di lavoratrici e lavoratori con un contratto a termine. Nello specifico, ho deciso di analizzare le transizioni biografiche e identitarie attraverso le narrazioni dei soggetti intervistati, nell’intento di non fare del lavoro e dei/lle lavoratori/trici degli oggetti di analisi e studio, ma di farli parlare in prima persona, in modo da poter cogliere le loro rappresentazioni del lavoro e seguire il processo narrativo dell’interpretazione e della significazione.

L’intermittenza del lavoro e la frammentazione delle biografie sono condizioni difficilmente rilevabili a prescindere dalle tecniche di ricerca utilizzate, proprio per il loro continuo mutare e il collocarsi su linee di confine che tendono a sfumare e ad uscire da classificazioni canoniche e predeterminate. La narrazione, tuttavia, consente di interrogare l’esperienza degli individui, cercando in essa non solo le tracce della vicenda di ciascuno/a, ma anche l’articolarsi dei processi sociali che stanno sullo sfondo. In quest’ottica i soggetti, siano essi individuali o collettivi, sono gli unici a poter dire che cosa significa ciò che fanno e che vivono. Si tratta di un punto di partenza non condiviso dagli approcci che si concentrano sulle strutture o, viceversa, che affidano il senso a una sorta di capacità naturale dei soggetti di produrre significati. La prospettiva narrativa sostiene invece che la chiave stia proprio nelle relazioni tra individui, perché è nel nostro stare in rapporto gli uni con le altre che siamo capaci di dar senso al nostro agire (Melucci, 1999).

Partendo da questo punto di vista l'interpretazione che gli attori danno degli eventi della propria vita apre la porta alla conoscenza non solo dell'esperienza e dell'identità individuale, ma anche del loro ambiente sociale e culturale (Rosenwald, Ochberg, 1992; Brockmeier, Harré, 1997). Le narrazioni sono in questo senso intese come culturalmente e discorsivamente situate, in quanto consentono di tenere insieme la dimensione dell'attraversamento di un certo vissuto e i rapporti che il singolo ha costruito con il suo mondo sociale (Schütze, 1987). Una storia non può essere completamente solo di chi la racconta, perché il soggetto narrante definisce e costruisce la sua esistenza tra e con gli altri attraverso vari modelli narrativi – inclusi i generi letterari, le strutture delle trame, le metafore – presenti nella cultura in cui vive.

Se da un lato conosciamo, comprendiamo e diamo senso al mondo sociale attraverso la narrazione, dall'altro è attraverso le narrazioni che costituiamo le nostre identità sociali (Somers, Gibson, 1994), attraverso e all'interno delle “trame dominanti” e dei repertori culturali che ci sono disponibili (Lamont, 1992): modelli culturali taciti e impliciti di ciò che dovrebbe e potrebbe essere e di ciò che non deve essere (Bruner, 2001). In questo senso le transizioni verso e nella precarietà e i racconti di persone che lavorano in modo intermittente ci parlano non solo di singole esperienze, ma anche di come la precarietà venga messa in atto nei nostri giorni, e di come venga costruita nelle pratiche discorsive di uomini e donne che hanno storie di vita diverse e che sono in posizioni differenti nel mondo del lavoro. L'attuale discussione sul concetto di posizionamento narrativo all'interno di uno spazio sociale si basa tuttavia su due interpretazioni piuttosto diverse. La visione più tradizionale spiega le posizioni come basate su narrazioni o trame “dominanti”, che forniscono i significati e valori entro i quali i soggetti sono posizionati (Davies, Harré 1990; Harré, van Langehove 1999). Il problema dell'*agency* è affrontato dando al soggetto uno status semi-agentico, dal momento che i discorsi sono costruiti come implicitamente contraddittori e in competizione tra loro, così che i soggetti sono chiamati a scegliere: essi assumono in modo agentico una posizione tra i repertori disponibili. La seconda prospettiva, elaborando la visione di Butler (1990, 1995) di identità performanti negli atti di “*self-marking*”, adotta invece una visione più agentica del soggetto come “posizionante se stesso”, in cui le risorse

discorsive e i repertori non sono sempre già dati e prestabiliti a priori, ma sono piuttosto costruiti interattivamente e situazionalmente (Bamberg, 2003).

Queste due posizioni danno luogo anche ad un modo differente di interpretare le “narrazioni dominanti” (Bamberg, 2004b): da un lato si fa riferimento all’esistenza di narrazioni egemoni che delineano come i narratori e le narratrici posizionano se stessi/e nella loro storia; dall’altro si sostiene in senso più ampio che chi parla è soggetto/a a “*grand récits*” e metanarrazioni da cui non può non essere influenzato/a. Si tratta quindi di narrazioni che possono essere contrastate, ma come messo in luce da Lyotard (1979), non è poi così semplice cambiare la specificità culturale di queste metanarrazioni. Come i soggetti possano resistere ai “regimi di potere e conoscenza” di cui parla Foucault, o possano sovvertire l’“*habitus*” di Bourdieu rimane di conseguenza una questione complessa. Le narrazioni dominanti, infatti, fanno spesso riferimento a pratiche quotidiane, stabilizzate nel tempo, in cui siamo coinvolti/e e che contribuiamo a riprodurre. Chi narra, quindi, non si posiziona mai completamente al di fuori delle *master narratives*, ma rimangono degli spazi per l’improvvisazione di diverse linee di storia. In altre parole, le persone non seguono semplicemente delle trame culturali dominanti nel raccontare le loro vite (Riessman, 2002), ma possono partecipare alla costruzione di trame alternative. Per tale ragione ho ritenuto rilevante analizzare in qual modo attraverso le narrazioni i soggetti contribuiscano a costruire un modello dominante di precarietà, collocandosi all’interno della dicotomia lavoro stabile/instabile, e come talvolta riescano invece a metterlo in discussione e a costruirne di alternativi attraverso le “piccole storie”. Le “storie con l’iniziale minuscola” narrano infatti le transizioni quotidiane e le esperienze vissute giorno per giorno, ma giocano anche un ruolo chiave rispetto ai processi di macrostoria e macroeconomia (Formenti, 2006).

Comprendere le transizioni che si vivono nell’attraversare la precarietà, in questa accezione, significa quindi cercare documenti e testimonianze diretti, ascoltare i soggetti ed esplorare le loro pratiche ed esperienze cruciali. Questo modo di procedere porta ad una nuova comprensione del fenomeno, con significati molto più sfumati, articolati e ricchi rispetto alla descrizione delle grandi tendenze in corso. La narrazione è inoltre il luogo nel quale si articolano passato e futuro, in

una prospettiva politemporale che consente ai soggetti che vivono quotidianamente la precarietà di attribuire (in)coerenza, seppure all'insegna della flessibilità, alla propria storia.

Affermare che gli attori costruiscono il senso di ciò che fanno implica infine un ridimensionamento del mio ruolo di ricercatrice e un riconoscimento esplicito della posizione situata del mio sguardo. Avendo realizzato un lavoro di analisi biografica retrospettiva, non ho infatti preteso altra chiave di accesso agli eventi da quella che mi hanno offerto i soggetti narranti (Clausen, 1990). Resta ad ogni modo mio compito cercare di dare fondamento alle pretese di "scientificità" ed essere legittimata dalla comunità di riferimento a cui mi sono rivolta. Ciò non toglie alcuna responsabilità rispetto al testo che ho prodotto e alle mie interpretazioni delle storie ascoltate. Per quanto come autrice non abbia potere sullo spazio dialogico che ho contribuito ad aprire con ciò che ho scritto – che verrà re-interpretato, rifiutato o stravolto – non posso infatti in alcun modo sottrarmi alla responsabilità della parola detta (Melucci, 1999). Questa ricerca rappresenta quindi la mia narrazione sulla precarietà, al confine tra l'interpretazione delle narrazioni individuali e dei processi di cambiamento sociale, in particolare quelli legati al mondo del lavoro.

### **3. Considerazioni (sulle) politiche**

Nell'ultima sezione di questo lavoro vorrei riportare alcune riflessioni intorno alle storie di vita delle lavoratrici e dei lavoratori intermittenti che ho intervistato, a partire dalle considerazioni metodologiche sulla narrazione come punto di incrocio tra vissuto individuale e spazio sociale. Sostenere che i racconti degli individui parlano dell'esperienza e dell'identità individuale, così come del loro ambiente sociale e culturale (Rosenwald, Ochberg, 1992; Brockmeier, Harré, 1997), significa anche riconoscere che i contesti organizzativi, istituzionali, storici e culturali mediano riflessivamente il lavoro biografico (Holstein, Gubrium, 2007).

Guardare alle transizioni attraverso le narrazioni di chi le ha attraversate, mi ha in questo senso permesso di concettualizzare i percorsi biografici come prodotti dell'intersezione delle dinamiche micro (azioni individuali) e macro (dinamiche di

cambiamento delle tappe e dei significati socialmente attribuiti alle diverse traiettorie). Se da un punto di vista micro l'attenzione è rivolta alle peculiarità delle singole storie, da un punto di vista macro i percorsi biografici restituiscono il livello di (in)efficienza e (in)coerenza di un particolare sistema sociale e istituzionale (Olagnero, 2002). Le conseguenze di un evento possono quindi essere intese come socialmente costruite, proprio in ragione delle caratteristiche del contesto in cui prendono forma (Cardano, 2008). Gli eventi che attraversano la storia di un individuo giacciono, infatti, non soltanto sulle traiettorie della sua biografia, ma anche su quelle delle istituzioni che tale individuo incrocia lungo il suo percorso (Olagnero, 2008). In questo caso il contesto evocato è quello della pressante richiesta di flessibilità e, al contempo, delle risorse scarse con cui i *welfare* gestiscono, regolano, proteggono, l'offerta di lavoro flessibile. I punti pericolosi sono quelli legati a transizioni biografiche in corrispondenza delle quali sono attesi interventi delle politiche, ma che invece possono lasciare porzioni di vita scoperte o non abbastanza protette (Mayer, Muller, 1986; Heinz, 1996).

Ragionando sulle riforme messe in atto nel mercato del lavoro, vorrei innanzitutto sottolineare come nel dibattito accademico diverse ricerche abbiano mostrato che la deregolamentazione del lavoro non ha di fatto contribuito né alla riduzione dei tassi di disoccupazione giovanili, né alla transizione a un lavoro sicuro, avviando al contrario un ulteriore processo di segmentazione del mercato e di conseguenza di segregazione occupazionale, a svantaggio soprattutto di donne e giovani (Barbieri, Scherer, 2005; Simonazzi, Villa, 2007). Ciò a cui assistiamo, sostanzialmente, è infatti una progressiva proliferazione dei contratti atipici, accanto ai contratti di lavoro dipendente e a tempo indeterminato, la cui regolazione non ha subito alcuna modifica e cui continua ad essere associato il pieno accesso alle risorse del *welfare*.

Questi aspetti mettono in luce alcuni dei motivi per cui le rappresentazioni del lavoro, seppure in modi differenti, continuano – anche tra chi lavora in maniera intermittente – a fare riferimento alla “grande narrazione” del lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato. Nonostante la separazione tra lavoro e non lavoro non sia più così netta, soprattutto per il crescente moltiplicarsi delle posizioni intermedie tra le due polarità e il dilatarsi della cosiddetta zona grigia delle condizioni di lavoro instabili e temporanee (Borghi, 2007), sono rimasti pressoché

invariati i principi fondativi dell'organizzazione sociale, che associano al lavoro dipendente e a tempo indeterminato un accesso pieno all'esercizio concreto della cittadinanza, che non viene invece garantito a chi non ha una posizione fissa nel mercato del lavoro. Il fatto che nelle narrazioni di collaboratori/trici e interinali il lavoro "fisso" sia raffigurato come Uno mentre quello temporaneo resti quasi sempre l'Altro significa quindi, a mio avviso, da un lato la difficoltà di creare narrazioni alternative del lavoro al di fuori di quella elaborata dal sistema fordista, ma dall'altro anche la mancanza di un processo di riconfigurazione dello stato sociale, in modo che sia accessibile, seppur in forme diverse, a prescindere dalla forma contrattuale. È difficile, in altre parole, chiedere ai singoli di costruire una narrazione del lavoro che colga la frammentazione e la fluidità contemporanea se i diritti (dalla malattia, alla maternità, al sostegno al reddito) continuano ad essere legati alla tipologia contrattuale "standard".

Lo scollamento tra l'assetto del mercato del lavoro e dello stato sociale ha dato luogo ad un divario, aumentato nel corso degli anni, tra soggetti che vedono riconosciute garanzie piene, ed altri – che lavorano con contratti atipici – che accedono a diritti sociali ridotti. Il problema sembra essere in questo senso non tanto la flessibilità del lavoro, ma l'assenza di supporto tra un'occupazione e un'altra e più in generale di una concreta acquisizione della piena cittadinanza. La combinazione di questi due estremi – quale che sia il settore e la tipologia contrattuale – e il permanente squilibrio tra le tutele degli uni e l'assenza di diritti degli altri, sembra infatti rappresentare, dal mio punto di vista, l'essenza del precariato del nostro tempo. La frattura sempre più netta tra soggetti inclusi ed esclusi si traduce quindi in un aumento delle disuguaglianze sociali legate a differenti fattori istituzionali. Il fatto che i contratti atipici rappresentino un elemento di precarizzazione o possano costituire un'opportunità anche per i/le lavoratori/trici dipende infatti non solo dalle risorse culturali e sociali dei soggetti, ma anche da scelte politiche che sappiano precisarne i limiti, soprattutto in contesti, come quelli del lavoro, dove potrebbero essere a rischio gli stessi valori di cittadinanza.

Ragionando sulle prospettive future e sui campi di ricerca che potrebbero essere aperti su questi temi, credo che la ricerca autobiografica potrebbe diventare un

approccio capace di fornire alle politiche “nuove mappe di transizioni a rischio”, che seppure non possono dar luogo a immediati interventi diretti, rispondono quantomeno alla necessità di monitorare l’articolarsi di esperienze di transito cui non sempre la regolazione giuridica sa porre rimedio (Olagnero, 2008). Dar voce al soggetto, raccogliere il suo racconto dell’esperienza per comprendere l’insieme dei processi sottostanti, consente di mettere in luce le disuguaglianze e le iniquità che emergono dalle narrazioni dei modi in cui avvengono le transizioni biografiche. Ripercorrendo il filo rosso che ho costruito nel corso della ricerca, credo che una politica del lavoro che miri ad incidere sugli svantaggi nel mercato del lavoro e più in generale sull’esclusione sociale, debba prestare attenzione non tanto ai lavoratori e alle lavoratrici e al tipo di contratto che hanno, ma piuttosto ai diritti di cittadinanza che dovrebbero essere loro riconosciuti, dentro e fuori il mercato del lavoro. Già nel 1999 il rapporto su “trasformazioni del lavoro e il futuro della regolazione del lavoro in Europa” della direzione generale lavoro e politiche sociali della commissione europea (coordinata da Alain Supiot) cercava di superare una visione statica del rapporto di lavoro (il testo titolava “*Au-delà de l’emploi*”), proponendo un’organizzazione dinamica delle transizioni tra le diverse forme di mercato e non di mercato che una persona può svolgere nell’arco della propria vita. La proposta era, ed è tuttora, interessante, perchè partendo dal problema della crescente flessibilità e instabilità del lavoro, giunge ad allargare l’analisi fino alle attività svolte al di fuori del mercato, proponendo una saldatura tra il piano delle tutele tradizionali del lavoratore e della lavoratrice e quello delle nuove tutele rivolte ai/le cittadini/e.

Penso che il futuro della sociologia del lavoro dipenda anche dalla capacità di fornire un disegno epistemologico e delle competenze analitiche e concettuali che permettano di cogliere le relazioni sociali in cui sono immersi/e lavoratori e lavoratrici. In questo senso credo che le prospettive future della disciplina dovrebbero essere legate al contribuire alla capacità teorica (e politica) di raccontare il lavoro e la situazione degli uomini e delle donne che lavorano. Per raggiungere questo obiettivo occorrerebbe, a mio avviso, esplorare ed oltrepassare i tradizionali limiti e frontiere costruiti intorno al concetto di lavoro, in modo che anche le politiche possano fondarsi sull’analisi dei vissuti e sul punto di vista biografico. Ciò

porterebbe, infatti, ad una nuova riflessività da parte delle istituzioni, che mettano gli individui in grado di costruire delle biografie a cui venga riconosciuto un pieno diritto di cittadinanza.

## Riferimenti bibliografici

- Aa. Vv. (1994) *Nuove schiavitù*, manifestolibri, Roma.
- Abbott, A. (1992) "What do cases do? Some notes on activity in sociological analysis", in C.C. Ragin, H.S. Becker (a cura di) *What Is a Case? Exploring the Foundations of Social Enquiry*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 53-82.
- Accornero, A. (2006) *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, Milano.
- Accornero, A. (2001) "Pezzi di lavoro", *Il Mulino*, n. 1, pp. 102-113.
- Accornero, A. (2000) "La «società dei lavori»", *Sociologia del lavoro*, n. 80, pp. 49-56.
- Accornero, A. (1997) *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Acker, J. (1992) "Gendering organizational theory", in A.J. Mills, P. Tancred (a cura di) *Gendering Organizational Analysis*, Sage, London, pp. 248-60.
- Adam, B. (1995) *Timewatch. The Social Analysis of Time*, Polity Press, Cambridge.
- Addabbo, T., Borghi, V. (2001) *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Angeli, Milano.
- Adkins, L. (2002) *Revisions: Gender & Sexuality in the Late Modernity*, Open University Press, Buckingham, Philadelphia.
- Agenzia del lavoro (2007) *XXII Rapporto sull'Occupazione in provincia di Trento*, Osservatorio del mercato del lavoro, Trento.
- Alheit, P. (1994) *Taking the Knocks. Youth Unemployment and Biography - A Qualitative Analysis*, Cassel, London.
- Alheit, P., Bergamini, S. (1996) *Storie di vita*, Guerini, Milano.
- Altieri, G. et al. (2000) (a cura di) *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, Roma.
- Altieri, G., Oteri, C. (2000) "Atipici, ma quanto?" in G. Altieri et al. (a cura di) *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, Roma, pp. 62-115.
- Alvesson, M., Billing, Y.D. (1992) "Gender and Organization: Toward a Differentiated Understanding", *Organization Studies*, vol. 13, n. 2, pp. 73-106.
- Arendt, H. (1958) *The Human Condition*, University of Chicago Press, Chicago (trad. it. *Vita Activa. La condizione umana*, Bompiani, Milano, 1989).
- Aronowitz, S., Cutler, J. (1998) *Post-work: The Wages of Cybernation*, Routledge, London.
- Aronowitz, S., DiFazio, W. (1994) *The Jobless Future: Sci-tech and the Dogma of Work*, University of Minneapolis, Minneapolis.
- Arthur, M.B., Claman, P.H., DeFilippi, R.J. (1995) "Intelligent enterprise, intelligent careers", *Academy of Management Executive*, vol. 9, n. 4, pp. 7-20.
- Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (1989) (a cura di) *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, New York.
- Arthur, M.B., Inkson, K., Pringle, J.K. (1999) *The New careers: Individual Action & Economic Change*, Sage, Thousand Oaks.
- Atkinson, J. (1984) "Manpower Strategies for Flexible Organisations", *Personnel Management*, n. 14, pp. 28-31.
- Atkinson, R. (1998) *The life story interview*, Sage, Thousand Oaks.
- Bajani, A. (2006) *Mi spezzo ma non m'impiego. Guida di viaggio per lavoratori flessibili*, Einaudi, Torino.

- Baker, T., Aldrich, H.E. (1996) "Prometheus Stretches: Building Identity and Cumulative Knowledge in Multi-Employer Careers" in M.B. Arthur, D.M. Rousseau (a cura di) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, pp. 123-149.
- Bakhtin, M. (1981) *The Dialogic Imagination*, University of Texas press, Austin.
- Bamberg, M. (2006) "Selves and Identities in the Making: The Study of Microgenetic Processes in Interactive Practices", in U. Müller, J. Carpendale, N. Budwig, B. Sokol (a cura di) *Social Life and Social Knowledge*, Erlbaum, Mahawah, pp. 205-224.
- Bamberg, M. (2004a) "Narrative discourse and identities", in J.C. Meister et al. (a cura di) *Narratology Beyond Literary Criticism*, Walter de Gruyter, Berlin, pp. 213-237.
- Bamberg, M. (2004b) "Considering counter narratives", in M. Bamberg, M. Andrews (a cura di) *Considering counter narratives: Narrating, resisting, making sense*, John Benjamins, Amsterdam, pp. 351-371.
- Bamberg, M. (2003) "Positioning with Davie Hogan - Stories, Tellings, and Identities", in C. Daiute, C. Lightfoot (a cura di) *Narrative analysis: Studying the development of individuals in society*, Sage, London, pp. 135-157.
- Bamberg, M., McCabe, A. (1998) "Editorial", *Narrative Inquiry*, vol. 8, n. 1, pp. iii-v.
- Banca d'Italia (2006) *Economic Bulletin*, n. 46.
- Barazzetti, D. (2007) *C'è posto per me? Lavoro e cura nella società del "non lavoro"*, Guerini, Milano.
- Barbier, J.C., Nadel, H. (2000) *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Flammarion, Paris.
- Barbieri, M., Rizza, R. (2003) "Capitale sociale e lavoro atipico", *Sociologia del lavoro*, n. 91, pp. 169-184.
- Barbieri, P. (2003) "Social Capital and Self-Employment. A Network Analysis Experiment and Several Considerations", *International Sociology*, n. 18, pp. 681-701.
- Barbieri, P. (2002) "Politiche sociali: cittadinanza o cittadinanza-industriale? Appunti su Welfare, lavoro e diritti sociali", *Quaderni di Sociologia*, vol. 28, n. 1, pp. 33-59.
- Barbieri, P., Scherer, S. (2007) "Vite svendute. Uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di esclusi", *Polis*, vol. XXI, n. 3, pp. 431-459.
- Barbieri, P., Scherer, S. (2005) "Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia", *Stato e mercato*, vol. 74, n. 2, pp. 291-321.
- Barrère-Maurisson, M.A. (1992) *La division familiale du travail. La vie en double*, Puf, Paris.
- Batini, F. (2006) "L'orientamento narrativo", *m@gm@*, vol. 4, n. 3, pp. 4-8.
- Bauman, Z. (2005) *Liquide Life*, Polity Press, Cambridge.
- Bauman, Z. (2003) *Intervista sull'identità*, Laterza, Roma-Bari.
- Bauman, Z. (1998) *Work, Consumerism and the New Poor*, Open University Press, Buckingham.
- Bauman, Z. (1991) *Modernity and Ambivalence*, Polity Press, Cambridge.

- Beck, U. (1999) *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Campus, Frankfurt (trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, Torino, 2000).
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (2002) (a cura di) *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, Sage, London.
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (1996) "Individualization and "Precarious Freedoms": Perspectives and Controversies of a Subject-oriented Sociology", in P. Heelas, S. Lash, P. Morris (a cura di) *Detraditionalization. Critical Reflections on Authority and Identity*, Blackwell, Oxford, pp. 23-48.
- Becker, H. S. (1963) *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, Free Press, Chicago.
- Beck-Gernsheim, E. (2002) "From 'living for others' to 'a life of one's own'", in U. Beck, E. Beck-Gernsheim (a cura di) *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, Sage, London, pp. 54-84.
- Beechey, V. (1987) *Unequal Work*, Verso, London.
- Belloni, M.C. (1994) "Che cos'è il tempo libero", *Sociologia del lavoro*, n. 56, pp. 17-32.
- Benjamin, W. (1962) *Angelus Novus*, Einaudi, Torino.
- Bertilotti, T. et al. (2006) (a cura di) *Altri femminismi. Corpi, Culture, Lavoro*, manifestolibri, Roma.
- Bertolini, S. (2006) "La conciliazione per le lavoratrici atipiche", *Economia & Lavoro*, vol. 40, n. 1, pp. 57-71.
- Bertolini, S. (2004) "Qualcosa sta cambiando. Mutamenti nei percorsi e nelle politiche del lavoro", *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4, pp. 615-628.
- Bertolini, S. (2002) *Il lavoro atipico e le sue strategie. Una ricerca sui Collaboratori Coordinati e Continuativi e i loro datori di lavoro a Torino in una prospettiva europea*, Libreria Stampatori, Torino.
- Bertone, C. (2005) "Profili di genere a tempo determinato: una ricerca sugli enti locali", *Sociologia del Lavoro*, n. 97, pp. 15-24.
- Betti, E. (2004) "Donne e precarietà del lavoro in Italia: alcune serie di dati significativi", in I. Masulli (a cura di) *Precarietà del lavoro e società precaria nell'Europa contemporanea*, Carocci, Roma, p. 109-131.
- Biagi, M. (2002) (a cura di) *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano.
- Bianco, M.L. (2004) "Il genere della flessibilità", in G. Mari (a cura di) *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, pp. 73-85.
- Bianco, M.L. (2003) "I risvolti di genere della flessibilità", in Atti del Convegno Nazionale ed Europeo sul tema: *Che "genere" di conciliazione? Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri* (Torino, 28-29 maggio).
- Bifo (2001) *La fabbrica dell'infelicità: new economy e movimento del cognitariato*, DeriveApprodi, Roma.
- Bird, A. (1996) "Careers as repositories of knowledge: Considerations for boundaryless careers", in M.B. Arthur, D.M. Rousseau (a cura di) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, pp. 150-168.
- Bloom, L.R., Munro, P. (1995) "Conflicts of selves: nonunitary subjectivity in women administrators' life history narratives", in J.A. Hatch, R. Wisniewski (a cura di) *Life History and Narrative*, The Falmer Press, London, pp. 99-112.

- Blossfeld, H.P., Drobnic, S. (2001) (a cura di) *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*, Oxford University Press, Oxford.
- Boje, D.M. (1995) "Stories of the storytelling organization: a postmodern analysis of Disney as 'Tamara-land'", *Academy of Management Journal*, vol. 38, n. 4, pp. 997-1035.
- Boje, D.M. (1991) "The Storytelling Organization: A Study of Story Performance in an Office-Supply Firm", *Administrative Science Quarterly*, n. 36, pp. 106-26.
- Bologna, S. (2007) *Ceti medi senza futuro? Scritti, appunti sul lavoro e altro*, DeriveApprodi, Roma.
- Bologna, S. (1997) "Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo", in S. Bologna, A. Fumagalli (a cura di) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano, pp. 13-42.
- Bologna, S., Fumagalli, A. (1997) (a cura di) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (1999) *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Bombelli, M.C. (2000) *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, Milano.
- Bonica, L., Cardano, M. (2008) *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Il Mulino, Bologna.
- Booth, A., Francesconi, M., Frank, J. (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones Or Dead Ends?", *The Economic Journal*, n. 112, pp. F189-F213.
- Borderías, C. (2000) *Strategie della libertà. Storie e teorie del lavoro femminile*, manifestolibri, Roma.
- Borghi, V. (2007) "Organizzazione sociale del lavoro, dimensione di genere e policies: oltre un'impostazione strumentale", in B. Poggio (a cura di) *L'isola che non c'è. Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuova precarietà*, Edizioni 31, Trento, pp. 47-68.
- Borghi, V. (2002) "Lavoro e modelli organizzativi", in M. La Rosa (a cura di) *Sociologia dei lavori*, Angeli, Milano, pp. 27-41.
- Borghi, V. (2000) "Complessità versus flessibilità. Appunti per un programma di ricerca sulle trasformazioni del lavoro", *Sociologia del lavoro*, n. 80, pp. 89-110.
- Borghi, V., Rizza, R. (2006) *L'organizzazione sociale del lavoro. Lo statuto del lavoro e le sue trasformazioni*, Mondadori, Milano.
- Bourdieu, P. (2003) *Firing Back: Against the Tyranny of the Market 2*, Verso, London.
- Bourdieu, P. (2001) *Science de la science et réflexivité*, Ed. Raisons d'Agir, Paris.
- Bourdieu, P. (1998a) "La précarité est aujourd'hui partout", *Contre-feux*, Libération, Paris, pp. 95-101.
- Bourdieu, P. (1998b) *Acts of Resistance: Against the New Myths of Our Time*, Polity Press, Cambridge.
- Bourdieu, P. (1993) *La misère du monde*, Editions du Seuil, Paris.
- Bourdieu P. (1980) "Le capital social. Notes provisoires", *Actes Recherche Sciences Sociales*, n. 3, pp. 2-3.
- Bourdieu, P., Wacquant, L.J.D. (1992) *An Invitation to Reflexive Sociology*, Polity Press, Cambridge.

- Bradley, H. (1989) *Men's Work, Women's Work: A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*, Polity Press, Cambridge.
- Brockmeier, J., Harré, R. (1997) "Narrative: problems and promises of an alternative paradigm", *Research in Language and Social Interaction*, vol. 30, n. 4, pp. 263-283.
- Bronfenbrenner, U. (1979) *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*, Harvard University Press, Cambridge.
- Brown, R. (1982) "Work Histories, Career Strategies and the Class Structure" in A. Giddens, G. Mackenzie (a cura di) *Social Class and the Division of Labour*, University Press, Cambridge, pp. 119-136.
- Bruner, J.S. (2002) *La fabbrica delle storie*, Laterza, Bari.
- Bruner, J.S. (2001) "Self-making and world-making", in J. Brockmeier, D. Carbaugh (a cura di) *Narrative and Identity: Studies in Autobiography, Self and Culture*, Benjamins, Amsterdam, pp. 25-37.
- Bruner, J.S. (1996) *The Culture of Education*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bruner, J.S. (1991) "The narrative construction of reality", *Critical Inquiry*, vol. 18, pp. 1-21.
- Bruner, J.S. (1990) *Acts of Meaning*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bruner, J.S. (1987) "Life as Narrative", *Social Research*, vol. 54, n. 1, pp. 11-32.
- Bruner, J.S. (1986) *Actual Minds, Possible Words*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bruni, A., Gherardi, S. (2007) *Studiare le pratiche lavorative*, Il Mulino, Bologna.
- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. (2000) *All'ombra della maschilità. Storie di imprese e di genere*, Guerini, Milano.
- Bruni, A., Murgia, A. (2007) "Atipici o flessibili? San Precario Salvaci tu!", *Sociologia del lavoro*, n. 105, pp. 64-75.
- Bullis, C., Bach, B.W. (1989) "Socialization turning points: An examination of change in organizational identification", *Western Journal of Communication*, vol. 53, pp. 273-293.
- Burchell, B.J. et al. (1999) *Job Insecurity and Work Intensification; Flexibility and the Changing Boundaries of Work*, York publishing, York
- Burke, K. (1945) *A Grammar of Motives*, University of California Press, Berkeley.
- Butler, J. (2004) *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*, Verso, London and New York (trad. it. *Vite precarie. Contro l'uso della violenza in risposta al lutto collettivo*, Meltemi, Roma).
- Butler, J. (1995) "Collected and fractured: Responses to Identities", in K.A. Appiah, H.L. Gates (a cura di) *Identities*, University of Chicago Press, Chicago, pp. 439-447.
- Butler, J. (1990) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, New York.
- Buzzi, C., Cavalli, A., De Lillo, A. (2002) *Giovani del nuovo secolo. Quinto rapporto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Calàs, M.B., Smircich, L. (1991) "Voicing seduction to silence leadership", *Organization Studies*, vol. 12, n. 4, pp. 567-601.
- Calhoun, C. (1994) "Social Theory and the Politics of Identity", in C. Calhoun (a cura di) *Social Theory and the Politics of Identity*, Blackwell, Oxford, pp. 9-36.

- Calvi, G. (2000) "La flessibilità corrode il carattere?", *Social Trends*, n. 89, pp. 1-4.
- Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-driven Workforce*, Harvard Business School Press, Boston.
- Cardano, M. (2008) "Epilogo", in L. Bonica, M. Cardano (a cura di) *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Il Mulino, Bologna, pp. 317-324.
- Carnoy, M. (2000) *Sustaining the New Economy: Work, Family and Community in the Information Age*, Harvard University Press, Cambridge.
- Carrera, L. (2004) *Viaggiare a vista. Percorsi di vita in tempi di flessibilità*, Angeli, Milano.
- Casey, C. (1995) *Work, Self and Society after Industrialism*, Routledge, London.
- Castel, R. (1995) *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris.
- Castel, R. (2002) "Centralità del lavoro e coesione sociale", in R. Lodigiani, M. Martinelli (a cura di) *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Vita e Pensiero, Milano, pp. 357-368.
- Castells, M. (1996) *The Information Age: Economy, Society and Culture. The Rise of the Network Society*, Blackwell, Oxford.
- Catania, D., Vaccaro, C.M., Zucca, G. (2004) *Una vita, tanti lavori*, Angeli, Milano.
- Cavarero, A. (1997) *Tu che mi guardi, tu che mi racconti*, Feltrinelli, Milano.
- Certeau, M. de (1980) *L'invention du quotidien 1. Arts de faire*, Union générale d'éditions, Paris (trad. it. *L'invenzione del quotidiano*, Edizioni Lavoro, Roma, 2001).
- Cesareo, V. (1990) *La cultura dell'Italia contemporanea. Trasformazione dei modelli di comportamento e identità sociale*, Fondazione Agnelli, Torino.
- Chase, S.E. (1995) "Taking Narrative Seriously: Consequences for Method and Theory in Interview Studies", in R. Josselson, A. Lieblich (a cura di) *Interpreting Experience: The Narrative Study of Lives*, Sage, Thousand Oaks, pp. 1-26.
- Chicchi, F. (2001) *Derive sociali. Precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Angeli, Milano.
- Cicognani, E. (2002) "L'approccio qualitativo della Grounded Theory in psicologia sociale: potenzialità, ambiti di applicazione e limiti", in B.M. Mazara (a cura di) *Metodi qualitativi in psicologia sociale*, Carocci, Roma, pp. 43-60.
- Cigarini, L. (2006) "Un'altra narrazione del lavoro", *Critica Marxista*, vol. 44, n. 6, pp. 33-36.
- Clair, J., Karp, D., Yoels, W.C. (1993) *Experiencing the Life Cycle*, Charles C. Thomas, Springfield.
- Clausen, J. (1998) "Life Reviews and Life Stories", in J. Giele, G. Elder (a cura di) *Methods of Life Course Research*, Sage, Thousands Oaks, pp. 189-212.
- Clausen, J. (1993) *American Lives: Looking Back at the Children of the Great Depression*, Free Press, New York.
- Clausen, J. (1990) "Turning point as a life course concept: Meaning and measurement", paper presented at the *Annual meeting of the American Sociological Association*, Washington.

- Collinson, D., Hearn, J. (1994) "Naming men as men: Implications for Work, Organization and Management", *Gender, Work and Organization*, vol. 1, n. 1, pp. 2-22.
- Colombo, L., Ghislieri, C., Piccardo, C. (2008) "Equilibrismi tra lavoro remunerato e resto della vita", in L. Bonica, M. Cardano (a cura di) *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Il Mulino, Bologna, pp. 211-241.
- Colombo, L., Piccardo, C. (2008) "Transizioni adulte e conciliazione lavoro/resto della vita", in L. Bonica, M. Cardano (a cura di) *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Il Mulino, Bologna, pp. 97-119.
- Confcommercio (2007) *Rapporto sul terziario*, Roma.
- Conley, H.M. (2003) "Temporary Work in the Public Service: Implications for Equal Opportunities", *Gender, Work and Organization*, vol. 10, n. 4, pp. 455-477.
- Connelly, C., Gallagher, D. (2004) "Emerging Trends in Contingent Work Research", *Journal of Management*, n. 30, pp. 959-83.
- Cortese, C.G. (2002) "Il potere delle storie", Prefazione a R. Atkinson, *L'intervista narrativa*, Cortina, Milano, pp. VII-XLI.
- Cozza, M., Murgia, A., Poggio, B. (2008) "Traiettorie ed intrecci nelle storie di carriera di uomini e donne. Una lettura di genere delle transizioni tra lavoro e non lavoro", *Sociologia del lavoro*, n. 110, pp. 201-212.
- Crespi, F. (2005) *Tempo vola. L'esperienza del tempo nella società contemporanea*, Il Mulino, Bologna.
- Crespi, F. (2004) *Identità e riconoscimento nella sociologia contemporanea*, Laterza, Roma-Bari.
- Crompton, R. (1999) *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, University Press, Oxford.
- Crouch, C. (2001) *Sociologia dell'Europa Occidentale*, Il Mulino, Bologna.
- Crow, G. (1989) "The use of the concept of "strategy" in recent sociological literature", *Sociology*, n. 23, pp. 1-24.
- Curli, B. (2004) "Il Novecento. Lavoro e cittadinanza", in G. Calvi (a cura di) *Innesti. Donne e genere nella storia sociale*, Viella, Roma, pp. 277-290.
- Czarniawska, B. (1997) *Narrating the Organization*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Czarniawska-Joerges, B. (1995) "Narration or science? Collapsing the division in organization studies", *Organization*, vol. 2, n. 1, pp. 11-33.
- Da Empoli, G. (2000) *La guerra del talento*, Marsilio, Venezia.
- Dagnino, A. (1996) *I nuovi nomadi: pionieri della mutazione, culture evolutive, nuove professioni*, Castelvecchi, Roma.
- Dall'Agata, C. (2002) "Lavoro e nuovi lavori nel post-fordismo: paradossi e cambiamenti", in M. La Rosa (a cura di) *Sociologia dei lavori*, Angeli, Milano, pp. 43-59.
- Dallos, R. (1997) *Interacting Stories. Narratives, Family Beliefs, and Therapy*, Karnac Books, London.
- Davenport, T. (1993) *Process Innovation: Reengineering Work through Process Technology*, Harvard Business School Press, Boston.
- Davies, B., Harré, R. (1990) "Positioning: The Discursive Production of Selves", *Journal of the Theory of Social Behaviour*, vol. 20, n. 1, pp. 43-63.

- Davies, C. (1996) "The sociology of professions and the profession of gender", *Journal of British Sociological Association*, vol. 30, n. 4, pp. 661-78.
- De Bon, M., Murgia, A., Poggio, B. (in corso di pubblicazione) *In un'ottica di genere. Come intervenire nelle organizzazioni*, Carocci, Roma.
- De Filippi, R., Arthur, M. B. (1996) "Boundaryless contexts and careers: a competency-based perspective" in M. B. Arthur, D. M. Rousseau (a cura di) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, pp. 116-131.
- De Gregorio, E., Mosiello, F. (2004) *Tecniche di ricerca qualitativa e di analisi delle informazioni mediante ATLAS.ti.*, Kappa, Roma.
- Demazière, D., Dubar, C. (1997) *Analyser les entretiens biographiques*, Nathan, Paris.
- Demetrio, D. (1997) "Passaggi segreti e transizioni evidenti", *Adulità*, n. 5, pp. 9-14.
- Dent, M., Whitehead, S. (2001) *Managing Professional Identities: Knowledge, Performativity and the 'New' Professional*, Routledge, London.
- Denzin, N. (1989) *Interpretive Biography*, Sage, Newbury Park.
- Derrida, J. (1967) *L'écriture et la différence*, Editions du Seuil, Paris.
- Derrida, J. (1972) *La dissémination*, Edition du Seuil, Paris.
- Dex, S. (1991) *Life and Work History Analyses: Qualitative and Quantitative Developments*, Routledge, London.
- Dezio, F. (2004) *Nicola Rubino è entrato in fabbrica*, Feltrinelli, Milano.
- Di Cori, P., Pontecorvo, C. (2007) (a cura di) *Tra ordinario e straordinario: modernità e vita quotidiana*, Carocci, Roma.
- Di Nicola, P. Mingo, I. (2007) *I lavoratori parasubordinati tra professione e precariato*, Osservatorio permanente sul lavoro atipico, Roma.
- Di Pietro, P., Piccardo, C., Simeone, F. (2000) *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Guerini, Milano.
- DiMaggio, P., Powell, W. (1991) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago press, Chicago.
- Dohrenwend, B., Dohrenwend, B. (1969) *Social Status and Psychological Disorder*, Wile, New York.
- Dubar, C. (2000) *La socialisation*, Armand Colin, Paris.
- Ebitemp, Osservatorio-Centro Studi (2007) *Il lavoro interinale negli archivi Inail. Un aggiornamento del quadro statistico*, Roma.
- Ehrenberg, E. (1999) *La fatica di essere se stessi*, Einaudi, Torino.
- Ehrenreich, B. (2002) *Per una paga da fame. Come non si arriva a fine mese nel paese più ricco del mondo*, Feltrinelli, Milano.
- Elder, G. (1985) *Life Course Dynamics*, Cornell University Press, Ithaca.
- Elder, G., O'Rand, A. (1995) "Adult lives in a changing society", in K. Cook, G. Fine, J. House (a cura di) *Sociological Perspectives on Social Psychology*, Allin & Bacon, Boston, pp. 452-75.
- Ellig, J., Thatchenkery, T.J. (1996) "Subjectivism, discovery, and boundaryless careers: an Austrian perspective", in M.B. Arthur, D.M. Rousseau (a cura di) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, pp. 171-186.
- Esping-Andersen, G. (2000) *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il

- Mulino, Bologna.
- Esping-Andersen, G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Esping-Andersen, G., Regini, M. (2000) *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford University Press, Oxford.
- Evetts, J. (1992) "Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change", *Sociology*, vol. 26, n. 1, pp. 1-21.
- Ewick, P., Silbey, S. (2003) "Narrating social structure: Stories of resistance to legal authority", *American Journal of Sociology*, vol. 108, n. 6, pp. 1328-72.
- Fabrizi, D., Formenti, L. (1991) *Carte d'identità*, Angeli, Milano.
- Fabbrini, A., Melucci, A. (1992) *L'età dell'oro. Adolescenti tra sogno ed esperienza*, Feltrinelli, Milano.
- Falco, G. (2004) *Pausa caffè*, Sironi, Milano.
- Faure-Guichard, C. (2000) *L'emploi intérimaire*, Les PUR, Rennes.
- Florida, R. (2002) *L'ascesa della nuova classe creativa*, Mondadori, Milano.
- Follis, M. (1991) "Traiettorie e scalate: l'approccio sociologico alla mobilità di carriera", *Politiche del lavoro*, n. 15-16, pp. 27-68.
- Fontana, R. (2006) *Uomini tra resistenza e resa. Che cosa dicono del lavoro di genere*, Guerini, Milano.
- Fontana, R. (2002) *Il lavoro di genere: le donne tra vecchia e nuova economia*, Carocci, Roma.
- Fontana, R. (2001) "Maschile e femminile nelle *net-imprese*", in R. Fontana, B. Mazza (a cura di) *E-job*, Guerini, Milano, pp. 61-76.
- Fontana, R. (2000) "I lavori delle donne. Segregazione occupazionale o nuove opportunità di partecipazione?", *Sociologia del lavoro*, n. 80, pp. 129-140.
- Formenti, L. (2006) "...per pensare il futuro. Il contributo della formazione autobiografica", in P.G. Bresciani, M. Franchi (a cura di) *Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità*, Angeli, Milano, pp. 203-219.
- Foucault, M. (1984) *Histoire de la sexualité. Le Souci de soi*, Gallimard, Paris.
- Foucault, M. (1963) *Naissance de la clinique: une archéologie du regard médical*, PUF, Paris.
- Fraccaroli, F. (2005) *Progettare la carriera*, Cortina, Milano.
- Franchi, M. (2006) "Strategie, esperienze e apprendimenti nella transizione al lavoro", in P.G. Bresciani, M. Franchi (a cura di) *Biografie in transizione. I progetti lavorativi nell'epoca della flessibilità*, Angeli, Milano, pp. 29-56.
- Friedman, S.D., Lobel, S. (2003) "The Happy Workaholic: A role model for employees", *Academy of Management Executive*, vol. 17, n. 3, pp. 87-98.
- Fudge, J., Owens, R. (2006) (a cura di) *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Hart, Oxford.
- Fullin, G. (2004) *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Fullin, G. (2002) "Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità", *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4, pp. 553-586.
- Furåker, B., Håkansson, K., Karlsson, J.C. (2007) (a cura di) *Flexibility and Stability in Working Life*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

- Gabriel, Y. (2003) "Glass Palaces and Glass Cages: Organizations in Times of Flexible Work, Fragmented Consumption and Fragile Selves", *Ephemera. Critical Dialogues on Organization*, vol. 3, n. 3, pp. 166-184.
- Gallino, L. (2007) *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Gallino, L. (2006) *L'Italia in frantumi*, Laterza, Bari.
- Gallino, L. (2004a) "Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale", in G. Mari (a cura di) *Libertà, sviluppo, lavoro*, Mondadori, Milano, pp. 65-72.
- Gallino, L. (2004b) "Globalizzazione della precarietà", in I. Masulli (a cura di) *Precarietà del lavoro e società precaria nell'Europa contemporanea*, Carocci, Roma, pp. 9-24
- Gallino, L. (2001) *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Gallino, L. (2000) "L'idea di flessibilità sostenibile: prospettive e problemi in rapporto a differenti modi di lavorare", *Quaderni di sociologia*, n. 23, p. 111-128.
- Gallino, L. (1998) *Se tre milioni vi sembrano pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Einaudi, Torino.
- Garsten, C. (2002) "'Ai margini' e 'sotto pressione'. I lavoratori temporanei come soggetti liminali nelle organizzazioni flessibili", in R. Lodigiani, M. Martinelli (a cura di) *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Vita e Pensiero, Milano, pp. 333-356.
- Gasparini, G. (2001) *Tempo e vita quotidiana*, Laterza, Roma-Bari.
- Gee, J.P. (1986) "Units in the Production of Narrative Discourse", *Discourse Processes*, n. 9, pp. 391-422.
- Geertz, C. (1995) *After the Fact: Two Countries, Four Decades, One Anthropologist*, Harvard University Press, Cambridge.
- George, L. (1993) "Sociological Perspectives on Life Transitions", *Annual Review of Sociology*, n. 19, vol. 353-73.
- Gergen, K.J. (1994) *Realities and Relationship: Soundings in social construction*, Harvard University Press, Cambridge.
- Gergen, K.J. (1991) *The Saturated Self. Dilemmas of Identity in Contemporary Life*, Basic Books, New York.
- Gergen, K.J. (1973) "Social psychology as history", *Journal of Personality and Social Psychology*, n. 26, pp. 309-320.
- Gergen, K.J., Gergen, M.M. (1988) "Narrative and the self as relationship", in L. Berkowitz (a cura di) *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, New York, pp. 17-56.
- Gershuny, J. (2000) *Changing Times. Work and Leisure in Post-Industrial Society*, Oxford University Press, Oxford.
- Gershuny, J. (1978) *After Industrial Society? The Emerging Self-Service Economy*, MacMillan, London.
- Gherardi, S. (1995) *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*, Sage, London.
- Gherardi, S. (1991) "L'ufficio come luogo di costruzione simbolica del femminile e del maschile", *Sociologia del lavoro*, n. 43, pp. 116-136.
- Gherardi, S., Poggio, B. (2003) *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Etas, Milano.
- Gherardi, S., Poggio, B. (2001) "Creating and recreating gender in

- organizations”, *Journal of World Business*, vol. 36, n. 3, pp. 245-259.
- Gherardi, S., Strati, A. (1988) “The temporal dimension in organizational studies”, *Organization Studies*, vol. 9, n. 2, pp. 149-64.
- Giaccardi, C., Magatti, M. (2003) *L’io globale. Dinamiche della socialità contemporanea*, Laterza, Roma-Bari.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity*, Polity Press, Cambridge.
- Giddens, A. (1979) *Central Problems in Social Theory*, Macmillan, London.
- Ginsburg, F. (1989) *Contested Lives: The Abortion Debate in an American Community*, University of California Press, Berkeley.
- Glaser, B.G., Strauss, A.L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory*, Aldine, Chicago.
- Glucksmann, M. (2005) “Shifting boundaries and interconnections: extending the “total social organization of labour””, *Sociology Review*, vol. 53, n. 2, pp. 19-36.
- Glucksmann, M. (2000) *Cottons and Casuals: the Gendered Organization of Labour in Time and Space*, sociology press, Durham.
- Glucksmann, M. (1995) “Why “Work”? Gender and the “total social organization of labour””, *Gender, Work and Organization*, vol. 2, n. 2, pp. 63-75.
- Goffman, E. (1981) *Forms of Talk*, Blackwell, Oxford.
- Goffman, E. (1961) *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, Doubleday, New York.
- Goffman, E. (1956) *The Presentation of Self in Everyday Life*, University Press, Edinburgh.
- Gorz, A. (2003) *L’immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Galilée, Paris
- Gorz, A. (1999) *Reclaiming Work. Beyond the Wage-Based Society*, Polity Press, Cambridge.
- Gorz, A. (1991) *Capitalisme, Socialisme, Écologie*, Galilée, Paris.
- Gorz, A. (1988) *Métamorphoses du travail. Quête du sens Critique de la raison économique*, Éditions Galilée, Paris.
- Gowler, D., Legge, K. (1989) “Rhetoric in bureaucratic careers: managing the meaning of management success”, in M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (a cura di) *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, New York, pp. 437-453.
- Granovetter, M. (1985) “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness”, *American Journal of Sociology*, n. 78, pp. 1360-1380.
- Greimas, A. (1983) *Du Sens II – Essais sémiotiques*, Edition du Seuil, Paris.
- Groppi, A. (2004) “Ottica di genere e lavoro in età moderna”, in G. Calvi (a cura di) *Innesti. Donne e genere nella storia sociale*, Viella, Roma, pp. 259-272.
- Gubrium, J.F., Holstein, J.A. (2002) *Handbook of Interview Research: Context and Method*, Sage, Thousand Oaks.
- Gunz, H. (1989) “The dual meaning of managerial careers: organizational and individual level of analysis”, *Journal of Management Studies*, n. 26, pp. 225-250.
- Habermas, J. (1992) *Postmetaphysical Thinking: Philosophical Essays*, MIT Press, Cambridge (ed. or. *Nachmetaphysisches Denken: Philosophische Aufsätze*, Suhrkamp, Frankfurt, 1988).
- Hägerstrand, T. (1975) “Space, Time and Human Condition”, in A. Karlqvist et

- al. (a cura di) *Dynamic Allocation of Urban Space*, Saxon House, Farnborough, pp. 3-12.
- Hakim, C. (2004) *Key Issues in Women's Work. Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*, Glasshouse Press, London.
- Hakim, C. (2000) *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press, Oxford.
- Halford, S., Leonard, P. (2006) *Negotiating Gendered Identities at Work: Place, Space and Time*, Palgrave, Basingstoke.
- Hall, D.T. et al. (1996) *The Career is Dead, Long Live Career: a Relational Approach to Careers*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Hall, D.T., Hall, F.S. (1979) *The Dual Career Couple*, Addison-Wesley, Reading.
- Hall, D.T., Moss, J.E. (1998) "The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt", *Organizational Dynamics*, vol. 26, n. 3, pp. 22-37.
- Hammersley, M., Atkinson, P. (1995) *Ethnography. Principles in Practice*, Routledge, London.
- Handy, C. (1989) *The Age of Unreason*, Harvard Business School Press, Boston.
- Harré, R., van Langenhove, L. (1999) *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action*, Blackwell, Malden.
- Harrison, B. (1999) *Agile e snella: come cambia l'impresa nell'era della flessibilità*, Edizioni Lavoro, Roma.
- Heinz, W. (1996) "Status Passages as Micro-Macro Linkages in Life Course research", in A. Weymann, W. Heinz (a cura di) *Society and Biography*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim, pp. 51-65.
- Heinz, W. (1991) "Status Passages, Social Risks and the Life Course. A Conceptual Framework", in W. Heinz (a cura di) *Theoretical Advances in Life-Course Research, Status Passages and the Life Course*, Deutscher Studien Verlag, Weinheim, pp. 9-22.
- Hendry, L.B., Kloep, M. (2001) *Lifespan Development: Challenges, Resources and Risks*, Thomson, London.
- Hilsum, S., Start, K.B. (1974) *Promotion and Careers in Teaching*, NFER, Slough.
- Hobbs, J.R. (1983) "Why is Discourse Coherent?", in F. Neubauer (a cura di) *Coherence in Natural-Language Texts*, Helmut Buske Verlag, Hamburg, pp. 29-69.
- Hobson, B. (2000) (a cura di) *Gender and Citizenship in Transition*, MacMillan, London.
- Hodkinson, R., Sparkes, A.C. (1997) "Careership: a sociological theory of career decision-making", *British Journal of Sociology of Education*, vol. 18, n. 1, pp. 29-44.
- Holstein, J.A., Gubrium, J.F. (2007) "Constructionist Perspectives on the Life Course", *Sociology Compass*, vol. 1, n. 1, pp. 335-352.
- Hughes, E. C. (1958) *Men and Their Work*, Free Press, Glencoe.
- Hughes, E. C. (1937) "Institutional office and the person", *American Journal of Sociology*, n. 43, pp. 404-413.
- Iacci, P. (2004) (a cura di) *La flessibilità nella gestione delle risorse umane. Le norme, il sindacato, gli individui*, Angeli, Milano.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2003) *Il lavoro interinale in Italia. Trappola*

- del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, European University Institute.
- Incorvaia, A., Rimassa, A. (2006) *Generazione mille euro*, Rizzoli, Milano.
- Inps (2006) *Il lavoro parasubordinato dal 1996 al 2004*, Roma.
- Iori, C., Maiani, B. (2006) *Donne al lavoro. Letture al femminile del mercato del lavoro flessibile*, Carocci, Roma.
- Iori, V. (1996) "Transiti e processi formativi", *Adulità*, n. 5, pp. 15-22.
- Istat (2007) *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2006*, Roma.
- Jacoby, S.M. (1999) "Are career jobs headed for extinction?", *California Management Review*, vol. 42, n. 1, pp. 123-145.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P.F., Zeisel, H. (1933) *Arbeitslöser in Marienthal* (trad. it. *I disoccupati di Marienthal*, Edizioni Lavoro, Roma, 1986).
- Jedlowski, P. (2005) *Un giorno dopo l'altro. La vita quotidiana fra esperienza e routine*, Il Mulino, Bologna.
- Jedlowski, P. (2002) *Memoria, esperienza e modernità. Memorie e società nel XX secolo*, Angeli, Milano.
- Jedlowski, P. (2000) *Storie comuni*, Mondadori, Milano.
- Jedlowski, P. (1999) "Le trasformazioni dell'esperienza", in C. Leccardi (a cura di) *Limiti della modernità. Trasformazioni del mondo e della conoscenza*, Carocci, Roma, pp. 147-178.
- Jedlowski, P. (1994) *Il sapere dell'esperienza*, Il Saggiatore, Milano.
- Jedlowski, P. (1986) *Il tempo dell'esperienza: Studi sul concetto di vita quotidiana*, Angeli, Milano.
- Jenkins, R. (1996) *Social Identity*, Routledge, London.
- Johannson, U., Woodilla, J. (2005) (a cura di) *Irony and Organizations. Epistemological Claims and Supporting Field Stories*, Liber, Copenhagen Business School Press, Copenhagen.
- Kalleberg, A.L., Reskin, B.F., Hudson, K. (2000) "Bad jobs in America: standard and non-standard employment relations and job quality in the United States", *American Sociological Review*, n. 65, vol. 2, pp. 256-278.
- Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.
- Klammer, U. (2000) "Working women in the age of flexibility: new diversities, new needs for social protection", *BIEN's 8th Congress*, Berlin.
- Knowles, C. (2000) *Bedlam on the Streets*, Routledge, London.
- Kohli, M. (1985) "Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente", *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, n. 37, pp. 1-29.
- Kunda, G. (1992) *Engineering Culture: Control and Commitment in High-Tech Corporation*, Temple University Press, Philadelphia.
- Labov, W., Waletzky, J. (1967) "Narrative analysis", in J. Helm, (a cura di) *Essays in the Verbal and Visual arts*, University of Washington Press, Seattle, pp. 12-44.
- Laffi, S. (2000) *Il furto mercificazione dell'età giovanile*, L'ancora del Mediterraneo, Napoli.
- Lalivè d'Épinay, C. (1983) "La vie quotidienne. Essai de construction d'un concept sociologique et anthropologique", *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXXIV, pp. 13-38.

- Lamont, M. (1992) *Money, Morals and Manners: The Culture of the French and American Upper-Middle Class*, Chicago Press, London.
- Langellier, K.M. (2001) "You're marked: Breast cancer, tattoo, and the narrative performance of identity", in J. Brockmeier, D. Carbaugh (a cura di) *Narrative and Identity: Studies in Autobiography, Self and Culture*, Benjamins, Amsterdam, pp. 145-184.
- Lash, S. (1999) "La riflessività e i suoi doppi: struttura, estetica, comunità", in U. Beck, A. Giddens, S. Lash (a cura di) *Modernizzazione riflessiva*, Asterios, Trieste, pp. 161-227.
- Latour, B. (1993) *We Have Never Been Modern*, Harvard University Press, Cambridge.
- Lazzarato, M. (1997) *Lavoro Immateriale. Forme di vita e produzione di soggettività*, Ombre Corte, Verona.
- Leadbeater, C. (1999) *Living on Thin Air*, Viking, London.
- Leccardi, C. (2007) "Generazioni di donne italiane nel tempo. La reinvenzione della vita quotidiana", in P. Di Cori, C. Pontecorvo (a cura di) *Tra ordinario e straordinario: modernità e vita quotidiana*, Carocci, Roma, pp. 124-136.
- Leccardi, C. (2005) "I tempi di vita tra accelerazione e lentezza", in F. Crespi (a cura di) *Tempo vola. L'esperienza del tempo nella società contemporanea*, Il Mulino, Bologna, pp. 49-85.
- Leccardi, C. (2003) "Vita quotidiana e processi di mutamento", *Inchiesta*, Aprile-Giugno, pp. 7-15.
- Leccardi, C. (1991) *Orizzonti del tempo. Esperienza del tempo e mutamento sociale*, Angeli, Milano.
- Lefebvre, H. (1974) *La Production de l'espace*, Anthropos, Paris.
- Levi, P. (1978) *La chiave a stella*, Einaudi, Torino.
- Levinson, D. (1978) *The Seasons of a Man's Life*, Alfred A. Knopf, New York.
- Lewin, K. (1947) "Frontiers in group dynamics: concept, method, and reality in social science: social equilibria and social change", *Human Relations*, n. 1, pp. 5-47.
- Lewis, J. (2003) "Family Change and Family Politics in the UK", *Journal for the Study of British Cultures*, vol. 9, n. 2, pp. 209-222.
- Lichtenstein, B., Mendenhall, M. (2002) "Non-Linearity and Responsibility: Emergent Order in 21st Century Careers", *Human Relations*, n. 55, pp. 53-80.
- Linton, R. (1936) *The Study of Man: an Introduction*, Appleton-Century-Crofts, New York.
- Lo Verde, F.M. (2005) *(S)legati (d)al lavoro. Adulti giovani e occupazione tra ricomposizione e frammentazione sociale*, Angeli, Milano.
- Lodigiani, R., Zucchetti, E. (2004) "L'Osservatorio ISTUD sul lavoro giovanile ad alta scolarizzazione: obiettivi e primi risultati", *Sociologia del lavoro*, n. 94, pp. 190-209.
- Luciano, A. (2002) *Politiche del lavoro*, Angeli, Milano.
- Luciano, A. (1993) *Tornei. Donne e uomini in carriera*, Etas, Milano.
- Lyotard, J.F. (1988) *The Differend: Phrases in Dispute*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- Lyotard, J. F. (1979) *La Condition postmoderne: Rapport sur le savoir*, Minuit, Paris.
- Mabrouki, A. (2004) *Génération précaire*, Le Cherche-Midi, Paris.

- MacIntyre, A. (1981) *After Virtue*, University of Notre Dame Press, Notre Dame.
- Madanipour, A. (1996) *Design of Urban Space: An Inquiry into a Socio-Spatial Process*, John Wiley and Sons, Chichester.
- Magatti, M. (1991) (a cura di) *Azione economica come azione sociale*, Angeli, Milano.
- Magatti, M., De Benedittis, M. (2006) *I nuovi ceti popolari. Chi ha preso il posto della classe operaia?*, Feltrinelli, Milano.
- Magatti, M., Fullin, G. (2002) (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci.
- Marazzi, C. (1994) *Il posto dei calzini*, Casagrande, Bellinzona.
- Martin, J. (1990) "Deconstructing Organizational Taboos: the Suppression of Gender Conflict in Organizations", *Organization Science*, vol. 1, n. 4, pp. 339-359.
- Mayer, K. (1997) "Notes on a comparative political economy of life courses", *Comparative Social Research*, n. 16, pp. 203-226.
- Mayer, K.U., Müller, W. (1986) "The State and the Structure of the Life Course", in A.B. Sorensen, F.E. Weinert, L. R. Sherrod (a cura di) *Human Development and the Life Course: Multidisciplinary Perspectives*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Hillsdale, pp. 217-245.
- McAdams, D.P. (1996) "Personality, modernity, and the storied self: A contemporary framework for studying persons", *Psychological Inquiry*, n. 7, pp. 295-321.
- McAdams, D.P., Bowman, P.J. (2001) "Narrating Life's Turning Points: Redemption and Contamination", in D. McAdams, R. Josselson, A. Lieblich (a cura di) *Turns in the Road. Narrative Studies of Lives in Transition*, APA Press, Washington, pp. 3-34.
- McAdams, D.P., Josselson, R., Lieblich, A. (2001) (a cura di) *Turns in the Road. Narrative Studies of Lives in Transition*, APA Press, Washington.
- McAdams, D.P. et al. (2001) "When bad things turn good and good things turn bad: Sequences of redemption and contamination in life narrative and their relation to psychosocial adaptation in midlife adults and in students", *Personality and Social Psychology Bulletin*, n. 27, pp. 472-483.
- McDowell, L. (2003) "Masculine Identities and Low-Paid Work: Young Men in Urban Labour Markets", *International Journal of Urban and Regional Research*, vol. 27, pp. 828-48
- McDowell, L. (1991) "Life without father and Ford: the new gender order of post-Fordism", *Transactions of the Institute of British Geographers*, n. 16, pp. 400-419.
- Méda, D. (2001) *Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion, Paris.
- Méda, D. (1995) *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris.
- Melucci, A. (1999) "Lo spazio della parola. Narrazione ed identità nella società complessa, in M. Russo (a cura di) *Scrittura e narrazione. Le emergenze sociali nello spazio simbolico del linguaggio*, Unicopli, Milano, pp. 137-148.
- Melucci, A. (1998) *Verso una sociologia riflessiva*, il Mulino, Bologna.
- Meo, A. (2000) *Vite in bilico. Sociologia della reazione a eventi spazzanti*, Liguori, Napoli.
- Merlo, A.M., Sciotto, A. (2006) *La rivoluzione precaria. La lotta dei giovani francesi*

- contro il CPE*, Ediesse, Roma.
- Miller, R. (2000) *Researching Life Stories and Family Histories*, Sage, London.
- Mishler, E.G. (1997) "The interactional construction of narratives in medical and life-history interviews", in B.L. Gunnarsson, P. Linell, B. Norberg (a cura di) *The construction of Professional Discourse*, Longman, London, pp. 223-244.
- Mishler, E.G. (1986) *Research Interviewing: Context and Narrative*, Harvard University Press, Cambridge.
- Mitropoulos, A. (2004) "Precari-Us?", *Mute – Culture and Politics after the Net*, n. 29, pp. 88-96.
- Moen, P., Wethington, E. (1999) "Midlife Development in a Life Course Context" in S.L. Willis, J.D. Reid (a cura di) *Life in the Middle: Psychological and Social Development in Middle Age*, San Diego, Academic PressLife, pp. 3-23.
- Monaci, M. (1997) *Genere e organizzazione. Questioni e modelli interpretativi*, Guerini e Associati, Milano.
- Morini, C. (2008) "La femminilizzazione del lavoro nel capitalismo cognitivo", *Posse - Femminismi*, Giugno.
- Moulier Boutang, Y. (2002) (a cura di) *L'età del capitalismo cognitivo. Innovazione, proprietà e cooperazione delle moltitudini*, Ombre corte, Verona.
- Muehlberger, U., Pasqua, S. (2006) "The "Continuous Collaborators" in Italy. Hybrids between Employment and Self-employment?", *CHILD Working Papers wp10\_06*, CHILD - Centre for Household, Income, Labour and Demographic economics.
- Murgia, M. (2006) *Il Mondo deve sapere*, ISBN, Milano.
- Nannicini, A. (2006a) "Racconti e condizioni", in C. Borderías *et al.*, *Tre donne e due uomini parlano del lavoro che cambia*, Libreria delle donne, Milano, pp. 63-78.
- Nannicini, A. (2006b) "Sguardi e movimenti di donne sul lavoro che cambia", in T. Bertilotti *et al.* (a cura di) *Altri femminismi. Corpi, Culture, Lavoro*, manifestolibri, Roma, pp. 55-67.
- Narrative Group (1989) *Interpreting Womens Lives: Feminist Theory and Personal Narratives*, Indiana University Press, Bloomington.
- Negrelli, S. (2005) *Sociologia del lavoro*, Laterza, Roma-Bari.
- Negri, N. (1993) "Le conseguenze dei disagi imprevisti: note sulla costruzione sociale degli eventi della biografia", *Rassegna Italiana di Sociologia*, vol. XXXIV, n. 4, pp. 481-514.
- Nicholson, N., West, M. (1989) "Transitions, work histories, and careers", in M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Laurence (a cura di) *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 181-201.
- Nove, A. (2006) *Mi chiamo Roberta, ho 40 anni, guadagno 250 euro al mese...*, Einaudi, Torino.
- Olagnero, M. (2008) "Corso di vita e transizioni biografiche", in L. Bonica, M. Cardano (a cura di) *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Il Mulino, Bologna, pp. 27-47.
- Olagnero, M. (2004) *Vite nel tempo. La ricerca biografica in sociologia*, Carocci, Roma.

- Olagnero, M. (2002) "Traiettorie di rischio e punti di biforcazione biografica", in M. Rampazi (a cura di) *L'incertezza quotidiana. Politica, lavoro e relazioni nella società del rischio*, Guerini, Milano, pp. 219-236.
- Olagnero, M., Saraceno, C. (1993) *Che vita è. L'uso dei materiali biografici nell'analisi sociologica*, La Nuova Italia Scientifica, Roma.
- Orsenigo, A. (2002) "La costruzione dell'identità lavorativa in un mondo sollecitato dalla flessibilità", *Spunti dello Studio APS*, n. 6, pp. 3-26
- Pacelli, L., Rapiti, F., Revelli, R. (1997) "Mobilità del lavoro e attività innovativa delle imprese: un'analisi empirica da un panel di dati individuali di lavoratori ed imprese", *Economia e lavoro*, vol. XXXI, pp. 3-4.
- Paci, M. (2005) *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna.
- Padrone, A. (2007) *Precari e contenti. Storie di giovani che ce l'hanno fatta*, Marsilio, Venezia.
- Pahl, R.E. (1988) (a cura di) *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, Basil Blackwell, Oxford.
- Palidda, R. (2002) "Giovani a rischio e nuovi processi di esclusione", in M. Rampazi (a cura di) in M. Rampazi (a cura di) *L'incertezza quotidiana. Politica, lavoro e relazioni nella società del rischio*, Guerini, Milano, pp. 185-200.
- Paolucci, G. (1996) "The changing Dynamics of Working Time", *Time & Society*, vol. 5, n. 2, pp. 145-167.
- Parry, J. et al. (2005) "Confronting the challenges of work today: New horizons and perspectives", *Sociology Review*, vol. 53, n. 2, pp. 4-18.
- Paugam, S. (2000) *Le salarié de la Précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Puf, Paris.
- Paugam, S., Russel, H. (2000) "The effects of employment precarity and unemployment on social isolation", in D. Gallie, S. Paugam (a cura di) *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford University Press, Oxford, pp. 243-264.
- Pfeffer, J. (1989) "A political perspective in careers: interests, networks, and environments", in M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (a cura di) *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, New York, pp. 380-396.
- Phizacklea, A., Wolkowitz, C. (1995) *Homeworking Women: Gender, Racism and Class at Work*, Sage, London.
- Piccone Stella, S. (2007) *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia postfordita*, Carocci, Roma.
- Plummer, K. (1995) *Telling Sexual Stories: Power, Change and Social Worlds*, Routledge, New York.
- Poggio, B. (2006a) "Flessibilità, conciliazione e trappole di genere", in C. Barbarulli, L. Borghi (a cura di) *Forme della diversità. Genere, precarietà e intercultura*, CUEC, Cagliari, pp. 207-215.
- Poggio, B. (2006b) "Editorial: Outline of a Theory of Gender Practices", *Gender, Work and Organization*, vol. 13, n. 3, pp. 225-233.
- Poggio, B. (2004) *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Carocci, Roma.
- Polanyi, K. (1944) *The Great Transformation*, Holt, Rinehart & Wilston, New

- York.
- Polkinghorne, D.E. (1995) "Narrative configuration in qualitative analysis", in J.A. Hatch, R. Wisniewski (a cura di) *Life, History and Narrative*, Farmer, London, pp. 5-17.
- Polkinghorne, D.E. (1988) *Narrative, Knowing and the Human Sciences*, State University of New York Press, Albany.
- Pombeni, M.L. (1990) *Orientamento scolastico e professionale*, Il Mulino, Bologna.
- Propp, V. (1928) *Morfologija skazki*, Academia, Leningrad (trad. it. *Morfologia della fiaba*, Einaudi, Torino, 1966).
- Ragioneria generale dello Stato (2006) *Conto annuale dello Stato*, Roma.
- Raider, H.J., Burt, R.S. (1996) "Boundaryless careers and social capital", in M. B. Arthur, D. M. Rousseau (a cura di) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, pp. 187-200.
- Rampazi, M. (2005) "Condizione giovanile e esperienza del tempo", in F. Crespi (a cura di) *Tempo vola. L'esperienza del tempo nella società contemporanea*, Il Mulino, Bologna, pp. 31-39.
- Ranci, C. (2002) "Fenomenologia della vulnerabilità sociale", *Rassegna Italiana di Sociologia*, vol. 43, n. 4, pp. 521-551.
- Ranci, C. (1997) *La società del rischio. Vulnerabilità ed esclusione sociale in Lombardia*, Guerini e associati, Milano.
- Rapaport, R., Rapaport, R.N. (1971) *Dual Career Families*, Penguin, Baltimore.
- Reich, R. (1993) *L'economia delle nazioni*, Il Sole 24 Ore libri, Milano.
- Reyneri, E. (2005) *Sociologia del mercato del lavoro. Le forme dell'occupazione*, Il Mulino, Bologna.
- Reyneri, E. (2002) *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Ricoeur, P. (1985b) *Temps et récit: 3. Le temps raconté*, Edition du Seuil, Paris.
- Ricoeur, P. (1985a) *Temps et récit: 2. La configuration du temps dans le récit de fiction*, Edition du Seuil, Paris.
- Ricoeur, P. (1983) *Temps et récit: 1. L'intrigue et le récit historique*, Edition du Seuil, Paris.
- Ricoeur, P. (1981) "The model of the text: Meaningful action considered as text", in J.B. Thompson (a cura di) *Hermeneutics and the Human Sciences*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 197-221.
- Riessman, C.K. (2008) *Narrative Methods for the Human Sciences*, Sage, Thousand Oaks.
- Riessman, C.K. (2004) "Narrative interviewing", in M.S. Lewis-Beck, A. Bryman, T. Futing Liao (a cura di) *Encyclopedia of Social Science Research Methods*, Sage, Newbury Park, pp. 705-709.
- Riessman, C.K. (2002) "Positioning gender identity in narratives of infertility: South Indian women's lives in context", in M. C. Inhorn, F. van Balen (a cura di) *Infertility around the Globe: New Thinking on Childlessness, Gender, and Reproductive Technologies*, University of California Press, Berkeley, pp. 152-170.
- Riessman, C.K. (2001) "Analysis of personal narratives", in J.F. Gubrium, J.A. Holstein (a cura di) *Handbook of Interviewing*, Sage, Newbury Park, pp. 695-710.
- Riessman, C.K. (1993) *Narrative Analysis*, Sage, Newbury Park

- Riessman, C.K. (1990) *Divorce talk: Women and Men Make Sense of Personal Relationships*, Rutgers University, New Brunswick.
- Rifkin, J. (1995) *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*, Putnam's Sons, New York.
- Rizza, R. (2003) *Il lavoro mobile. Diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Carocci, Roma.
- Rizza, R. (2000) "Trasformazioni del lavoro, nuove forme di precarizzazione lavorativa e politiche di welfare: alcune riflessioni preliminari", *Sociologia del lavoro*, n. 78-79, pp. 13-27.
- Robinson, D.F., Miner, A.S. (1996) "Careers change as organizations learn", in M.B. Arthur, D.M. Rousseau (a cura di) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, pp. 76-94.
- Roccella, M. (2004) *Manuale di diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Roethlisberger, F., Dikson, W.J. (1939) *Management and the Worker*, Harvard University Press, Boston.
- Rorty, R. (1989) *Contingency, Irony and Solidarity*, Cambridge University Press, New York.
- Rorty, R. (1979) *Philosophy and the Mirror of Nature*, Princeton University Press, Princeton.
- Rosenbaum, J.E. (1979) "Tournament mobility: career patterns in a corporation", *Administrative Science Quarterly*, n. 24, pp. 220-241.
- Rosengren, W.R., DeVault, S. (1963) "The Sociology of Time and Space in an Obstetrical Hospital", in E. Freidson (a cura di) *The Hospital in Modern Society*, Free Press, New York, pp. 266-292.
- Rosenwald, G.C., Ochberg, R.L. (1992) *Storied lives: The cultural politics of selfunderstanding*, Yale University Press, New Haven.
- Sacconi, M., Tiraboschi, M. (2006) *Un futuro da precari? Il lavoro dei giovani tra rassegnazione e opportunità*, Mondadori, Milano.
- Salmieri, L. (2006) *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Il Mulino, Bologna.
- Salmieri, L. (2003) "Vivere e lavorare a Napoli. Lavori atipici e difficoltà progettuali", *Sociologia e Ricerca Sociale*, n. 72, pp. 63-97.
- Saraceno, C. (2005) "Le differenze che contano tra i lavoratori atipici", *Sociologia del Lavoro*, n. 97, pp. 15-24.
- Saraceno, C. (2003) "La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti", *Polis*, n. 2, pp. 199-228.
- Saraceno, C. (2002) "I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale", in M. Magatti, G. Fullin (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma, pp. 220-230.
- Saraceno, C. (2001) (a cura di) *Età e corso della vita*, Il Mulino, Bologna.
- Saraceno, C. (2000) "Gendered Policies: family obligations and social policies in Europe", in T.P. Boje, A. Leira (a cura di) *Gender, Welfare State and the Market*, Routledge, London, pp. 135-156.
- Saraceno, C. (1993) "Discontinuità biografiche tra norma e imprevisto", *Rassegna Italiana di Sociologia*, vol. XXXIV, n. 4, pp. 481-486.

- Schein, E.H. (1979) "Personal change through interpersonal relationships", in W. Bennis *et. al.* (a cura di) *Essays in Interpersonal Dynamics*, Homewood, Dorsey, pp. 129-162.
- Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley, Reading.
- Schein, E. H. (1971) "The individual, the organization and the career: A conceptual scheme", *Journal of Applied Behavioural Science*, n. 7, pp. 401-426.
- Scherer, S. (2004) "Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions for the Future Career in Germany, Italy and Great Britain", *Work, Employment and Society*, n. 18, vol. 2, pp. 369-394.
- Schivardi, F. (1999) "Rigidità nel mercato del lavoro, disoccupazione e crescita", *Temi di discussione*, Servizio Studi Banca d'Italia, n. 364.
- Schizzerotto, A. (2002) *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna.
- Schlossberg, N.K. (1984) *Counseling Adults in Transition*, Springer, New York.
- Schlossberg, N.K. (1981) "A model for analyzing human adaptation to transition", *Counseling Psychologist*, vol. 9, n. 2, pp. 2-18.
- Schmid, G. (2000) "Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy", in B. Marin, D. Meulders, D.J. Snower (a cura di) *Innovative Employment Initiatives*. Ashgate, Aldershot, pp. 223-253.
- Schmid, G., Gazier, B. (2002) (a cura di) *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Schütz, A. (1974) *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*, Suhrkamp, Frankfurt.
- Schütze, F. (1987) *Das narrative Interview in Interaktionsstudien*, Fernuniversität-Gesamthochschule, Hagen.
- Schütze, F. (1984) "Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens", in M. Kohli, G. Robert (a cura di) *Biographie und soziale Wirklichkeit*, J.B. Metzlersche Verlagsbuchhandlung, Stuttgart, p. 78-117.
- Sciolla, L. (1983) (a cura di) *Identità. Percorsi di analisi sociologica*, Rosenberg & Sellier, Torino.
- Semenza, R. (2004) *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Carocci, Roma.
- Semenza, R. (1999) (a cura di) *Nuove forme di lavoro autonomo. Il caso delle collaborazioni editoriali a Milano*, Rapporto di Ricerca, Ires Lombardia, Milano.
- Sennett, R. (2006) *The Culture of the New Capitalism*, New Heaven, London.
- Sennett, R. (2000) "Work and Social Inclusion", in P. Askonas, A. Stewart (a cura di) *Social Inclusion: Possibilities and Tensions*, MacMillan, Basingstoke, pp. 278-290.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, W.W. Norton & Company, London.
- Shafer, R. (1980) "Narration in the Psychoanalytic Dialogue", *Critical Inquiry*, vol. 7, n. 1, pp. 29-54.
- Sheller, M., Urry, J. (2003) "Mobile transformations of "public" and "private" life", *Theory, Culture and Society*, vol. 20, n. 3, pp. 107-125.

- Silva, E.B. (2002) "Routine Matters: Narratives of Everyday Life in Families", in G. Crow, S. Heath (a cura di) *Social Conceptions of Time*, Palgrave, Basingstoke, pp. 179-194.
- Simonazzi, A., Villa, P. (2007) "Le stagioni della vita lavorativa e il tramonto del "sogno americano" delle famiglie italiane", in P. Villa (a cura di) *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma, pp. 25-47.
- Slocum, W. L. (1966) *Occupational Careers: A Sociological Perspective*, Aldine, Chicago.
- Smelser, N., Swedberg, R. (2004) *Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press-Russel Sage Foundation, Princeton-New York.
- Smith, G.F. (1988) "Toward a heuristic theory of problem structuring", *Management Science*, vol. 34, n. 12, pp. 1489-1506.
- Smith, V. (1997) "New forms of work organizations", *Annual Review of Sociology*, n. 23, pp. 315-39.
- Smorti, A. et al. (2004) *N.O.I.S: Narrative Organization and Information Schema*.
- Smorti, A. (1996) "Costruzione delle storie costruzione del sé", *Adulità*, n. 4, pp. 63-72.
- Smorti, A. (1994) *Il pensiero narrativo*, Giunti, Firenze.
- Solow, R.M. (1990) *The Labour Market as Social Institution*, Blackwell, Oxford.
- Somers, M., Gibson, G.D. (1994) "Reclaiming the epistemological "other": Narrative and the social constitution of identity", in C. Calhoun (a cura di) *Social Theory and the Politics of Identity*, Blackwell, Cambridge, pp. 27-99.
- Sormano, A. (2008) "Fra teoria e metodo. Punti di svolta nell'intervista", in L. Bonica, M. Cardano (a cura di) *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Il Mulino, Bologna, pp. 327-352.
- Sormano, A. (1988) "L'intervistatore come attore. Ovvero, le infedeltà che non importa superare", *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 3, pp. 347-382.
- Spencer, L., Spencer, S. (1993) *Competence at Work*, New York, John Wiley&Sons.
- Stern, D., Wagner, D.A. (1998) *International Perspectives on the School-to-Work Transition*, Cresskill, Hampton Press.
- Strangleman, T. (2007) "The nostalgia for permanence at work? The end of work and its commentators", *Sociological Review*, vol. 55, n. 1, pp. 81-103.
- Strauss, A. (1959) *Mirrors and Masks: The Search for Identity*, Glencoe, The Free Press.
- Sullivan, S.E. (1999) "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda", *Journal of Management*, vol. 25, n. 3, pp. 457-484.
- Super, D.E. (1957) *The Psychology of Career*, Harper, New York.
- Supiot, A. (1999) (a cura di) *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, Paris.
- Sutton Smith, B. (1986) "Children's fiction making", in T. Sarbin (a cura di) *Narrative Psychology*, Preager, New York, pp. 67-90.
- Talamo, A., Roma, F. (2007) (a cura di) *La pluralità inevitabile. Identità in gioco nella vita quotidiana*, Apogeo, Milano.
- Talneau, S. (2006) *Risorsa umana sarà lei*, Sperling & Kupfer, Milano.
- Tancred, P. (1995) "Women's work: a challenge to the sociology of work", *Gender Work and Organization*, vol. 2, n. 1, pp. 11-19.

- Tarì, M. (2006) "Materiali politici. Strategie della precarietà", in Aa. Vv., *Potere Precario*, manifestolibri, Roma.
- Templer, A.J., Cawsey, T.F. (1999) "Rethinking career development in an era of portfolio careers", *Career Development International*, vol. 4, n. 2, pp. 70-76.
- Thomas, W.I., Thomas, D.S. (1928) *The Child in America: Behavior Problems and Programs*, Knopf, New York.
- Thompson, E.P. (1981) *Società patrizia, cultura plebea. Otto saggi di antropologia storica sull'Inghilterra del Settecento*, Einaudi, Torino.
- Thompson, E.P. (1967) "Time, work-discipline and industrial capitalism, *Past and Present*, n. 38, pp. 56-97.
- Thrift, N. (1999) "Steps to an Ecology of Place", in D. Masse, J. Allen, P. Sarre (a cura di) *Human Geography Today*, Polity Press, Cambridge, pp. 295-321.
- Thrift, N., Dewsbury, J.D. (2000) "Dead Geographies - And how to make them live", *Environment and Planning D: Society and Space*, vol. 18, pp. 411-32.
- Tiddi, A. (2002) *Precari, percorsi di vita tra lavoro e non-lavoro*, Deriveapprodi, Roma.
- Todorov, T. (1971) *Poétique de la prose*, Edition du Seuil, Paris.
- Tolbert, P.S. (1996) "Occupations, organisations and boundaryless careers", in M.B. Arthur, D.M. Rousseau (a cura di) *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press, New York, pp. 331-349.
- Tramma, S. (1997) "Da adulti ad anziani e viceversa", *Adulità*, n. 5, pp. 110-113.
- Trice, H.M., Morand, D.A. (1989) "Rites of passage in work careers", in M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (a cura di) *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, New York, pp. 397-416.
- Trifiletti, R. (2003) "Dare un genere all'«uomo flessibile». Le misurazioni del lavoro femminile nel post-fordismo", in F. Bimbi (a cura di) *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Il Mulino, Bologna, pp. 101-160.
- Triglia, C. (1998) *Sociologia economica*, Il Mulino, Bologna.
- Turner, B.A. (1971) *Exploring the Industrial Subculture*, Macmillan, London.
- Turner, V. (1982) *From Ritual to Theatre*, Performing Arts Journal Publications, New York.
- Turner, V. (1967) "Betwixt and Between: The Liminal Period in *Rites de Passage*", in V. Turner (a cura di) *The Forest of Symbols: Aspects of Ndembu Ritual*, Cornell University Press, Ithaca, pp. 93-111.
- Van Gennep, A. (1909) *Les rites de passage*, Émile Noury, Paris, 1909 (trad. it. *I riti di passaggio*, Boringhieri, Torino, 1981).
- Van Maanen, J. (1998) "Different Strokes", in J. Van Maanen (a cura di) *Qualitative Studies of Organizations*, Sage, Thousand Oaks, pp. ix-xxxii.
- Vecchio, L., Ferrari, L. (2006) "Per una tipologia delle nuove identità lavorative : i risultati di alcune indagini sul campo", in L. Ferrari, O. Veglio (a cura di) *Donne e uomini nel mercato del lavoro atipico. La dimensione psicologica e di genere del lavoro precario e flessibile*, Angeli, Milano, pp. 173-206.
- Vincenti, A. (2005) *Relazioni responsabili. Un'analisi critica delle politiche di pari opportunità*, Carocci, Roma.

- Vinitzky-Seroussi, V. (1998) *After Pomp and Circumstance: High School Reunion as an Autobiographical Occasion*, University of Chicago Press, Chicago.
- Virno, P. (2001) "Lavoro e linguaggio", in A. Zanini, U. Ladini (a cura di) *Lessico postfordista*, Feltrinelli, Milano, pp. 181-185.
- Virno, P. (2004) *A Grammar of the Multitude For an Analysis of Contemporary Forms of Life*, Semiotext(e), New York.
- Wagner, I., Wodak, R. (2006) "Performing success: identifying strategies of self-presentation in women's biographical narratives", *Discourse & Society*, vol. 17, n. 3, pp. 385-411.
- Wagner, P. (2000) "The Exit from Organized Modernity: "Flexibility" in Social Thought and Historical Perspective", in B. Stråth (a cura di) *After Full Employment. European Discourses on Work and Flexibility*, Peter Lang, Bruxelles, pp. 35-63.
- Wajcman, J., Martin, B. (2002) "Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference?", *Sociology*, vol. 36, n. 4, pp. 985-1002.
- Walby, S. (1989) *Theorising Patriarchy*, Basil Blackwell, Oxford.
- Weick, K.E. (1995) *Sensemaking in Organizations*, Sage, Thousand Oaks.
- West, C., Zimmerman, D.H. (1987) "Doing Gender", *Gender & Society*, vol. 1, n. 2, pp. 125-152.
- Wethington, E., Cooper, H., Holmes, C. (1997) "Turning points in midlife", in I. Gotlib, B. Wheaton (a cura di) *Stress and Adversity over the Life Course: Trajectories and Turning Points*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 215-231.
- Wheaton, B., Gotlib, I. (1997) "Trajectories and turning points over the life course: Concepts and themes", in I. Gotlib, B. Wheaton (a cura di) *Stress and Adversity over the Life Course: Trajectories and Turning Points*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 1-25.
- White, M., Epston, D. (1990) *Narrative Means to Therapeutic Ends*, W.W. Norton, New York.
- Wilensky, H.L. (1960) "Work, careers and social integration", *International Social Science Journal*, n. 12, pp. 543-560.
- Woods, P. (1983) *Sociology and the School: an Interactionist Viewpoint*, Routledge, London.
- Young-Bruehl, E. (1977) "Hannah Arendt's Storytelling", *Social Research*, vol. 44, n. 1, pp. 183-190.
- Zajczyk, F. (2007) *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità*, il Saggiatore, Milano.
- Zajczyk, F. (2000) *Tempi di vita e orari della città. La ricerca sociale e il governo urbano*, Angeli, Milano.
- Zerubavel, E. (1979) *Patterns of Time in Hospital Life*, University of Chicago Press, Chicago.



## APPENDICE

**Tabella 1 – Interviste con testimoni privilegiati**

	<b>Sesso</b>	<b>Organizzazione di appartenenza</b>	<b>Posizione professionale</b>
1	D	Cgil	Segreteria Cgil del Trentino
2	U	Cgil	Segretario della Filcams Cgil del Trentino
3	D	Uil	Segretaria della Uil Enti locali del Trentino
4	D	Cisl	Segreteria Cisl del Trentino
5	D	Provincia Autonoma di Trento	Servizio per il personale
6	U	Provincia Autonoma di Trento	Dipartimento organizzazione personale e affari generali
7	U	Consorzio delle cooperative di consumo trentine	Responsabile delle risorse umane
8	D	Gruppo di supermercati su territorio regionale	Ufficio risorse umane
9	U	Gruppo di supermercati e ipermercati su territorio nazionale	Responsabile del personale
10	U	Adecco	Direttore di filiale
11	D	Manpower	Dipendente
12	U	Metis	Direttore di filiale
13	U	Obiettivo Lavoro	Direttore di filiale
14	U	Randstad	Direttore di filiale
15	D	Temporary	Dipendente
16	D	Vedior	Dipendente

**Tabella 2 - Interviste narrative**

	<b>Sesso</b>	<b>Età</b>	<b>Titolo di studio</b>	<b>Luogo intervista</b>	<b>Tipologia contrattuale</b>	<b>Settore professionale</b>	<b>Situazione affettiva</b>	<b>N. figli /e</b>
1	D	33	Master	Università	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
2	D	38	Laurea	Ufficio	Partita IVA	Pubblica Amministrazione	Single	0
3	D	38	Master	Università	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Convivente	2
4	D	31	Master	Università	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
5	D	33	Laurea	Casa	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Coniugata	0
6	D	30	Master	Ufficio	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
7	D	28	Laurea	Università	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
8	D	38	Dottorato	Università	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
9	D	37	Laurea	Università	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
10	D	41	Master	Casa	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Convivente	0
11	U	30	Laurea	Ufficio	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Convivente	0
12	U	38	Laurea	Università	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
13	U	32	Dottorato	Ufficio	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
14	U	38	Dottorato	Facoltà	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Coniugato	2
15	U	40	Dottorato	Ufficio	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Coniugato	3
16	U	35	Dottorato	Ufficio	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
17	U	35	Master	Ufficio	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
18	U	30	Laurea	Ufficio	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Single	0
19	U	35	Laurea	Ufficio	Co.co.co.	Pubblica Amministrazione	Coniugato	2
20	U	45	Laurea	Ufficio	Partita IVA	Pubblica Amministrazione	Coniugato	0

21	D	30	Diploma	Casa	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Convivente	0
22	D	33	Scuola media inferiore	Bar	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Single	0
23	D	32	Laurea	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Single	0
24	D	39	Diplomata	Casa	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Coniugata	2
25	D	32	Scuola media inferiore	Casa	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Coniugata	0
26	D	25	Scuola media inferiore	Bar	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Convivente	0
27	D	32	Scuola media inferiore	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Coniugata	1
28	D	45	Scuola media inferiore	Casa	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Coniugata	4
29	D	29	Diploma	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Single	0
30	D	34	Diploma	Bar	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Convivente	0
31	U	31	Diploma	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Convivente	1
32	U	33	Diploma	Università	Tempo determinato	Distribuzione commerciale	Coniugato	1
33	U	36	Scuola media inferiore	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Convivente	1
34	U	32	Diploma	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Single	0
35	U	34	Scuola media inferiore	Bar	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Coniugato	1
36	U	35	Diploma	Bar	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Single	0
37	U	31	Diploma	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Coniugato	1
38	U	36	Diploma	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Single	0
39	U	36	Diploma	Università	Tempo determinato	Distribuzione commerciale	Coniugato	1
40	U	34	Scuola media inferiore	Università	Lavoro somministrato	Distribuzione commerciale	Convivente	0



## **Ringraziamenti**

La storia di questa ricerca, come tutte le storie, è popolata di diversi personaggi che hanno preso parte alla sua costruzione. È grazie a loro che questi tre anni sono stati complicati ma interessanti, faticosi ma spesso divertenti e soprattutto condivisi e intensi.

Il mio debito di riconoscenza più grande è nei confronti di Barbara Poggio, fonte inesauribile di stimoli, suggerimenti e consigli, che ha rappresentato un fondamentale punto di riferimento sia professionale che personale e che ha trovato le parole per incoraggiarmi durante tutto il percorso di dottorato. Un ringraziamento speciale va anche a Silvia Gherardi per la generosità e le preziose critiche, ad Attila Bruni per le appassionante discussioni sul lavoro e sulla precarietà, a Rino Fasol per aver condiviso l'interesse per il lavoro nel cinema, ad Antonio Strati per la sua disponibilità e ad Alberto Zanutto per l'aiuto e il sostegno costante. Sono anche grata alla Research Unit on Communication, Organizational Learning and Aesthetics e ai/lle partecipanti al progetto Gelso per il supporto che ho ricevuto fin dalle fasi iniziali della ricerca e per la ricchezza del lavoro di gruppo. Devo poi un riconoscimento particolare ai/lle componenti del progetto Prin 2005 coordinato da Mario Cardano "Transizioni biografiche: oggetti e modelli a confronto" per aver aperto a nuove prospettive di analisi il mio lavoro sul campo, a Miriam Glucksmann per avermi ospitato al Dipartimento di Sociologia dell'Università di Essex e per le conversazioni sulle prime versioni di questa tesi e a Dawn Lyon per le idee e gli spunti durante la scrittura.

Vorrei inoltre ringraziare ancora una volta tutte le donne e gli uomini che mi hanno raccontato le loro storie, le speranze, le preoccupazioni e i propri progetti di vita, e tutte le persone che mi hanno aiutato ad organizzare la ricerca sul campo.

Un grazie di cuore va anche a coloro che mi hanno affidato la loro amicizia e mi sono stati/e vicini/e in questo percorso. A Manu per esserci stata sempre, nei momenti più belli e in quelli più difficili, a Bea e Chiara, compagne di dottorato, per aver condiviso tutto questo, ad Attila per essere stato una presenza costante e fondamentale, e a Maurizio per non essersi mai sottratto ai miei sfoghi. Devo anche ad Alberto, Camilla, Chiara, Enrico, Giulia, Ilona, Lara, Laura, Letizia, Luca, Marco, Maura, Monica, Pasquale, Stefano e Titti l'aver potuto lavorare tra amici/he.

Molte delle energie che mi hanno permesso di portare a termine questo lavoro le devo inoltre all'affetto di chi ha abitato con me in questi anni, al supporto del collettivo femminista deGenere, in particolare ad Ale, Bea, Elisa, Manu e Michi, e alle persone che negli ultimi dieci anni, nonostante la distanza, non mi hanno mai fatto sentire sola. A Claudia, Francesca, Lila, Luca, Mario, Maurizio, Noemi, Raimondo, Sara, Susanna va tutta la mia gratitudine. E ad Elisa, compagna di viaggio da sempre. Vorrei infine ringraziare le mie sorelle per il loro incoraggiamento e i miei genitori per aver compreso e sostenuto la mia storia "trentina", anche quando è stato difficile trovarne il senso.