

RACCONTI DI MO(N)DI PRECARI

Posizionamenti di genere in/stabili nel mercato del lavoro contemporaneo

Annalisa Murgia

Research Unit on Communication, Organizational Learning and Aesthetics
Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
Università di Trento
Via Verdi 26
38122 Trento

www.soc.unitn.it/rucola
annalisa.murgia@soc.unitn.it

Introduzione

Gli studi sulle trasformazioni del lavoro contemporaneo hanno da tempo messo in luce lo sviluppo di nuove forme di lavoro e di organizzazione sociale nei paesi a capitalismo avanzato. Un aspetto particolarmente rilevante dei cambiamenti in corso fa riferimento ai connotati di genere che li contraddistinguono, per quanto riguarda sia le realtà del lavoro, sia le sue rappresentazioni. Le trasformazioni del lavoro contemporaneo, legate in particolare ai processi di terziarizzazione, alla perdita di alcune caratteristiche di stabilità, alla centralità delle competenze relazionali e alla progressiva diffusione di nuove tecnologie, sono infatti state descritte anche come uno spostamento della domanda da lavori a tempo pieno, “maschili” e manifatturieri, a lavori part-time, “femminili” e nei servizi (Crompton 1999; Hobson 2000).

Con la presunta “femminilizzazione del mercato del lavoro” (Lash 1999; Adkins 2002) 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 (Fontana 2002), dall’altro, l’acquisita importanza nella nuova economia di capacità di tipo comunicativo e relazionale (Borderías *et al.* 2006), ritenendo che tali competenze siano “naturalmente” possedute dalle donne. Il concetto di femminilizzazione è stato peraltro 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. Questa categoria mette quindi in luce il persistere nei rapporti professionali di specifiche forme di mascolinità, egemoniche e dominanti rispetto alle altre possibili, maschili o femminili (Alvesson e Billing 1992, Collinson e Hearn 1994), secondo cui le caratteristiche associate alla femminilità vengono svalutate, negate o non riconosciute (Acker 1992; Davies 1996).

Sebbene le dinamiche che innescano discriminazioni di genere siano da tempo riconosciute nell’analisi dei percorsi professionali di uomini e donne (Kanter 1977; Reskin 1984), la diffusione del lavoro intermittente ne ha accentuato alcune caratteristiche, talvolta in maniera persino paradossale. Per tale ragione in questo contributo ho deciso di concentrarmi sui modi in cui le identità di genere di lavoratrici e lavoratori con contratti a termine sono costruite attraverso pratiche sociali e discorsive.

1. Posizionamenti di genere in/stabili nel lavoro flessibile

La proliferazione di forme contrattuali e modalità lavorative “atipiche” ha messo ulteriormente in evidenza la persistenza di vecchi stereotipi di genere sia per quanto riguarda la distribuzione degli impegni di cura e domestici (Poggio 2006), sia per le possibilità di accesso e di sviluppo della carriera professionale (Saraceno 2002; 2005). Una delle retoriche maggiormente diffuse sui lavori atipici assume ad esempio le diverse forme di lavoro flessibile come “vantaggiose” per le donne. 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 a un diverso modello di sviluppo professionale e a trarre maggiori benefici dall'attuale configurazione dell'offerta di lavoro. 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 costruiscono le proprie identità e mettono in atto determinate pratiche discorsive e relazionali, posizionandosi reciprocamente in contesti di potere asimmetrico (Bruni, Gherardi e Poggio 2000).

Se negli ultimi anni abbiamo assistito all'emergere di studi che hanno esplorato i modi in cui le trasformazioni del lavoro hanno influito sulle biografie e sui processi di costruzione identitaria degli individui (Giddens 1991; Sennett 1998; Beck 1999), sono relativamente poche le ricerche che si sono concentrate sulla costruzione delle identità di genere nelle forme di lavoro intermittente (Wajcman e Martin 2002). Per tale ragione in questo contributo mi propongo di rivolgere l'attenzione in particolare ai processi di costruzione identitaria e ai posizionamenti di genere nelle storie di uomini e donne che esperiscono quotidianamente una condizione di instabilità lavorativa.

Il concetto di identità che intendo utilizzare fa riferimento non ad una dimensione statica e individuale, un “qualcosa che si è”, ma piuttosto ad una dimensione processuale e molteplice (Gergen 1991), un “qualcosa che si fa” con gli altri (Poggio 2004) e che viene performato in situazioni e luoghi specifici (Butler 1990). 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). Ogni qualvolta un individuo parla della propria vita, attraverso un'interazione discorsiva, mette in atto una pratica di costruzione biografica, che contribuisce alla costruzione, alla modifica e al mantenimento del proprio sé. Chi narra dà un ordine e attribuisce un senso al proprio

agire, costruendo in modo creativo e dinamico non soltanto il contenuto del proprio racconto, ma anche la propria o, meglio, le proprie identità (Czarniawska 1997). Il raccontare la propria storia, soprattutto nel momento in cui essa viene sollecitata dall'esterno, diventa quindi un importante contributo al processo di costruzione identitaria (Gherardi 1996).

Allo stesso modo l'identità di genere non può essere concettualizzata come un'entità essenziale o un prodotto unitario e definitivo del processo di socializzazione, ma come costruita attraverso pratiche sociali e discorsive che caratterizzano le relazioni tra gli attori sociali (Gherardi 1995). Così come la nozione di identità individuale, anche l'identità di genere deve infatti essere problematizzata (Butler 1990; Davies e Harré 1990) e considerata in continua ricostruzione e ridefinizione. Seguendo questa prospettiva, le storie e gli schemi narrativi di uomini e donne non possono essere associati in maniera automatica all'appartenenza sessuale, ma rappresentano piuttosto il *medium* dell'interazione, attraverso cui il genere viene costruito (Gherardi e Poggio 2003). In tal senso le narrazioni biografiche possono essere lette come una ricca fonte di negoziazione dell'identità di genere (e non solo) in quanto costruite attraverso e in relazione a narrazioni pubbliche (Somers e Gibson 1994) o a repertori culturali (Lamont 1992): in altre parole i discorsi normativi dominanti su uomini, donne, occupazione, lavoro, famiglia e altre dimensioni della vita (Violi 1992; Lyon 2000). La storia di vita narrata da un individuo consente, infatti, di connettere il racconto dell'esperienza individuale all'analisi di specifiche pratiche culturali o del mutamento di queste.

La domanda che mi sono posta, nello specifico, è stata: al progressivo allontanamento dal modello di lavoro “standard” – che vede protagonista un lavoratore dipendente, a tempo pieno e indeterminato – è legato anche un cambiamento dei modelli di genere dominanti nel mondo del lavoro? Nel tentativo di rispondere a tale quesito illustrerò i risultati di una ricerca qualitativa che ha raccolto le storie di donne e uomini che svolgono un lavoro intermittente, con l'obiettivo di mettere in luce non solo come attraverso le narrazioni vengano costruiti i modelli di genere dominanti sottesi all'instabilità lavorativa, ma soprattutto come questi modelli vengano messi in discussione

e come le persone tentino di costruirne di alternativi.

2. Contesto della ricerca e metodologia

Nell'intento di comprendere i diversi processi di costruzione identitaria di genere di chi lavora in modo intermittente presenterò alcuni risultati di una ricerca svolta in provincia di Trento nell'ambito della pubblica amministrazione e della distribuzione commerciale. Un primo motivo che mi ha portato ad osservare questi due mo(n)di lavorativi è legato da un lato all'impiego piuttosto diffuso, in questi settori, di molte forme di lavoro temporaneo (tecnici a contratto, collaboratori, docenti a contratto, ecc. nel caso della pubblica amministrazione; apprendistato, lavori stagionali, lavoro somministrato, ecc. nel caso della distribuzione commerciale); dall'altro al tipo di rapporto di lavoro. Tra le varie forme contrattuali che non offrono garanzie di continuità nel tempo ho scelto di concentrare la mia attenzione sulle collaborazioni coordinate e continuative e sul lavoro somministrato – 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 secondo motivo che mi ha spinto alla scelta di questo ambito professionale riguarda l'elevata sovrarappresentazione delle donne al suo interno, caratteristica 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 (Istat 2007). Il crescente utilizzo nella pubblica amministrazione e nella distribuzione commerciale di contratti atipici, fenomeno che coinvolge in misura prevalente la componente femminile, ha portato di conseguenza la mia attenzione sulla stridente polarizzazione tra soggetti tutelati e lavoratori/trici precari/e.

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 alti profili professionali e elevati titoli di studio, a differenza dei secondi), entrambi vivono

l’esperienza dell’intermittenza professionale. L’analisi dell’instabilità lavorativa che propongo si concentra infatti sui posizionamenti identitari di chi lavora con un contratto atipico, piuttosto che sul contenuto e la forma di impiego. Questa posizione si basa sul rifiuto di un’automatica corrispondenza tra lavori atipici e lavori dequalificati o professionalmente insoddisfacenti, e 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.

I risultati della ricerca si basano sull’analisi di cinquanta interviste narrative realizzate con uomini e donne tra i 30 e i 50 anni che lavorano con contratti a termine nei due settori oggetto della ricerca. Il luogo d’incontro è stato sempre 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 pubblici (al parco, piuttosto che in un angolo del bar), all’università e, molto raramente, sul luogo di lavoro (in pausa pranzo o in tarda serata). Le conversazioni – audio-registrate e trascritte integralmente – hanno 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.

Ho scelto l’utilizzo dell’intervista narrativa quale principale strumento di ricerca con l’obiettivo di comprendere i racconti di vita, i quali non solo scandiscono il tempo e ricompongono il senso delle biografie, ma rappresentano anche dei formidabili strumenti per la costruzione identitaria (Poggio 2004). Hannah Arendt suggerisce, infatti, 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 e Harré 1997).

In particolare, l’analisi delle interviste narrative consente di mettere a fuoco la costruzione identitaria degli individui, tenendo insieme la dimensione dell’attraversamento di un certo vissuto e i rapporti che il singolo ha costruito con il suo mondo sociale (Schütze 1987). Ad esempio, parlando della precarietà del lavoro, i racconti di persone che lavorano in modo intermittente ci aiutano a comprendere in qual

modo viene costruito un modello di precarietà attraverso le pratiche discorsive e le narrazioni e come questo modello non sia *gender-neutral*.

Da questo punto di vista, le narrazioni si configurano come uno strumento adatto per rompere il quadro paradigmatico dei tradizionali studi sul lavoro, dove si procede facendo del lavoro e dei/lle lavoratori/trici degli oggetti di analisi e studio, anziché farli parlare in prima persona. Il focus non è quindi rendere conto pienamente dei “fatti” e delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro contemporaneo, ma guardare alle narrazioni come pratica che consente alle soggettività di attivarsi e di elaborare nuove rappresentazioni del lavoro e altri aspetti finora scarsamente considerati, seguendo il processo narrativo dell’interpretazione e della significazione.

L’approccio metodologico si è concentrato in particolare sull’analisi del posizionamento nella narrazione (*positioning analysis*), attraverso cui è possibile analizzare la costruzione identitaria del soggetto narrante (Butler 1995; Davies e Harré 1990). Si tratta di una prospettiva innovativa di analisi che rivolge l’attenzione al tipo di posizionamento attraverso cui l’intervistato/a si situa nei confronti dei personaggi che popolano la sua storia (Riessman 2001) e rispetto alle narrazioni pubbliche (Somers e Gibson 1994) e ai repertori culturali dominanti (Lamont 1992), costruendo un’identità che si allinea ad essi o cerca di collocarsi in maniera alternativa, ma che non ne può in ogni caso prescindere. Nello specifico rivolgerò la mia attenzione all’analisi dei posizionamenti di genere nelle pratiche discorsive (Gherardi 1995; Riessman 2002), con l’intento di dar conto sia dell’esperienza individuale, sia delle pratiche narrative della cultura di riferimento. Concentrarsi sulle storie personali consente inoltre di cogliere quella soluzione di continuità rispetto al discorso dominante “maschile” (Cigarini 2006) 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 ne caratterizzano il percorso.

3. Storie di egemonie e resistenze di genere nei lavori intermittenti

Come ho sottolineato in precedenza, le relazioni di genere – all’interno della letteratura costruita intorno all’instabilità del lavoro – sono spesso state negate o trattate in maniera del tutto marginale. Diversi studiosi/e organizzativi/e hanno rifiutato l’assunto secondo cui il genere sia irrilevante sul lavoro (Martin 2003; 2006), i lavori siano *gender free* (Acker 1990; 1998) e le persone “lascino il genere alla porta” quando entrano nei luoghi di lavoro (Gutek e Cohen 1987). D’altra parte, sono stati studiati da diversi punti di vista gli intrecci tra lavoro retribuito e non retribuito (Adkins 1995; Crompton 1999), ma relativamente poche ricerche si sono concentrate sulle specifiche dinamiche e relazioni di genere che connotano le trasformazioni del mercato del lavoro ed il processo di frammentazione delle carriere professionali e delle organizzazioni entro cui i percorsi lavorativi si articolano.

Attraverso l’analisi dei posizionamenti di genere all’interno delle narrazioni di chi lavora in maniera intermittente nella pubblica amministrazione e nella distribuzione commerciale in provincia di Trento, ho individuato differenti tipi di costruzione identitaria, sulla base delle storie che ho potuto ascoltare nel corso delle interviste. La riflessione proposta in questo contributo intende infatti mettere in evidenza in qual modo vengano messe in atto pratiche di egemonia e resistenza di genere, nell’intento di comprendere se lo scardinamento del tradizionale modello lavorativo sia accompagnato da una medesima erosione del modello di genere dominante su cui è fondato. La relazione tra i concetti di egemonia, resistenza e genere è stata nel corso del tempo al centro di molteplici riflessioni, che hanno cercato di mettere in luce l’esistenza, all’interno di una molteplicità di tipi diversi, di un idealtipo più legittimato di maschilità e di femminilità che si impone sugli altri, definendo identità e posizionamenti adeguati per uomini e donne all’interno di uno specifico ordine simbolico (Connell 1995). Gli individui possono quindi allinearsi e conformarsi ad un “ordine naturale”, che rende *essenziale* una *parzialità* e cerca di ingabbiare nella *monocoltura del genere* tanto le donne quanto le soggettività e le pratiche che eccedono il sistema duale (Poidimani 2006),

oppure mettere in atto forme di resistenza, contribuendo a loro volta alla sua riproduzione o al suo scardinamento.

3.1. "Un capofamiglia... deve avere un reddito sicuro"

Il primo tipo di posizionamento che ho identificato tra le interviste analizzate è associabile al modello di genere dominante, il "breadwinner model", che dà per scontato il fatto che sia l'uomo all'interno di una famiglia a doversi occupare dell'aspetto economico, mentre il reddito della donna, quando presente, viene considerato sostanzialmente come un supporto. Questo tipo di posizionamento viene messo in atto senza particolari differenze sia da uomini che da donne, i/le quali collaborano nel costruire un modello di genere di tipo 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? Obiettivamente bisogna guardare in faccia alla realtà. Però mi ha sempre angosciato il fatto di non riuscire a mantenere una famiglia». [U, 38, PA¹]

«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 la famiglia, le persone intervistate costruiscono la propria identità, così come quella del/la proprio/a compagno/a (presente

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

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. 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 (Martin 1990) ovvero 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.

3.2. “Bisogna lavorare in due per forza di cose”

Se nel primo tipo di posizionamento di genere i soggetti narranti abbracciano e contribuiscono a riprodurre l'ordine di genere dominante, in questo caso la costruzione di genere che emerge dalle narrazioni di lavoratrici e lavoratori intermittenti sembra sovvertire il modello tradizionale, che viene tuttavia ricomposto attraverso diverse pratiche di riparazione (Gherardi 1991). Si tratta in questo senso di una costruzione dell'identità e dei ruoli di genere caratterizzata da una maggiore eterogeneità e da un maggior intreccio tra pratiche di resistenza e pratiche di egemonia.

«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... abbiám dovuto comprare il *Bimby*, 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. Si tratta piuttosto di pratiche di resistenza contingenti, costruite sulla base di una situazione temporanea e di “emergenza” che fa riferimento ai cambiamenti imposti dalle trasformazioni del mercato del lavoro, piuttosto che ad un cambiamento culturale rispetto alle aspettative sociali legate ai tradizionali ruoli di genere. 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 inoltre il fatto che i processi di costruzione dei rapporti di genere sia nel caso in cui ripropongano un modello di genere tradizionale (come illustrato nel primo tipo di posizionamento di genere), sia nel caso in cui lo mettano parzialmente in discussione (come in questo caso), si configurano in maniera simile nei due settori oggetto della ricerca, nonostante i differenti livelli di istruzione e i diversi percorsi professionali.

3.3. *"L'unica cosa che ho in mano io è mostrare agli uomini il contrario"*

Tra le narrazioni biografiche che ho ascoltato ci sono però anche delle storie in cui chi narra sembra porsi 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 più o meno 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.

3.4. *“Non sarebbe stato possibile se mia moglie non avesse avuto un lavoro stabile”*

Tra i racconti delle persone che ho intervistato ci sono degli aspetti relativi alla costruzione di genere 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.

3.5. *“Il fatto che lo faccia una donna spesso non viene capito”*

L'ultimo tipo di narrazione relativa alle relazioni di genere (anche in questo caso presente solo tra le narrazioni di chi lavora in modo temporaneo nel pubblico impiego) riguarda l'essere *single*. 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 da molte delle donne intervistate che lavorano nel pubblico impiego. Come già emerso da altre ricerche in letteratura (Crespi 2005), per numerose giovani donne la costruzione biografica non implica soltanto l’attenzione alla “conciliazione” dei tempi per l’attività professionale e dei tempi per la vita privata ed affettiva. 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 auto-realizzazione (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 2002), al di fuori di ogni funzione ancillare. Il lavoro acquista in questo caso un carattere emancipatorio, soprattutto per le donne intervistate che lo sovrappongono alle loro passioni, tra cui sono ricorrenti le narrazioni in cui il tornare *single* viene vissuto come un momento in cui è possibile dedicarsi alla propria professione 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 dichiarato 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.

Dalle diverse modalità di costruzione identitaria delle lavoratrici e dei lavoratori intermittenti intervistate/i emergono dei posizionamenti molto differenti tra loro, i quali compongono in ogni caso delle narrazioni che non sono neutre rispetto al genere. Ogni storia esprime, infatti, delle identità di genere proprio perché 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). I processi di costruzione identitaria attivati nelle narrazioni di uomini e donne che lavorano con contratti a termine nei due settori oggetto della ricerca, e le modalità di performare specifici posizionamenti di genere, saranno oggetto del prossimo, conclusivo, paragrafo.

Riflessioni conclusive

I frammenti dei racconti presentati ci svelano una situazione in cui persistono – a diversi livelli – dinamiche di segregazione occupazionale di genere, ma rappresentano soprattutto differenti modalità di costruzione identitaria e di posizionamenti di genere da parte di soggetti che esperiscono quotidianamente situazioni di instabilità professionale. In particolare questo contributo vuole mettere in luce il fatto che nel posizionarsi nei confronti della precarietà le persone costruiscono delle narrazioni che non sono neutrali

rispetto al genere. Ogni narrazione viene performata, infatti, attraverso pratiche discorsive rese disponibili dalla cultura di riferimento e associate normativamente o stereotipicamente all'uno o l'altro sesso: alcune pratiche sono viste come appropriate solo per gli uomini, altre solo per le donne (nonostante siano praticabili per entrambi) (Gherardi 1995; Martin 2006).

Le storie presentate collaborano in questo senso nel costruire e mettere in atto un particolare tipo di maschilità e femminilità. Nei primi due tipi di posizionamenti di genere emersi dall'analisi delle interviste, i racconti di uomini e donne cooperano nel costruire un modello di genere che attribuisce caratteristiche e diversità sulla base del carattere differentemente sessuato dei corpi, confinando le donne ad una posizione subalterna rispetto al ruolo dell'uomo come principale percettore di reddito. Se nella prima tipologia sono state raggruppate le storie che abbracciano totalmente l'ordine di genere dominante, anche nella seconda i modelli egemonici vengono messi in discussione per questioni esclusivamente economiche, che non sembrano essere legate ad un cambiamento culturale rispetto alle relazioni di genere. Nonostante la proliferazione del lavoro intermittente abbia riconfigurato le forme della divisione sessuale del lavoro (McDowell 1991; Walby 1989) persistono, infatti, delle differenze rilevanti. In questo senso la precarizzazione da un lato ha ridotto le differenze tra uomini e donne, seppure verso il basso (Beck 1999), ma dall'altro ha creato nuove forme di patriarcato (Walby 1989), dal momento che le donne che beneficiano dell'ingresso nel mercato del lavoro continuano a dover far fronte al lavoro non retribuito e a quello per il mercato, per di più in una situazione di progressiva crisi del *welfare* (McDowell 1991). Nonostante la diminuzione della segregazione di genere – sia nell'ambito del lavoro retribuito che nel lavoro domestico e di cura – sia 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 privato e familiare.

Le due tipologie successive sono invece caratterizzate da una (quantomeno apparente) destabilizzazione della cultura di genere dominante. Nel primo caso emerge il tentativo

da parte di alcune intervistate di contestare gli stereotipi di genere, nonostante venga messo in atto attraverso la riproduzione di pratiche tradizionalmente riconosciute come maschili. Nel secondo caso (che riguarda esclusivamente la pubblica amministrazione) siamo invece di fronte ad una dinamica di coppia in cui è lei ad avere un posto fisso, mentre lui esperisce una condizione di instabilità professionale. Anche in questo caso si tratta tuttavia di un cambiamento della posizione contrattuale, che non intacca i modelli culturali di genere: gli uomini continuano, infatti, ad avere un maggiore investimento nella carriera lavorativa e questo è consentito dal simmetrico disinvestimento delle loro compagne nel proprio progetto professionale (a prescindere dalla forma contrattuale a tempo indeterminato) e da un più elevato carico di lavoro non retribuito.

Soltanto nell'ultima tipologia, in cui ho classificato alcune storie di donne *single* che lavorano con un contratto di collaborazione nel settore pubblico, trovano spazio delle voci ribelli rispetto all'ordine di genere dominante. Tuttavia, se da un lato assistiamo ad un processo di scardinamento delle dinamiche egemoni, d'altra parte le narratrici raccontano le difficoltà che comporta lo svolgere un lavoro frammentario – sia nei tempi che nei luoghi – soprattutto nella loro vita privata e di coppia, nonché con lo stesso datore di lavoro.

Un aspetto, a mio avviso particolarmente rilevante, riguarda le differenze tra i soggetti che lavorano nella pubblica amministrazione e nella distribuzione commerciale. Per chi lavora nei supermercati con un contratto di lavoro somministrato i posizionamenti di genere, per quanto compositi ed eterogenei, ricalcano i binari che legittimano l'attribuzione di ruoli e compiti differenti sulla base del sesso biologico di appartenenza. Il modello del *male breadwinner*, seppur rivisitato, resta infatti la trama narrativa a cui poter attribuire senso e in cui potersi riconoscere, mentre l'adesione a modelli di genere alternativi viene vista come una situazione subita e “atipica”, così come “atipica” viene definita la propria posizione lavorativa. Troviamo posizioni simili anche tra collaboratori e collaboratrici della pubblica amministrazione, in cui tuttavia sono più ricorrenti dei posizionamenti di genere alternativi, che non vengono collocati necessariamente in una condizione di subordinazione rispetto al modello di genere dominante. Soprattutto tra le

donne che lavorano con un contratto di co.co.co., infatti, la difficoltà di attribuzione di senso non sta tanto nell'impossibilità di mettere in atto dei posizionamenti di genere che sfidano il modello egemonico, quanto nella mancanza di legittimità sociale che tali posizioni e costruzioni identitarie hanno.

I tipi di posizionamento di genere presentati in questo contributo legittimano specifici modelli culturali che definiscono le caratteristiche di genere che le persone possiedono o devono possedere per essere considerate membri competenti di una specifica cultura (Gherardi e Poggio 2003). Da queste trame narrative emerge quasi esclusivamente un copione che prevede una netta divisione dei compiti tra donne e uomini, anche nel caso in cui tale situazione non sia completamente esperita. Molte delle storie presentate riconducono le trasformazioni dei modelli di genere a situazioni contingenti e spesso legate a ragioni strutturali ed economiche, piuttosto che alla sovversione del piano culturale, all'interno del quale sono radicati gli stereotipi di genere e vengono costruite e negoziate le dinamiche di potere tra uomini e donne. E per chi davvero prende le distanze dagli *script* di genere dominanti sembra emergere la forte difficoltà a proporre soluzioni non conformi, senza necessariamente disinvestire sul proprio lavoro e/o sulla propria vita affettiva, o senza riprodurre modelli comunque asimmetrici.

In questo senso credo che le ricerche che mirano alla comprensione delle relazioni di genere tra chi lavora in maniera intermittente non dovrebbero dare per scontata una riconfigurazione dei diversi posizionamenti e rapporti di potere, che spesso restano immutati se non addirittura rafforzati da una condizione di instabilità lavorativa, ma piuttosto ricercare le trame narrative in cui i soggetti cercano di resistere al monologo della cultura dominante. Penso quindi che potrebbe essere interessante cercare di cogliere non solo in quale modo nelle e attraverso le narrazioni le persone costruiscono un modello dominante di precarietà, così come legittimano un ordine simbolico di genere, ma soprattutto come questi modelli vengano messi in discussione e come le persone tentino di costruirne di alternativi.

Riferimenti bibliografici

- Acker, Joan (1998) "The future of 'gender and organizations': connections and boundaries", *Gender, Work and Organization*, vol. 5, n. 4, pp. 195-206.
- Acker, Joan (1992) "Gendering organizational theory", in A.J. Mills, P. Tancred (a cura di) *Gendering organizational analysis*, London, Sage, pp. 248-260.
- Acker, Joan (1990) "Hierarchies, bodies, and jobs: a theory of gendered organizations", *Gender & Society*, vol. 4, n. 1, pp. 139-158.
- Adkins, Lisa (2002) *Revisions: Gender & Sexuality in the Late modernity*, Buckingham and Philadelphia, Open University Press.
- Adkins, Lisa (1995) *Gendered Work. Sexuality, family and the labour market*, Buckingham, Open University Press.
- Alvesson, Mats e Billing, Yvonne-Due (1992) "Gender and Organization: Toward a Differentiated Understanding", *Organization Studies*, vol. 13, n. 2, pp. 73-106.
- Beck, Ulrich (1999) *Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft*, Frankfurt, Campus; trad. it. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi, 2000.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (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*, London, Sage, pp. 54-84.
- Borderías, Cristina (2000) *Strategie della libertà. Storie e teorie del lavoro femminile*, Roma, manifestolibri.
- Brockmeier, Jens e Harré, Rom (1997) "Narrative: problems and promises of an alternative paradigm", *Research in Language and Social Interaction*, vol. 30, n. 4, pp. 263-283.
- Bruner, Jerome S. (1990) *Acts of meaning*, Cambridge, Harvard University Press.
- Bruni, Attila; Gherardi, Silvia e Poggio, Barbara (2000) *All'ombra della maschilità. Storie di imprese e di genere*, Milano, Guerini.
- Butler, Judith (1995) "Collected and fractured: Responses to Identities", in K.A. Appiah, H.L. Gates (a cura di) *Identities*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 439-447.
- Butler, Judith (1990) *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, New York, Routledge.
- Cigarini, Lia (2006) "Un'altra narrazione del lavoro", *Critica Marxista*, vol. 44, n. 6, pp. 33-36.
- Collinson, David e Hearn, Jeff (1994) "Naming men as men: Implications for Work, Organization and Management", *Gender, Work and Organization*, vol. 1, n. 1, pp. 2-22.
- Connell, Robert (1995) *Masculinities*, Berkeley, University of California Press.
- Crespi, Franco (2005) *Tempo vola. L'esperienza del tempo nella società contemporanea*, Bologna, Il Mulino.
- Crompton, Rosemary (1999) *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*, Oxford, University Press.
- Czarniawska, Barbara (1997) *Narrating the Organization*, Chicago, The University of Chicago Press.

- Czarniawska-Joerges, Barbara (1995) "Narration or science? Collapsing the division in organization studies", *Organization*, vol. 2, n. 1, pp. 11-33.
- Davies, Bronwyn e Harré, Rom (1990) "Positioning: The Discursive Production of Selves", *Journal of the Theory of Social Behaviour*, vol. 20, n. 1, pp. 43-63.
- Davies, Celia (1996) "The sociology of professions and the profession of gender", *Journal of British Sociological Association*, vol. 30, n. 4, pp. 661-78.
- Fontana, Renato (2002) *Il lavoro di genere: le donne tra vecchia e nuova economia*, Roma, Carocci.
- Gergen, Kenneth J. (1991) *The Saturated Self. Dilemmas of Identity in Contemporary Life*, New York, Basic Books.
- Gherardi, Silvia (1996) "Gendered Organizational Cultures: Narratives of Women Travellers in a Male World", *Gender, work and organization*, vol. 3, n. 4, pp. 187-201.
- Gherardi, Silvia (1995) *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*, London, Sage.
- Gherardi, Silvia (1991) "L'ufficio come luogo di costruzione simbolica del femminile e del maschile", *Sociologia del lavoro*, n. 43, pp. 116-136.
- Gherardi, Silvia e Poggio, Barbara (2003) *Donna per fortuna, uomo per destino. Il lavoro raccontato da lei e da lui*, Milano, Etas.
- Giddens, Anthony (1991) *Modernity and Self-Identity*, Cambridge, Polity Press.
- Gutek, Barbara A. e Cohen, Aaron G. (1987) "Sex ratios, sex-role spillover, and sex at work", *Human Relations*, vol. 40, n. 2, pp. 97-115.
- Hobson, Barbara (2000) (a cura di) *Gender and Citizenship in Transition*, London, MacMillan.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books [trad. it. *Maschile e femminile in azienda*, Milano, Olivares, 1988].
- Istat (2007) *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2006*, Roma.
- Lamont, Michèle (1992) *Money, Morals and Manners: The Culture of the French and American Upper-Middle Class*, London, Chicago Press.
- Lash, Scott (1999) "La riflessività e i suoi doppi: struttura, estetica, comunità", in U. Beck, A. Giddens, S. Lash (a cura di) *Modernizzazione riflessiva*, Trieste, Asterios, pp. 161-227.
- Leccardi, Carmen (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*, Roma, Carocci, pp. 124-136.
- Lyon, Dawn (2000) "Gender in career narratives", *Researching Gender and Work: Methodological Perspectives and Practices*, 11th-12th May 2000, EUI.
- Martin, Patricia Y. (2006) "Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity", *Gender, Work and Organization*, vol. 13, n. 3, pp. 254-276.
- Martin, Patricia Y. (2003) "'Said and done' vs. 'saying and doing': gendering practices, practising gender at work", *Gender & Society*, vol. 17, n. 4, pp. 342-366.
- Martin, Joanne (1990) "Deconstructing Organizational Taboos: the Suppression of Gender Conflict in Organizations", *Organization and Science*, n. 4, pp. 339-359.
- McDowell, Linda (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.

- Moulier Boutang, Yann (2002) (a cura di) *L'età del capitalismo cognitivo. Innovazione, proprietà e cooperazione delle moltitudini*, Verona, Ombre corte.
- Poggio, Barbara (2006) "Flessibilità, conciliazione e trappole di genere", in C. Barbarulli, L. Borghi (a cura di) *Forme della diversità. Genere, precarietà e intercultura*, Cagliari, University Press Letteratura.
- Poggio, Barbara (2004) *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Roma, Carocci.
- Poidimani, Nicoletta (2006) *Oltre le monoculture di genere*, Milano, Mimesis.
- Reskin, Barbara (1984) *Sex Segregation in the Workplace*, Washington, National Academic Press.
- Riessman, Catherine 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*, Berkeley, University of California Press, pp. 152-170.
- Riessman, Catherine K. (2001) "Analysis of personal narratives", in J.F. Gubrium, J.A. Holstein (a cura di) *Handbook of Interviewing*, Newbury Park, Sage, pp. 695-710.
- Saraceno, Chiara (2005) "Le differenze che contano tra i lavoratori atipici", *Sociologia del Lavoro*, n. 97, pp. 15-24.
- Saraceno, Chiara (2002) "I paradossi della flessibilità: una prospettiva di genere e generazionale", in M. Magatti, G. Fullin (a cura di) *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci, pp. 220-230.
- Schütze, Fritz (1987) *Das narrative Interview in Interaktionsstudien*, Hagen, Fernuniversität-Gesamthochschule.
- Sennett, Richard (1998) *The corrosion of character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, London, W.W. Norton & Company.
- Somers, Margaret, Gibson, Gloria 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*, Cambridge, Blackwell, pp. 27-99.
- Violi, Patrizia (1992) "Gender, subjectivity and language", in G. Bock, S. James (a cura di) *Equality and Difference*, London, Routledge, pp. 164-176.
- Wajcman, Judy e Martin, Bill (2002) "Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference?", *Sociology*, vol. 36, n. 4, pp. 985-1002.
- Walby, Sylvia (1989) *Theorising Patriarchy*, Oxford, Basil Blackwell.
- Young-Bruehl, Elisabeth (1977) "Hannah Arendt's Storytelling", *Social Research*, vol. 44, n. 1, pp. 183-190.