

GENERE e **R-ESISTENZE** in MOVIMENTO

Soggettività, Azioni, Prospettive

A cura di Maria Micaela Coppola, Alessia Donà, Barbara Poggio, Alessia Tuselli



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Centro
Studi
interdisciplinari
di
genere



Edito dall'Università degli Studi di Trento

Novembre 2020

Impaginazione e grafica a cura di:

Martina Cicaloni e Mario Velluso

Immagine di copertina:

elaborazione di un disegno di Zerocalcare,
che ringraziamo per la concessione a titolo gratuito.

Licenza CC BY-NC-ND

ISBN: 978-88-8443-894-2

Con il contributo, per l'Università di Trento, di

Centro di Alti Studi Umanistici – CeASUm (Dipartimento di Lettere e Filosofia)

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Laboratorio Interdisciplinare per la Qualità e l'Innovazione della Didattica – LiQuID
(Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive)

GENERE e R-ESISTENZE in MOVIMENTO

Soggettività, Azioni, Prospettive

A cura di Maria Micaela Coppola, Alessia Donà, Barbara Poggio, Alessia Tuselli

Editrice Università degli Studi di Trento
2020

Sommario

INTRODUZIONE

<i>Genere e R-Esistenze in movimento</i> Alessia Donà, Barbara Poggio	1
<i>Soggettività, azioni, prospettive – Parte prima</i> Maria Micaela Coppola	5
<i>Soggettività, azioni, prospettive – Parte seconda</i> Alessia Tuselli	9

PARTE PRIMA

1. PRATICHE DI R-ESISTENZA IN CONTESTI FORMATIVI

<i>Diseguaglianze di genere nell'Università che cambia: un'analisi del reclutamento nel sistema accademico</i> Camilla Gaiaschi, Rosy Musumeci	19
<i>Sfide femministe e apprendimento dall'esperienza. Pratiche riflessive collettive per lo sviluppo dell'identità professionale dell'insegnante</i> Francesca Bracci, Alessandra Romano	35
<i>Processi di resistenza alla violenza sulle donne: la rete di contrasto in Piemonte e l'apertura nell'Università di Torino del primo Sportello Antiviolenza</i> Roberta Bosisio, Maddalena Cannito, Francesca Pusateri, Paola Maria Torrioni	49
<i>Sessismo ed empatia: quale relazione con la consapevolezza di genere in medicina? Uno studio psicosociale su un campione di medici di medicina generale in formazione</i> Norma De Piccoli, Silvia Gattino, Simonetta Miozzo, Gabriella Tanturri, Mariasusetta Grosso	63

2. GENERI, R-ESISTENZE E NARRAZIONI

<i>"Your body is a battleground": vulnerabilità e resistenza in The Power di Naomi Alderman</i> Giuseppe Capalbo	79
<i>Corpi di china: underground comix e liberazione femminile in traduzione</i> Chiara Polli	87
<i>Cambiamento climatico, genere e intersezionalità: narrazioni r-esistenti alla climate fiction apocalittica</i> Chiara Xausa	99

<i>Genere e scienza nelle policies europee. Aprire la black box della narrazione dominante</i> Silvia Cervia	109
<i>Nuovi allocutivi per vecchie forme d'odio. Il collocamento di bacioni e di altri salutemi nella cronaca contemporanea</i> Stefania Cavagnoli, Francesca Dragotto	121
3. LGBTQI+: AZIONI, PRATICHE, R-ESISTENZE	
<i>Fare formazione sui temi LGBT nelle istituzioni pubbliche: il caso del tavolo interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT del comune di Reggio Emilia</i> Margherita Graglia	141
<i>L'inclusione degli studenti LGBT+ nel contesto accademico: stato dell'arte e nuovi orizzonti di ricerca e di intervento</i> Anna Lisa Amodeo, Sabrina Antuoni, Concetta Esposito, Cecilia Montella, Daniela Scafaro, Claudio Cappotto	155
<i>Azioni di Contrasto al Sessismo e all'Omofobia (ACSO): un modello innovativo di diversity training per favorire il benessere organizzativo nelle università</i> Elena Luppi, Vincenzo Bochicchio, Cristiano Scandurra	171
<i>La scatola nera: le educazioni di genere implicite nell'infanzia</i> Giuseppe Burgio	185
<i>Genitorialità LGBT+: parole e riflessioni della sociologia italiana</i> Salvatore Monaco, Urban Nothdurfter	197
4. LAVORO, GENERE E CARRIERA	
<i>Il conflitto lavoro-famiglia nelle aree ibride del lavoro. Il caso del lavoro autonomo in Europa</i> Rossella Bozzon	213
<i>Dalle rivendicazioni di genere al nuovo femminismo? Pratiche di R-Esistenza delle donne straniere nello sviluppo delle carriere professionali</i> Loretta Fabbri, Francesca Bianchi, Alessandra Romano	225
<i>Codici di condotta e catena globale del valore: il caso dei codici di condotta contro le molestie sessuali nel luogo di lavoro</i> Cristina Poncibò	239
<i>Emotional e aesthetic labour nell'esperienza delle attrici di teatro a Milano: uno studio esplorativo</i> Emanuela Naclerio	251

5. GENERI, EDUCAZIONE E CONTESTI SCOLASTICI

- Educatori e padri nei nidi e nelle scuole dell'infanzia: pratiche di r-esistenza e contro-narrazioni*
Cristiana Ottaviano, Greta Persico, Alessia Santambrogio 265
- Cambiamenti e resistenze, risorse e varchi per educare alle differenze*
Monica Pasquino 277
- Letterature di r-esistenza: percorsi curricolari di cittadinanza e costituzione*
Cristiana Pagliaruso 285
- Profili giuridici dell'educazione di genere dei bambini e delle bambine nell'ordinamento italiano*
Arianna Pitino 293

PARTE SECONDA

6. CORPI E LINGUAGGI: R-ESISTENZE NON CONFORMI

- Wise nurses e beautiful professors: resistenze al linguaggio inclusivo nella traduzione automatica dall'inglese all'italiano*
Alessandra Luccioli, Ester Dolei, Chiara Xausa 309
- L'intersezionalità e la vulnerabilità come strumenti euristici dell'Healthist Approach*
Rosaria Piroso 325
- Buone e cattive madri. La dieta come territorio di controllo e resistenza*
Sebastiano Benasso, Luisa Stagi 337
- Generi dissidenti: corpi non conformi nello spazio dello sport*
Carla Maria Reale, Alessia Tuselli 349
- La sessualità come opportunità. Percorsi di attivismo disabile e riflessioni dai margini*
Chiara Paglialonga 361

7. LA R-ESISTENZA: LE DONNE NEGLI ANNI DEL NAZIFASCISMO IN EUROPA

- R-Esistere a ruoli e confini: viaggi e attraversamenti delle donne italiane emigrate in Francia tra le due guerre mondiali*
Sara Rossetti 375
- Punti di luce: le donne ebraiche nella resistenza europea*
Antonella Tiburzi 385
- Resistere alla guerra: scritture di donne*
Patrizia Gabrielli 397
- "Un ostinato antifascismo": nascita e morte della rivista femminile La Chiosa (1919-1927)*
Valeria Iaconis 403

8. DONNE, GENERE, ETNIA: SPAZI, PRATICHE E SFIDE

- Intersezionalità allo specchio: voci di r-esistenza dalla comunità Panjabi italiana*
Sara Bonfanti 417
- Display di genere e autodeterminazione tra rassegnazione e r-esistenze. Una ricerca qualitativa sulle donne di nuova generazione in Italia*
Gaia Peruzzi, Alessandra Massa 429
- Donne richiedenti asilo e ingiustizia: un framework normativo*
Gloria Zuccarelli 441
- Donne in politica: l'esperienza della Provincia autonoma di Bolzano*
Sara Boscolo, Josef Bernhart, Nathalie Colasanti, Rocco Frondizi 453

9. R-ESISTENZE URBANE

- Le pratiche intellettuali femministe delle donne nella città di Catania: nuove forme di conoscenza e saperi trasformativi per la società*
Chiara Carbone 465
- Relazioni di genere e precarietà di vita: tra progettualità difficili e ridefinizione dei ruoli. I casi di Milano e Londra*
Annalisa Dordoni 477
- Casa libera tutte. La costruzione di spazi femministi più sicuri come pratica di r-esistenza nei contesti urbani*
Giada Bonu 487
- Città arcobaleno in Italia. Uno spazio di frontiera per la rivendicazione identitaria, sociale e politica dei cittadini omosessuali*
Fabio Corbisiero, Salvatore Monaco 499

10. FEMMINISMI E NUOVI MOVIMENTI

- R-Esistere o credere? I movimenti di contrapposizione alla "teoria del gender" e i diritti delle religioni: primi spunti di riflessione*
Francesca Oliosi 517
- Il femminismo del passaggio degli anni Ottanta. Ritirarsi in un archivio come atto di r-esistenza*
Rosa De Lorenzo 529
- Gioco di ruolo e discriminazione: una prima indagine sulla community italiana*
Claudia Pandolfi, Roberto Lazzaroni, Aurelio Castro, Gloria Comandini, Francesco Giovinazzi 541

ELENCO DELLE AUTRICI E DEGLI AUTORI 553

9

R-ESISTENZE URBANE

Relazioni di genere e precarietà di vita: tra progettualità difficili e ridefinizione dei ruoli. I casi di Milano e Londra

Annalisa Dordoni

1. INTRODUZIONE

Il saggio riporta i risultati emersi da una ricerca empirica condotta tra il 2014 e il 2017 in due vie commerciali di Milano e Londra. Sono stati utilizzati metodi di ricerca qualitativi. Complessivamente, durante un anno di osservazione etnografica, sono stati condotti 2 *focus group* e 50 interviste nei due casi osservati. In entrambi i contesti, addetti e addette lavorano su turni, di domenica e nei giorni festivi. Sono stati analizzati i ruoli, le rappresentazioni e le relazioni di genere, ridefinite e ricalibrate a fronte delle difficoltà nella progettualità di vita. Difficoltà che sono spesso causate dal lavoro su turni sette giorni su sette. Giovani e giovani adulti/e, addetti e addette alla vendita in Oxford Street e Corso Buenos Aires, si trovano a dover ripensare il genere e le relazioni a causa del lavoro festivo e domenicale, che va a modificare non solo i progetti per il futuro ma anche i rapporti interpersonali e tra i generi, la possibilità di progettare e di costruire una famiglia. Inoltre, i risultati di ricerca evidenziano come, soprattutto in Italia, vi sia un processo di ridefinizione degli stereotipi nel settore della vendita al cliente. Il ruolo del giovane commesso maschio viene rappresentato socialmente da parte di lavoratori e lavoratrici come aderente ad un modello "femminile". Questo accade mentre le donne e giovani donne commesse si trovano a dover ridefinire il carico domestico, i ruoli e le relazioni in famiglia, in una condizione di difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Anche nel contesto inglese emerge un quadro di ridefinizioni dei ruoli e delle relazioni di genere rispetto all'età e causato dalla difficoltà di stringere rapporti significativi, da una situazione a volte di temporaneità contrattuale, e dal lavoro su turni. I entrambi i contesti, addetti/e percepiscono difficoltà legate ad una mancanza di potere sul proprio tempo e questo accade soprattutto alle donne. La flessibilità del lavoro e la conseguente precarietà di vita sono in questo caso connesse al lavoro su turni, festivo e domenicale, e non soltanto causate da contratti temporanei. Anche con un impiego a tempo indeterminato queste donne vivono in una condizione di precarietà e flessibilità temporale, ansia e alienazione.

Negli ultimi decenni i tempi sociali si sono profondamente trasformati. I tempi di vita stanno divenendo sempre più veloci, frammentati e destrutturati. Oggi, nel settore della vendita al dettaglio, l'orario di lavoro è caratterizzato da turni non fissi, ogni giorno differenti. Le giornate di lavoro comprendono anche le domeniche e i festivi. Questa trasformazione del lavoro influenza la vita sociale e quotidiana. Il saggio mira a sottolineare la connessione tra le questioni di genere, i tempi di lavoro e di vita e il modo in cui sono correlati, in particolare in Italia, alle politiche di (de)regolamentazione delle aperture delle attività commerciali. Questo contributo si inserisce nel dibattito sulle disuguaglianze di genere e le trasformazioni del lavoro in contesti caratterizzati da un'economia orientata ai servizi, da accelerazione sociale, flessibilità e destandardizzazione. Il settore del commercio al dettaglio è caratterizzato da una selezione mirata del personale: gli/le addetti/e devono empatizzare con i/le clienti e apparire giovani, gentili e di bell'aspetto, come dimostrano gli studi sul lavoro emozionale (Hochschild, 1983; Nickson et al., 2012) e sul lavoro estetico (Hall et al., 2012; Pettinger, 2004 e 2005; Warhurst et al., 2007). Gli orari di lavoro flessibili nel settore del commercio (e della grande distribuzione) sono connessi alle politiche di liberalizzazione dei consumi e influenzano profondamente l'equilibrio tra lavoro e vita privata, soprattutto delle lavoratrici. Questo accade in particolare nei paesi in cui le donne vengono rappresentate e percepite come prime responsabili del lavoro domestico e di cura, dell'assistenza all'infanzia a quella familiare.

2. METODI UTILIZZATI E CONTESTI DELLA RICERCA

Le riflessioni qui proposte si basano su una ricerca empirica in cui sono stati analizzati tempi e ritmi del commercio al dettaglio nel periodo 2014-2017. Durante il lavoro di campo nei due contesti, durato un anno, sono state condotte complessivamente 50 interviste semi-strutturate e 2 *focus group* con lavoratori e lavoratrici, delegati/e e funzionari/e sindacali. Il materiale empirico è stato analizzato utilizzando il software per l'analisi di dati qualitativi MAXQDA. Lo scopo della ricerca era comprendere le rappresentazioni di lavoratori e lavoratrici su tempi (orari flessibili, lavoro durante i festivi e le domeniche), ritmi (servizio rapido) e relazioni con i/clienti, indagando le conseguenze degli orari di lavoro destrutturati sulla vita quotidiana. L'attenzione era focalizzata su percezioni, sentimenti, riflessività e interpretazioni dei significati degli attori sociali. I contesti della ricerca sono due vie dello shopping, situate in città metropolitane simili tra loro, entrambe ad economia fortemente orientata ai servizi e caratterizzate da processi di deregolamentazione e flessibilizzazione. Londra e Milano possono essere entrambe definite città globali (Sassen, 2001 e 2006). La ricerca mostra che nel caso italiano gli assistenti di vendita lavorano con orari flessibili spesso anche da soli in negozio, senza pause strutturate per il pranzo, o persino per andare in bagno. Nel Regno Unito molto raramente invece sono soli nel negozio. In Italia, i lavoratori sono tenuti a lavorare sei giorni alla settimana, con un solo giorno libero, nel Regno Unito lavorano cinque giorni su sette. Si tratta comunque di una condizione problematica per gli assistenti alla vendita: avere tempo per costruire relazioni sociali significative e tempo per se stessi diviene difficile. Da un periodo di grande crescita industriale, Milano, come Londra, è passata poi ad un processo di progressiva deindustrializzazione e terziarizzazione. Insieme alla struttura economica e del lavoro, le città hanno anche cambiato i loro flussi e ritmi, i loro tempi di attività, sempre più frammentati e allungati nei giorni del fine settimana e di notte. I processi di globalizzazione hanno reso anche le due vie dello shopping molto simili: le stesse aziende, le stesse catene del valore globali, hanno localizzato lì le loro attività commerciali. Il settore del commercio al dettaglio è caratterizzato da un rapporto personale con il cliente ed è ancorato al locale, quindi difficilmente delocalizzabile e non sempre riducibile ad una attività di vendita online. Ancora oggi nell'era dell'e-commerce, la vendita al dettaglio rimane una fase cruciale del processo di produzione per le aziende. I processi di normalizzazione e globalizzazione sono supportati dallo stesso approccio economico orientato ai servizi, non più basato sulla produzione industriale, ma su catene distributive e commerciali, con tempi di lavoro flessibili e rapidi.

3. DEREGOLAMENTAZIONE E FLESSIBILIZZAZIONE NEL RETAIL

La legge europea consente a ciascuno Stato membro di stabilire la propria politica relativa ai tempi di lavoro e agli orari di apertura dei negozi. L'orario di lavoro negli Stati membri europei è inserito in una direttiva, in cui è indicato un solo giorno riposo settimanale dopo sei giornate di lavoro. La Corte di giustizia europea non ha confermato che la domenica dovrebbe essere il giorno dell'interruzione. Dopo l'inizio del processo di deindustrializzazione, il numero di lavoratori e lavoratrici del commercio e della grande distribuzione sta crescendo: sono i nuovi "operai dei servizi". Le attività di vendita al dettaglio sono spesso aperte sette giorni su sette, e alcuni supermercati persino 24 ore su 24. In Italia, con l'applicazione del D.L. 201/2011, detto Decreto "Salva-Italia", gli orari di apertura dei negozi sono stati completamente liberalizzati. Questa totale deregolamentazione consente di aprire 24/7, per 365 giorni all'anno, senza alcuna limitazione. Vi sono stati numerosi dibattiti e critiche, da parte di sindacati, associazioni e gruppi di lavoratori indipendenti, nonché di imprenditori locali e proprietari di negozi di piccole dimensioni. Lavoratori e lavoratrici sostengono la necessità di una regolamentazione degli orari di apertura e i piccoli imprenditori lamentano difficoltà nel tenere il passo con le grandi aziende multinazionali, che hanno più risorse per far fronte ai costi di mantenimento dei loro negozi sempre aperti. Analogamente all'Italia, anche nel Regno Unito alcuni gruppi hanno iniziato a mettere in discussione questo processo di deregolamentazione. Vi è una grande campagna contro il lavoro domenicale, *Keeping Sunday Special*,

sostenuta da diverse organizzazioni, religiose, sindacali, laiche. Il lavoro della vendita al cliente è legato a un tipo specifico di alienazione connesso alla gestione delle emozioni (Hochschild, 1983). Oltre a questo, addette e addetti esperiscono anche una condizione di alienazione legata alla mancanza di potere del proprio tempo, a causa dei ritmi di lavoro e della flessibilità temporale data dal lavoro su turni destrutturati (Dordoni, 2017a). Come dimostrano le ricerche sul lavoro emozionale, lavoratori e lavoratrici del settore sono scelti dai manager per genere (Pettinger, 2005), età, aspetto fisico (Hall et al., 2012), e vengono impiegati per svolgere attività spesso poco retribuite, e assunti con contratti talvolta temporanei. Negli ultimi anni, la flessibilità è in crescita, specialmente nel settore dei servizi (Accornero, 2005; Arriola et al., 2005; Bauman, 1998; Fellini, 2017; Gallino, 2014; Sennett, 1998). L'Italia è un esempio paradigmatico di flessibilità temporale: come detto vi è una completa deregolamentazione, senza limiti né regole.

Si tratta di un nuovo modello di società caratterizzato da tempi destrutturati di lavoro e consumo: una società di servizi 24/7 (Dordoni 2017c, Dordoni 2019). La questione sociologica è se gli attori possano avere una vita quotidiana serena e di qualità in questo tipo di società accelerata, con tali tempi e ritmi (Giddens, 1999; Anxo et al., 2006; Bauman, 2000 e 2009; Dordoni, 2017b; Gallino, 2001; Rosa, 2003 e 2010; Sugarman et al., 2017; Wajcman, 2016). Inoltre, le società vengono quotidianamente riprodotte attraverso le routine dei loro attori, i sistemi sociali esistono attraverso la loro continua strutturazione nel tempo. I processi di strutturazione e routinizzazione sono necessari per la riproduzione della vita sociale (Giddens, 1979, 1984, 1990 e 1991). Al contrario, stiamo assistendo all'emergere di un nuovo processo di destrutturazione dei tempi, di lavoro e di vita (European Foundation, 2017). I processi economici e del lavoro hanno conseguenze sulla vita personale e sociale, modificano le routine e gli attori stessi (Gallino, 2007). La trasformazione degli orari di lavoro e di consumo genera quindi trasformazioni incisive nella vita quotidiana, in particolare nei contesti urbani, nel ritmo delle città.

4. GENERE, PROGETTUALITÀ DI VITA E POTERE SUL PROPRIO TEMPO

Durante interviste e *focus group*, lavoratrici e lavoratori hanno mostrato una condizione di alienazione che influisce anche sulle scelte di vita. Non avere tempo per se stessi condiziona la possibilità di riflettere sulla propria vita e sul proprio futuro. I tempi destrutturati, una delle tante modalità di flessibilità del lavoro, incidono sui loro progetti di vita (Migliavacca, 2005 e 2013; Bertolini, 2018). Ciò genera una situazione di incertezza e precarietà, in cui sono intrappolati sia lavoratori giovani che adulti. Romina, Fiorella, Chiara e Marina raccontano che hanno perso di vista obiettivi e decisioni per il futuro, lavorando su turni, le domeniche, sei giorni su sette, con tempi destrutturati e ritmi veloci.

Ho 26 anni. Io vivo da sola. Non ho figli, non sono sposata. Sono da sola, diciamo, sì. Ho frequentato anche Giurisprudenza per 4 anni, poi ho lasciato. 4 anni e poi ho lasciato perché non riuscivo più a star dietro con gli esami, lavorando. (Milano_T10_Romina_26 – interviste anonime, vengono indicati: città, codice intervista, nome fittizio, anni di età)

Qua dentro ti freggi. Io sono entrata a diciannove anni, ora ne ho trenta. Sto facendo le stesse cose da dieci anni. Non ho imparato nulla. Non ho avuto neanche la possibilità (...) Comunque, sono lavori che ti fregano. Bisogna sapere vedere questa cosa, saper vedere a lungo termine e capire quando è il momento di fare altro, di cercare altro. (Milano_A4_Fiorella_F30)

[Che progetti hai per il futuro?] Io vorrei trovarmi un lavoro normale [Definisci normale per favore...] La domenica di default non lavorare, lavoro anche a contatto col pubblico perché a me piace. Anche se mi piacevano i telefonini, ma mi piacciono anche altre cose (...) Quindi un lavoro con il quale io possa anche avere una vita. Quindi qualsiasi cosa, anche vendere le patate, pulire le scale o friggere le patatine, ma io la domenica devo poter coltivare i miei interessi. Spero pure il sabato, però mi accontento anche solo della domenica senza dover dire grazie a nessuno (...) E quindi io vorrei un lavoro così, e poi vorrei fare

una famiglia. Cioè, se riesco a trovare un lavoro che mi permette di avere una famiglia, anche una famiglia... (Milano_T8_Chiara_F29)

[Riuscivi a gestire i tempi e combinare gli orari, ad esempio con gli amici, con la famiglia, mentre lavoravi nel negozio?] Mah in realtà sì, alla fine, poi sono gli altri che si adeguano a te, quindi sì, poi non è che avessi.... Cioè faccio la vita dei ventenni, quindi non ho creato una famiglia, un nucleo familiare tutto mio, quindi sì (...) [Secondo te lavorare su turni può causare stress?] Mah, dipende dalla vita che fai. (...) Può essere una fonte di stress se hai comunque dei bambini, insomma se vuoi mantenere una continuità all'interno di un nucleo familiare (...) Eh, in realtà non voglio pensare al futuro. Voglio pensare al presente perché è quello che sto vivendo, perché il futuro, non so, devo prima vedere come sto camminando oggi per sapere come sarà il mio futuro. Quindi no, non lo guardo. Non lo so! [E quando lavoravi invece anche nei festivi e nei week end eccetera, pensavi al futuro, ti ponevi il problema... Perché comunque poi hai deciso di cambiare lavoro] Sì, sì. Non poteva essere per sempre. Quello non poteva essere per sempre. [E ci sei riuscita] Ci siamo riusciti! Sì, sì sì! (alza la voce ridendo). Grazie veramente a un colpo di fortuna. (Milano_T4_Marina_F33). (Milano_T4_Marina_F33 – ha appena cambiato lavoro per un impiego lun.-ven. dalle 9 alle 17)

Marina non stava cercando attivamente un altro lavoro: un'amica le ha detto di un posto libero, perciò dice di aver avuto solo fortuna e il coraggio di lasciare il negozio. Chi lavora nella vendita molto spesso viene "risucchiato/a" dai tempi destrutturati, e non riesce né a cercare né a trovare un altro impiego. Marina adesso ha "un lavoro normale". Sottolinea durante l'intervista che molti/e suoi/e colleghi/e sono rimasti intrappolati in un impiego su turni che in verità non desiderano, e non sono per nulla soddisfatti. Sia Marina che Marcella raccontano come le "commesse", che lavorano su turni e in negozi sempre aperti, non abbiano potere sul proprio tempo.

Oggi che comunque non faccio più quel lavoro lì è un lavoro che continuo a non consigliare a nessuno, se non a ragazzi giovanissimi! (...) in generale ci sono molte persone che questo lavoro se lo trascinano. (Milano_T4_Marina_F33).

Io non faccio più niente. Io non programmo più niente. Non posso programmare niente. Posso programmare, magari, una data esatta tra un mese e dire: quel giorno lì chiederò la domenica. Però, poi, per tutto il resto dell'anno... Cioè, non è che puoi chiedere ogni mese una domenica. Anche se forse adesso sarebbe meglio iniziare a farlo. Però, non puoi da me. Io non mi riesco ad organizzare. Sto un po' perdendo la bussola, diciamo, in questo senso. (...) Diventa proprio difficile. Io lo dico chiaramente: vita sociale non ne ho. Ci vorrebbe almeno sapere un giorno che è quello, e concentri tutto lì. Per vedere la mia famiglia... io non abito più vicino a loro... sembra una cavolata... Adesso loro hanno sessant'anni. Ho una nonna che ha ottantaquattro anni... [i nonni] non sai mai quando puoi andarli a vedere. Anche semplicemente un'uscita con i tuoi amici (...) Lo stress che ti porti dentro, perché non sai mai che cosa fai nei prossimi giorni, è una cosa che coinvolge me, coinvolge mia figlia, coinvolge il mio ragazzo e coinvolge i miei suoceri. E gli impegni che hanno loro con tutti gli altri, perché se la variabilità è sempre quella, e io non lo so, io coinvolgo tutti. [La tengono loro la bambina?] Adesso sì, fino a quando si può. Poi, dopo andrà all'asilo. E lì ci sono degli orari. Poi vediamo... E meno male che ci sono i suoceri. Sono molto fortunata perché, se no, veramente non potrei avere un lavoro così. Se io torno a casa alle dieci di sera, alle dieci e mezza, come sta succedendo... E il sabato e la domenica... veramente io sto coinvolgendo parecchie persone in questo discorso. [Quindi, comunque, i tuoi tempi di lavoro condizionano anche tutti gli altri.] Tutti. Io mi sento responsabile. (Milano_A3_Marcella_F34)

Il lavoro su turni coinvolge molte persone dentro e fuori la cerchia familiare, richiede una ridefinizione dei ruoli e delle relazioni di genere, ma le difficoltà ricadono comunque spesso sulle spalle delle donne.

5. ORIENTAMENTO SESSUALE, STEREOTIPI E RIDEFINIZIONE DEI RUOLI

Addette e addetti alla vendita devono essere sempre sorridenti, disponibili, relazionarsi con la clientela ed empatizzare con questa per riuscire a vendere più prodotti. È una delle caratteristiche dell'attività lavorativa definita come lavoro emozionale (Hochschild, 1983). Il lavoro emozionale si riferisce al dover stringere una relazione empatica con i clienti in cambio del salario, e quindi differisce dalla gestione delle emozioni non monetizzata, non mercificata, che ogni attore sociale svolge quotidianamente. Una delle caratteristiche di questo tipo di lavoro è quella di essere considerata un'attività "femminile" nel senso comune. La figura della commessa viene quindi declinata in modo stereotipato soprattutto nei contesti sociali in cui i lavori domestici e di cura sono considerati prerogative femminili (Rizza et al., 2014, Saraceno, 2003 e 2016). Anche per questo vi è una forte femminilizzazione del settore, perché le attività di vendita sono associate al lavoro di cura. È emerso come i ragazzi commessi vengano spesso rappresentati e percepiti come non eterosessuali, come se questo fosse utile al senso comune per ricomporre il quadro dello stereotipo: ridisegnando il maschile in un'etichetta che possa renderlo in qualche modo *più vicino* al femminile, come se un maschio omosessuale fosse più "femminile" e *più portato* al lavoro di cura, e possa per questo essere anche *più portato* alla relazione con il cliente. Dicono a tal proposito Sofia e Fiorella:

Cioè io, in dodici anni, di colleghi etero ne ho avuti pochissimi, veramente pochi. Al reparto uomo c'è l'uomo omosessuale, quindi frequentato molto da omosessuali, quindi il fatto di avere un omosessuale a servirci, sicuramente, rende il cliente più felice e quindi no, diciamo che * tende ad assumere molto omosessuali. I nostri vetrinisti, la maggior parte, sono omosessuali e i miei colleghi in vendita, al momento, forse ne ho uno etero e gli altri sono tutti omosessuali, *ma per una questione, secondo me, di predisposizione.* (Milano_A5_Sofia_F44)

Loro hanno una carta in più, un po' *per come sono fatti loro...* La maggior parte delle volte (...) di solito, chi è gay... *ne capiscono di più.* Ovviamente, ormai l'azienda sa. Però, *è oggettivamente vero.* Loro hanno una carta in più perché *sono più attenti (...)* Spesso la tendenza è quella di farsi servire da loro perché... loro sono super avanti rispetto a... super informati... all'avanguardia nel settore. Almeno in questo settore. (Milano_A4_Fiorella_F30)

Alice e Chiara sono invece più critiche rispetto a questo stereotipo.

Questo ragazzo gay, lui lavorava in questo negozio di accessori e la sua divisa doveva essere femminile. Quindi colori pastello. Lui mi aveva chiesto dei consigli, poi tra una cosa e l'altra mi sono dimenticata, però ho cominciato a pensare al fatto che lui, cioè un ragazzo, doveva vestirsi femminile ed era gay (...) ti assumo perché sei gay e allora è come se io rimarcassi il fatto che tu sei diverso e io ti assumo perché sei diverso (...) come se un ragazzo gay potesse dare *consigli migliori* di un ragazzo etero. (Londra_A4_Alice_F28)

Qua a * c'è questa policy, cioè che "tutti i ragazzi sono gay" [fa il segno delle virgolette]. Si sì nel senso *maschi non ne esistono*, almeno qua non ho mai visto... Cioè dicono che nell'abbigliamento, vabbè forse, nell'abbigliamento da donna un ragazzo gay è un po' più... anche se non concordo sinceramente. Ce ne ho anche io in negozio. (Londra_A3_Chiara_F28)

Come si evince da tali affermazioni, nel senso comune, anche fra le addette, il lavoro di vendita è da un lato considerato e rappresentato come *femminile*, e dall'altro, se praticato da un uomo, egli è *considerato gay e rappresentato* in quanto tale. Durante la ricerca solo tre commessi intervistati si sono dichiarati come omosessuali, mentre gli altri intervistati di sesso maschile non hanno espresso il loro orientamento, e non è stato esplicitamente chiesto di esporsi. Questi tre intervistati hanno raccontato che, secondo la loro

percezione, le aziende preferiscono assumere uomini gay perché *si presuppone* che siano più *inclinati* al rapporto empatico e che vendano più prodotti. Inoltre, è emerso il tema della famiglia come centrale dal punto di vista aziendale: questi tre ragazzi hanno affermato che non pensano di adottare o avere figli, e che l'azienda si aspetta che abbiano *meno carichi familiari* rispetto ai commessi eterosessuali e sia per questo più propensa ad assumere ragazzi omosessuali.

Lo stereotipo di genere che caratterizza il lavoro emozionale, paragonato al lavoro di cura, viene così trasposto sull'orientamento sessuale. I maschi non eterosessuali vengono *considerati* più "*simili*" alle donne e *rappresentati* come più "*adatti*" a tali attività lavorative, e così i ruoli vengono ridefiniti.

Per essere assunti come addetti alla vendita diviene così utile mostrarsi *femminili*. Avviene dunque il contrario rispetto a quanto emerge in innumerevoli studi su genere e organizzazioni: per le occupazioni più prestigiose e qualificate, e per le posizioni più elevate, sono invece le caratteristiche considerate *maschili* ad essere percepite come utili e vantaggiose (in modo altrettanto stereotipato).

Si tratta di modalità speculari di creazione e riproduzione degli stereotipi di genere. In questo caso lo stereotipo viene trasposto, traslato, dal genere all'orientamento sessuale. Un uomo viene giudicato più *adatto*, più *bravo*, più *indicato* per la mansione, rispetto ad un altro, in base al suo supposto orientamento omosessuale, anche non dichiarato, oltre che ad una performatività di genere non binaria.

6. GENERE E GENERAZIONI: CONSEGUENZE DELLA FLESSIBILITÀ TEMPORALE

La flessibilità degli orari, soprattutto in un contesto culturale ancora caratterizzato da discriminazioni di genere e presunta *appartenenza* alla sfera domestica del femminile, genera difficoltà in particolare per le donne, intrappolate in questi lavori poco retribuiti e poco qualificati (De Leonardi 1997, Naldini 2002). Nel caso italiano, la maggior parte degli intervistati sono donne, e in media più adulte che in Oxford Street. In Corso Buenos Aires, le donne adulte (oltre i 35 anni) e giovani adulte (tra i 28 e i 35 anni) sono la maggioranza. Oltre allo stereotipo di genere ve ne è uno generazionale: le commesse raccontano di come vengano considerate sempre giovani dalla clientela, anche quando non lo sono più. Una di loro, Fiorella, racconta come sia rimasta a lavorare nella vendita quasi senza rendersene conto, un lavoro che dovrebbe essere temporaneo. Sofia, 44 anni, racconta le sue percezioni e sensazioni sulla relazione con la clientela. In particolare, emerge come lo stereotipo della "giovane commessa" sia radicato, e come questo venga percepito da chi è rimasto intrappolato nel settore ad un'età più avanzata.

Guarda, c'era un'intervista che aveva fatto qualche anno fa per la CGIL in cui ero veramente tristissima. Poi, l'ho rivista e ho detto: un po' di fiducia verso il futuro... Sarà stata una giornata...non lo so... Ormai, ci sono nel futuro. Una volta che fai un figlio, secondo me, non ti proietti più, ma ci sei. Quindi, sono fiduciosa... Mi fa paura come prima, più di prima. Però, sono più grintosa, forse. Dico: va be', una soluzione la troverò. So che non è... Probabilmente, dovrò cercare altre strade, perché non è un lavoro che posso fare... Questi sono lavori temporanei, diciamo, alla fine, per quanto ti possa avere il contratto a tempo indeterminato. O tu fai una crescita... E, comunque, è un lavoro strano, questo, a prescindere. (Milano_A4_Fiorella_F30 – delegata sindacale)

Sicuramente è il tipo di lavoro che facciamo, cioè loro ci identificano con il nostro lavoro. [con "loro" intende i/clienti] Non riescono ad andare al di là, cioè io ho colleghi che parlano quattro, cinque lingue, ma loro non guardano al di là del loro naso. È così. È così, noi siamo *, noi siamo le commesse di *, punto, e lì finisce, cioè tu non sei nient'altro fuori. Adirittura, per farti capire, io ho una certa età, ho una fede al dito che è un simbolo... Qualcuno mi diceva: "No, perché poi, quando avrà figli, capirà"! ...che se tu osservassi un minimo la persona che hai di fronte...! (...) Mentre tu mi dai i soldi e tutto, io sto maneggiando i tuoi soldi, tu già vedi la fede, vedi che non sono una ragazzina. Non ti viene neanche da pensare che possa essere una mamma perché lavoro da *, cioè è escluso anche che io possa avere dei figli? È assurdo. Mi chiamano "Signorina", tutti. Tutti mi chiamano "Signorina", ma non è una questione

di dimostrare meno anni, cioè è una questione che tu associ il commesso a una ragazza, cioè non stai guardando neanche che la persona che hai di fronte è un'ultraquarantenne. (Milano_A5_Sofia_F44)

Sofia racconta del mancato riconoscimento, dice di non essere riconosciuta come donna adulta dalla clientela perché questa dà per scontato che le commesse siano giovani. Dice inoltre di percepire, come restituzione dell'immagine di sé dal cliente, uno stigma connesso al suo ruolo e all'età, quando invece la clientela si rende conto che non è più giovane.

Le questioni di genere non si limitano alle rappresentazioni e percezioni, ma nel caso delle donne adulte e giovani adulte includono anche problemi più gravi connessi ai tempi di lavoro. Una donna, al rientro dalla maternità, ha richiesto e ottenuto il part time verticale e lavora oggi con turni fissi e in tre giorni fissi, purtroppo però il venerdì, sabato e domenica. Nell'azienda per cui lavora sono sempre in piedi. Afferma di avere gravi problemi alla schiena, dice che, anche se a lei fortunatamente non è successo, una sua collega ha perso un bambino. Racconta che adesso le addette alla vendita nella sua azienda sono tenute a mettersi in maternità anticipata, appena sanno di essere in gravidanza. Si tratta di un lavoro faticoso, si deve far fronte a giornate senza pause e a stress e ansia dati dalle richieste dei clienti e dalle aziende. Soprattutto il problema sono i tempi: non riescono a fare una vera e propria pausa pranzo, e persino talvolta ad andare in bagno, cosa che può avere ripercussioni sulla gravidanza.

Una lavoratrice in Corso Buenos Aires a Milano, Marcella, che lavora da oltre 10 anni nel settore, ha dovuto sottoporsi ad un intervento di raschiamento dopo aver avuto un aborto spontaneo. Marcella racconta come pensa di aver perso suo figlio, presumibilmente mentre lavorava nel turno di chiusura, da sola, in negozio. Ha avuto un'altra figlia ma è ancora molto scossa dall'accaduto. Durante la ricerca è emerso che questo è purtroppo accaduto anche ad un'altra intervistata, e sono state raccontate da terzi altre tre esperienze simili. Riporto qui il racconto di Marcella, giovane donna di 34 anni:

Non sono mai stata casa in malattia. È successo solo una volta, che sono dovuta stare a casa venti giorni in malattia, perché mi sono sentita male in negozio. Ma non so se quello è il vero motivo. Non lo saprò mai (...) È successo che io aspettavo un bimbo, prima della Sofia. Alla nona settimana ha smesso di battere il cuore. Ma io me ne sono accorta alla dodicesima, quando sono andata a fare il bi-test. Quindi, per tre settimane ho avuto... Dopo ho fatto i calcoli, ho ragionato un attimo. Era successo che in chiusura, da sola, una sera ho avuto uno svarione forte, un calo di pressione: ho visto tutto nero. Mi ricordo dove ero: sulle scale. Il mio negozio è diviso in piano terra e piano sopra, e ci sono le scale. Ero lì che scopavo le scale, e avevo da fare ancora la chiusura, passare l'aspirapolvere ai pavimenti, fare la polvere perché era stata una giornata... Mi sono sentita male e mi sono seduta sulle scale. Ho detto: cosa mi sta succedendo? Avevo la tachicardia. Sono da sola... Cosa faccio? Devo fare la chiusura, devo inviare i dati ai capi... Cioè, nonostante stessi male, io avevo questo pensiero. Dovrei chiamare l'ambulanza... Non lo so, non l'ho chiamata. Io non so come mai ho fatto questa cosa. [E hai finito di sistemare?] Mi sono sforzata fino all'esasperazione. Io non so, adesso, cosa è successo. E non lo saprò mai. (...) Magari, dovevo fermarmi. Sono andata avanti. Poi, sono andata a prendere il treno. Ti giuro che mi ricordo ancora la fatica e il mal di testa. Mi pulsavano tutte le vene del cervello. Dopo, ho scoperto che, dopo tre settimane... Uno, poi, lì non può dire niente. Sono cose che succedono. (...) Per come pretende questa responsabile la pulizia... Poi, da sola. Perché l'aspirapolvere è il bidone: pesa. Ma è stata una mia... Cioè, ero io responsabile del mio stato. Capisci? Nessun altro. Sono stata io cogliona (...) Ti senti addosso tutta questa cosa. Quindi, ho detto: se chiamo l'ambulanza che succede, perdo il lavoro? Cioè, io mi ero già... Capisci? Io mi ero già fatta questa cosa. (Milan_A3_Marcella_F34)

Marcella ha spiegato che non ha smesso di lavorare perché era sola, aveva paura di chiudere il negozio e delle possibili conseguenze: aveva paura di essere licenziata. Londra emerge come un contesto con minore ansia e stress e più diritti, rispetto al contesto italiano. In particolare, è da notare come nel Regno

Unito non siano mai da sole in negozio, ma lavorino sempre con colleghi presenti, o con una guardia privata. Tuttavia, per l'unica lavoratrice adulta con due figli, intervistata a Londra, gestire l'equilibrio tra lavoro e vita privata è difficile e si sente intrappolata come le altre donne intervistate:

I mean, honestly, I started this job when I was in college, so I literally just turned 18. I just turned 18 and I got the job. It was a weekend job, that's how I started. Then I went to university and I ended up still being there. Then I had kids and I was still there. And now I'm just there [What do you think about the working times?] I don't like that part. As I've been there for so long, I have seen the change that has happened. (...) They don't get their *rota* [schedule] till the week before, which could be an issue. You can't plan your life till you get your *rota*, and you normally don't get your *rota* until Sunday night, so even if you want to do something on Monday you can't because you don't know whether you'll be working till Sunday evening. So that's what's not good about it (...) My future is not in phones, my future has never been in phones. What kept me there was the money, that's what kept me there. Now with the changes and it not being the way it used to be... I'd say I think about it a lot more often. I mean, everything is going up other than our salary in London, so my bills are more and my salary is less, it doesn't make sense. It makes me nervous, but I know at the same time that for my kids' sake, I can't be a sales assistant for my whole life. I can't be working in a phone shop forever. (London_T2_Marie_F28)

Marie racconta la difficoltà esperita nel gestire il lavoro su turni con due figli, seppur abbia la possibilità di condividere il lavoro di cura con i suoi genitori. Anche per lei si è trattato di un intrappolamento nel settore, ha continuato a lavorare per la stessa azienda seppur all'inizio, quando aveva 18 anni, si trattasse solo di un lavoro temporaneo e giovanile.

7. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

La ricerca qui presentata si concentra sui tempi di lavoro nella vendita al cliente e sulle questioni di genere emerse. Sono già stati condotti numerosi studi sulla flessibilità e l'incertezza lavorativa, in particolare sulle condizioni lavorative dei giovani (Migliavacca, 2013; Bertolini, 2011; Bertolini et al., 2015; Bertolini, 2018; Negri et al., 2010). Comunque, la flessibilità temporale, la destandardizzazione dei tempi di lavoro nella vendita al cliente, soprattutto in Italia dopo la deregolamentazione del 2011, non è stata finora analizzata a fondo. Oltre all'instabilità causata da tempi di lavoro destrutturati, va sottolineato che si verificano forti conseguenze nella vita quotidiana e familiare delle lavoratrici. In particolare in contesti caratterizzati da stereotipi di genere, il lavoro di cura ricade ancora sulle spalle delle donne. Nei paesi dell'Europa meridionale come l'Italia, le lavoratrici devono spesso anche occuparsi di bambini, genitori e nonni (Solera, 2009 e 2014; Tobío, 2017; Trifiletti, 1999). Tempi flessibili generano precarietà e instabilità, difficoltà nella gestione del tempo, mancanza di potere sul proprio tempo, alienazione dal proprio tempo, in particolare per le donne più adulte. Questa condizione mina però anche la consapevolezza e la progettualità del futuro. Le relazioni tra lavoratori e clienti e la flessibilità dei turni generano un contesto di stress e ansia, soprattutto nel caso milanese. La deregolamentazione incide sulla difficoltà nel pianificare il futuro e nel pensare a sé stessi, nel riflettere sulle scelte da compiere, in particolare per i/le più giovani (Bertolini 2018). Al fine di prolungare il tempo dei consumi, molti paesi europei hanno avviato un processo di deregolamentazione degli orari di apertura dei negozi. In Italia, esempio paradigmatico in Europa, gli orari di apertura di negozi sono completamente liberalizzati. Il ritmo del lavoro e gli orari flessibili generano una situazione di ansia e instabilità, in particolare per le donne addette alla vendita. Inoltre, si ridefiniscono le relazioni e i ruoli di genere anche nei negozi, dove si suppone spesso che i giovani commessi maschi siano omosessuali, perché svolgono un lavoro considerato "femminile".

BIBLIOGRAFIA

- Accornero A. (2005) *Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?*, Milano: Franco Angeli.
- Anxo D., Boulin J.Y., Fagan C. (2006) Decent Working Time in a Life Course Perspective, in J.Y. Boulin, M. Lallement, J. Messenger, F. Michon (a cura di) *Decent Working Time, New Trends New Issues*, Ginevra: ILO.
- Arriola J., Vasapollo L. (2005) *L'uomo precario. Nel disordine globale*, Milano: Jaca Book.
- Bauman Z. (1998) *Work, Consumerism and the New Poor*, Buckingham: Open University Press.
- Bauman Z. (2000) *Liquid Modernity*, Cambridge: Polity Press.
- Bauman Z. (2009) *Vite di corsa, come salvarsi dalla tirannia dell'effimero*, Bologna: Il Mulino.
- Bertolini S. (2011) "Flessibilizzazione del mercato del lavoro e scelte familiari dei giovani in Italia", *Sociologia del lavoro*, 124: 148-165.
- Bertolini S. (a cura di) (2018) *Giovani senza futuro? Insicurezza lavorativa e autonomia nell'Italia di oggi*, Roma: Carocci.
- Bertolini S., Filandri M. (2015) "Lavoro, casa e famiglia: le strategie formali e informali dei giovani adulti nel Sud Europa", *Sociologia del lavoro*, 139: 13-28.
- De Leonardis O. (1997) "Declino della sfera pubblica e privatismo", *Rassegna Italiana di Sociologia*, 2: 169-193.
- Dordoni A. (2017a) "Times and Rhythms of the Retail Shift Work: Two European Case Studies. Immediate Gratification and Deregulation of Shop Opening Hours", *Sociologia del lavoro*, 146: 156-171.
- Dordoni A. (2017b) *Tempi e ritmi della vendita diretta al cliente: società dei servizi 24/7 e trasformazioni sociali*, in D. Pacelli (a cura di) *Le cose non sono quelle che sembrano. Contributi teorico - analitici per una sociologia "non ovvia". Sulla traccia di Luciano Gallino*, Milano: Franco Angeli.
- Dordoni A., (2017c) "Lavoro di vendita al cliente e liberalizzazione dei consumi. Una ricerca comparativa sulla deregolamentazione degli orari di apertura dei negozi", *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 3: 99-112.
- Dordoni A. (2019) *Sempre aperto. Lavorare su turni nella società dei servizi 24/7*, Sesto S.Giovanni: Mimesis Edizioni.
- European Foundation, (2017), *Working time patterns for sustainable work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fellini I. (2017) *Il terziario di consumo, Occupazione e professioni*, Roma: Carocci.
- Gallino L. (2001) *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari: Laterza.
- Gallino L. (2007) *Il lavoro non è una merce*, Roma-Bari: Laterza.
- Gallino L. (2014) *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*, Roma-Bari: Laterza.
- Giddens A. (1979) *Time, Space, Social Changes*, in A. Giddens, *Central Problems in Social Theory: Action, Structure, and Contradiction in Social Analysis*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Giddens A. (1984) *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*, Cambridge: Polity Press.
- Giddens A. (1990) *The consequences of modernity*, Stanford: Stanford University Press.
- Giddens A. (1991) *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*, Stanford: Stanford University Press.
- Giddens A. (1999) *Runaway World. How Globalization is reshaping our lives*, London: Profile Books.
- Hall R., Van Den Broek D. (2012) "Aestheticising Retail Workers: Orientations of Aesthetic Labour in Australian Fashion Retail", *Economic and Industrial Democracy*, 33: 85-102.
- Hochschild A.R. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, Berkeley: University of California Press.
- Migliavacca M. (2005) "Lavoro atipico tra famiglia e vulnerabilità sociale. Alcune riflessioni per esplorare nuovi approcci empirici", *Sociologia del lavoro*, 97: 104-121.
- Migliavacca M. (2013) "Un futuro instabile. Come cambia la condizione lavorativa dei giovani", in Istituto Giuseppe Toniolo (a cura di) *La condizione giovanile in Italia, Rapporto Giovani*, Bologna: Il Mulino.
- Naldini M. (2002) "Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata", *Stato e mercato*, 64: 73-99.

- Negri N., Filandri M. (2010) *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, Bologna: Il Mulino.
- Nickson D., Warhurst C., Commander J., Hurrell S., Cullen A.M. (2012) "Soft skills and employability: Evidence from UK Retail", *Economic and Industrial Democracy*, 33: 65-84.
- Pettinger L. (2004) "Brand Culture and Branded Workers: Service Work and Aesthetic Labour in Fashion Retail", *Consumption Markets and Culture*, 7: 165-184.
- Pettinger L. (2005) "Gendered Work Meets Gendered Goods: Selling and Service in Clothing Retail", *Gender, Work and Organization*, 12: 460-478.
- Rizza R., Santangelo F. (2014) "Scelte occupazionali e regolazione: il lavoro di cura delle donne fra bambini e anziani", *Sociologia del lavoro*, 135: 126-141.
- Rosa H. (2003) "Social Acceleration: Ethical and Political Consequences of a Desynchronized High-Speed Society", in *Constellations*, 10, 1: 3-33.
- Rosa H. (2010) *Alienation and Acceleration: Towards a Critical Theory of Late-Modern Temporality*, Stockholm: Nordic Summer University Press.
- Saraceno C. (2003) "La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti", *Polis*, 2: 199-228.
- Saraceno C. (2016) "I lavori delle donne", in, M. Colombo, R. Morese (a cura di) *Pensiero, azione, autonomia. Saggi e testimonianze per Pierre Carniti*, Roma: Edizioni Lavoro.
- Sassen S. (2001) *The global city: New York, London, Tokyo*, Princeton: Princeton University Press.
- Sassen S. (2006) *Cities in a World Economy*, Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Sennett R. (1998) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: W. W. Norton.
- Solera C. (2009) "Combining marriage and children with paid work: Changes across cohorts in Italy and Britain", *Journal of Comparative Family Studies*, 40, 4: 635-659.
- Solera C. (2014) "Le uscite delle donne dal mercato del lavoro: quanto pesano la classe, il contratto e il settore? Un confronto tra Italia, Spagna, Danimarca e Regno Unito", *Sociologia del lavoro*, 21: 204-224.
- Sugarman J., Thrift E. (2017) "Neoliberalism and the Psychology of Time", *Journal of Humanistic Psychology*, 0022167817716686.
- Tobío C. (2017) "Uneven Paths: Women and Welfare in Italy and Spain", *Journal of Gender Studies*, 26, 2: 115-132.
- Trifiletti R. (1999) "Southern European Welfare Regimes and the Worsening Position of Women", *Journal of European Social Policy*, 9, 1: 49-64.
- Wajcman J., Dodd N. (2016) *The Sociology of Speed: Digital, Organizational, and Social Temporalities*, Oxford: Oxford University Press.
- Warhurst C., Nickson D. (2007) "Employee Experience of Aesthetic Labour in Retail and Hospitality", *Work, employment and society*, 21: 103-120.

ELENCO DELLE AUTRICI E DEGLI AUTORI

NOME E COGNOME

Annalisa Amodeo
Sabrina Antuoni
Sebastiano Benasso
Josef Bernhart
Francesca Bianchi
Vincenzo Bochicchio
Sara Bonfanti
Giada Bonu
Sara Boscolo
Roberta Bosisio
Rossella Bozzon
Francesca Bracci
Giuseppe Burgio
Maddalena Cannito
Giuseppe Capalbo
Claudio Cappotto
Chiara Carbone
Aurelio Castro
Stefania Cavagnoli
Silvia Cervia
Nathalise Colasanti
Gloria Comandini
Maria Micaeala Coppola
Fabio Corbisiero
Rosa De Lorenzo
Norma De Piccoli
Ester Dolei
Alessia Donà
Annalisa Dordoni
Francesca Dragotto
Concetta Esposito
Loretta Fabbri
Rocco Frondizi
Patrizia Gabrielli
Camilla Gaiaschi
Silvia Gattino
Francesco Giovinazzi
Margherita Graglia
Mariasusetta Grosso
Valeria Iaconis

Roberto Lazzaroni

AFFERENZA

Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Genova
Eurac Research, Istituto per il Management Pubblico
Università degli Studi di Siena
Università degli Studi della Calabria
Università degli Studi di Trento
Scuola Normale Superiore
Eurac Research, Istituto per il management pubblico
Università degli Studi di Torino
Università di Milano
Università Europea di Roma
Università “Kore” di Enna
Università degli Studi di Torino
Università degli Studi di Verona
Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Roma Tre
Università degli Studi di Padova
Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”
Università degli Studi di Pisa
Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”
Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Roma “La Sapienza”
Università degli Studi di Torino
Università degli Studi di Bologna
Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Milano-Bicocca
Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”
Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Siena
Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”
Università degli Studi di Siena
Università degli Studi di Milano
Università degli Studi di Torino
Università degli Studi di Bologna
Comune di Reggio Emilia
Associazione Italiana Donne Medico
Fondo Nazionale Svizzero (FNS) – Università degli
Studi di Roma “La Sapienza”
Università degli Studi di Milano-Bicocca

Alessandra Luccioli
Elena Luppi
Alessandra Massa
Simonetta Miozzo

Salvatore Monaco

Cecilia Montella
Rosy Musumeci
Emanuela Naclerio

Urban Nothdurfter
Francesca Oliosi
Cristiana Ottaviano
Monica Pasquino

Claudia Pandolfi
Chiara Paglialonga
Cristiana Pagliarusco

Greta Persico
Gaia Peruzzi
Rosaria Piroso
Arianna Pitino
Barbara Poggio
Chiara Polli
Cristina Poncibò
Francesca Pusateri
Carla Maria Reale
Alessandra Romano
Sara Rossetti
Alessia Santambrogio
Daniela Scafaro
Cristiano Scandurra
Luisa Stagi
Gabriella Tanturri
Antonella Tiburzi
Paola Maria Torrioni
Alessia Tuselli
Chiara Xausa
Gloria Zuccarelli

Università degli Studi di Bologna
Università degli Studi di Bologna
Università degli Studi di Roma “La Sapienza”
Società Italiana di Medicina Generale e delle Cure Primarie
Libera Università di Bolzano
Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Torino
Università degli Studi di Milano e Università degli Studi di Torino
Libera Università di Bolzano
Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Bergamo
Presidente dell’Associazione di Promozione Sociale
Educare alle differenze
Università degli Studi di Ferrara
Università degli Studi di Padova
Liceo Statale “Don G. Fogazzaro” - Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Bergamo
Università degli Studi di Roma “La Sapienza”
Università degli Studi di Firenze
Università degli Studi di Genova
Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Torino
Università degli Studi di Torino
Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Siena
Ricercatrice Indipendente
Università degli Studi di Bergamo
Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Napoli “Federico II”
Università degli Studi di Genova
Associazione Italiana Donne Medico
Libera Università di Bolzano
Università degli Studi di Torino
Università degli Studi di Trento
Università degli Studi di Bologna
Università degli Studi di Milano - Nasp

