

L'amicizia è una delle principali relazioni interpersonali. Trovarsi in un rapporto di amicizia significa condividere narrazioni, emozioni, sentimenti e svolgere assieme delle attività ma significa soprattutto fidarsi e confidarsi. L'amicizia è infatti un atto di fiducia e consiste nel far partecipare l'altra persona ai propri stati d'animo più intimi e ai riflessi che questi hanno sulla propria biografia.

Questo volume è il risultato di una ricerca centrata sul tema dell'amicizia nell'età adulta, ovvero quella lunga fase dell'esistenza e della vita attiva che tradizionalmente va dai 35 ai 65 anni. Tramite interviste auto-narrative, gli autori hanno raccolto e analizzato rappresentazioni e storie di amicizia. In particolare, si sono soffermati sull'analisi di una serie di momenti cruciali delle biografie individuali e dei relativi vissuti dell'amicizia: dalle difficoltà psicologiche e materiali a cui ci si trova di fronte quando insorgono prove esistenziali difficili, a come e in quali termini l'amicizia interferisce nell'intimità di coppia, dalla possibilità o meno dell'amicizia sul luogo di lavoro, a quanto le differenti culture di genere maschile e femminile possono condizionare il nostro modo di vivere questo tipo di legame.

Il quadro che ne emerge è complesso e articolato e testimonia l'importanza centrale che i legami amicali hanno assunto nella società contemporanea.

Maurizio Ghisleni insegna Sociologia generale e Sociologia della vita quotidiana presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca.

Silvana Greco professore a contratto del Laboratorio Sociologia dell'ambiente, benessere e salute presso l'Università degli studi di Milano-Bicocca, insegna Sociologia presso l'Istituto universitario americano IES Abroad.

Paola Rebughini insegna Sociologia e Comunicazione interculturale presso l'Università degli Studi di Milano.

 **FrancoAngeli**
La passione per le conoscenze

ISBN 978-88-568-4599-0



9 788856 845990

Collana
SCIENZE E SALUTE
FORMAZIONE

Maurizio Ghisleni
Silvana Greco
Paola Rebughini

L'amicizia in età adulta

Legami di intimità
e traiettorie di vita



FrancoAngeli

Referenti della sezione *Saperi transculturali*

Alfredo Ancora, coordinatore della sezione, Psichiatria transculturale, Università di Siena; *Enzo Colombo*, Sociologia dei processi culturali e comunicativi, Università di Milano; *Antonella Delle Fave*, Psicologia generale, Università di Milano; *Bruno Callieri*, Psichiatria, Università di Roma; *Massimo Buscema*, Direttore Centro ricerche di scienze della comunicazione "Semeion" Roma; *Carla Corradi Musi*, Filologia Ugro-Finnica, Università di Bologna; *Franco Voltaggio*, Filosofia della scienza, Università di Macerata; *Marie Rose Moro*, Professore di Psichiatria infantile, Università Parigi 5; *Pierluigi Sacco*, Economia della cultura, Università Iuav di Venezia; *Mario Antonio Reda*, Psicologia generale e clinica, Università di Siena; *Mario Galzigna*, Storia della scienza ed epistemologia clinica, Università di Venezia; *Andrea Damascelli*, Storia delle religioni, Roma; *Eugenio Imbriani*, Antropologia culturale, Università di Lecce.

Maurizio Ghisleni
Silvana Greco
Paola Rebughini

**L'amicizia
in età adulta**
Legami di intimità
e traiettorie di vita

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità

FrancoAngeli

Indice

Introduzione , di <i>Maurizio Ghisleni, Silvana Greco, Paola Rebughini</i>	pag. 7
1. Amicizia alla prova e prove della vita. Relazioni amicali e fasi biografiche di passaggio , di <i>Paola Rebughini</i>	» 11
1. Momenti di svolta	» 11
2. La prova: tentativo e resistenza	» 13
3. Prove di fiducia e momenti di crisi	» 18
4. L'intensità della prova e la discrezione degli amici	» 22
5. Emozioni e rispetto	» 26
6. La prova dell'assenza	» 34
7. La solidarietà come competenza	» 37
8. Biografie di amicizie e trasformazioni sociali	» 41
2. Identità di genere e generi di amicizia , di <i>Paola Rebughini</i>	» 44
1. Amicizia e costruzioni dell'identità di genere	» 44
2. Il ruolo degli stereotipi	» 47
3. La costruzione del genere all'interno del legame amicale	» 51
4. Confini dell'amicizia: etica e mistero	» 59
5. Trasformazioni dell'intimità e differenze di genere	» 66
6. Conclusioni	» 72
3. Amicizia e legami di coppia , di <i>Maurizio Ghisleni</i>	» 74
1. L'amicizia e l'età adulta	» 76
2. Amicizia e coppia, per una fenomenologia dell'intimità	» 80
2.1. Fiducia e condivisione	» 84
2.2. Simpatia e affinità, amici veri?	» 88
3. L'amicizia <i>nella</i> coppia	» 94

Copyright © 2012 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Ristampa	Anno
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sui diritti d'autore. Sono vietate e sanzionate (se non espressamente autorizzate) la riproduzione in ogni modo e forma (comprese le fotocopie, la scansione, la memorizzazione elettronica) e la comunicazione (ivi inclusi a titolo esemplificativo ma non esaustivo: la distribuzione, l'adattamento, la traduzione e la rielaborazione, anche a mezzo di canali digitali interattivi e con qualsiasi modalità attualmente nota od in futuro sviluppata).

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633. Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale, possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali (www.clearedi.org; e-mail autorizzazioni@clearedi.org).

Stampa: Tipomozza, via Merano 18, Milano.

3.1. La coppia come amicizia	» 96
3.2. La coppia è altra cosa	» 99
4. Amicizia e coppia: quale coesistenza?	» 101
5. L'amicizia dopo l'amore	» 106
6. Amicizia e coppia, quale intimità	» 108
4. Amicizia e lavoro, di Silvana Greco	» 113
Introduzione	» 113
1. Trasformazioni nel sistema produttivo e nel mondo del lavoro	» 115
2. L'amicizia nelle transizioni occupazionali	» 117
3. Le organizzazioni del lavoro e il ruolo dell'amicizia	» 126
4. Gli ostacoli per la nascita dell'amicizia nelle organizzazioni del lavoro	» 128
5. Le motivazioni per la nascita dell'amicizia nelle organizzazioni del lavoro	» 133
6. Lo sviluppo e la fortificazioni del legame amicale nelle organizzazioni del lavoro	» 139
7. Il conflitto e l'instabilità del legame amicale nelle organizzazioni del lavoro	» 143
8. L'amicizia, un legame importante tra sfera pubblica e privata	» 146
Conclusioni	» 150
Ringraziamenti	» 153
Bibliografia	» 155
Appendice. I soggetti intervistati	» 165
Indice dei nomi	» 169
Autori	» 173

Introduzione

I legami di amicizia rappresentano una componente fondamentale delle nostre relazioni quotidiane, eppure solo recentemente i rapporti di amicizia sono diventati oggetto di analisi sociologica. L'amicizia è stata studiata per lo più dai filosofi e dagli psicologi, mentre fino a tempi recenti i sociologi sono stati alla finestra, convinti che da tale argomento si potessero ricavare ben poche indicazioni sui cambiamenti sociali; se ne è sottovalutata l'importanza, non rendendosi conto di come l'amicizia sia invece un punto di osservazione privilegiato attraverso cui interpretare i cambiamenti nella vita delle persone e nel loro modo di intrecciare i legami interpersonali.

L'indifferenza mostrata dalla sociologia nei confronti dell'amicizia ha iniziato a cambiare negli anni ottanta, soprattutto nella sociologia anglo-americana, dove si sono moltiplicate le ricerche su tale argomento. Nel tempo, si è accumulata una tale ingente mole di studi che ha portato ad analizzare l'amicizia sia sotto il profilo delle sue modalità, sia per quanto ne concerne lo statuto teorico e scientifico (cfr. ad esempio la rassegna presente in Adams, Allan 1998).

Nel loro insieme, tali ricerche mostrano come i legami amicali siano un importante punto di riferimento per analizzare le scelte morali degli attori sociali e le metamorfosi nei loro comportamenti. Non solo, tali ricerche hanno posto altresì in luce il fatto che nei cambiamenti legati alla logica dei rapporti di amicizia si riflettono delle trasformazioni più generali che riguardano la stessa vita sociale: dalla trasformazione nella struttura della famiglia a quelle del mercato del lavoro e nella tecnologia (basti pensare all'importanza che i legami online hanno assunto nell'ultimo decennio). Nell'amicizia insomma occorre vedere un modello di comportamento sia *etico* che *relazionale*, una relazione che muta di fisionomia al mutare delle biografie personali e dell'organizzazione dei rapporti sociali.

zante di un tempo. Questo è il punto. Ed è sotto questo profilo che va letta l'interferenza dei legami amicali nella vita di coppia: nel senso che la persistenza di tali legami, pur in presenza di una vita di coppia, testimonia il tentativo dei due partner di preservare una qualche propria autonomia – tanto che si frequentino gli stessi amici quanto che questi siano differenti.

In altri termini, è la *codipendenza* che è qui posta in discussione: si può parlare di codipendenza là dove le proprie necessità vengono definite dall'Altro – facendo della propria differenza una variabile che dipende dal partner. Nella codipendenza, non solo uno dei due partner soffoca l'identità dell'Altro, ma blocca al contempo anche lo sviluppo di un'intimità emotivamente gratificante. Viceversa, proprio il tentativo di mantenere vivi i rapporti amicali segna l'affermarsi di un'autonomia che si traduce anche nel tentativo di promuovere una *nuova etica dell'intimità*.

Come dice Anthony Giddens, intimità «non vuol dire essere assorbito dall'altro bensì conoscere le sue caratteristiche e rendere disponibili le proprie» (Giddens 1995, pp. 105-106). Ecco perché l'intimità richiede molta sensibilità e un costante lavoro di mediazione fra esigenze e bisogni talvolta opposti. Ma questa è la sfida a cui sembra oggi di fronte la vita di coppia – e indirettamente anche l'amicizia.

Amicizia e coppia sono due legami che vanno di pari passo più di quanto a prima vista non sembri: entrambe sono investite da nuove e inedite situazioni che ne stanno ridefinendo le fisionomie. Non è facile capire come e verso dove. Ma se questa nostra indagine fosse riuscita a cogliere alcuni di tali processi – in presa diretta e tramite la viva voce dei suoi protagonisti – non potremmo che dichiararci soddisfatti.

4. Amicizia e lavoro

di Silvana Greco

Introduzione

Dopo aver indagato nei precedenti capitoli l'amicizia nei momenti critici dei percorsi di vita e dopo aver approfondito alcune specificità che l'amicizia ha nel vissuto degli uomini e delle donne (i caratteri distintivi del legame amicale tra i generi e il confronto con il legame di coppia), il presente capitolo intende indagare il rapporto tra amici in un altro ambito della vita quotidiana, e più precisamente, quella della sfera pubblica: il mondo del lavoro.

Si sottolinei fin d'ora come questa tematica è stata per molto tempo trascurata nella letteratura sociologica delle organizzazioni, soprattutto in Italia. Solo a partire dagli ultimi decenni alcuni sociologi anglosassoni e americani hanno messo a tema il ruolo dell'amicizia nei contesti organizzativi sottolineando l'impatto sulla produttività delle organizzazioni nel loro complesso nonché sulle *performance* individuali dei lavoratori e sulla loro soddisfazione nello svolgere le loro mansioni lavorative (Lincoln, Miller 1979; Alison, Montague 1998; Farrell 2001; Jehn, Shah 1997; Grey, Sturdy 2007).

Il motivo per cui questo tema è stato trascurato nella letteratura risiede nel fatto che le organizzazioni del lavoro venivano concepite come meri luoghi di produzione governati e organizzati secondo rigidi principi razionali volti alla massimizzazione del profitto. Già Max Weber (1905) sottolineò come i processi di razionalizzazione delle società moderne avrebbero aumentato lo sviluppo delle organizzazioni di stampo burocratico (le famose "gabbie d'acciaio"). In alternativa, le organizzazioni del lavoro venivano concepite dalla letteratura economica come degli agglomerati di lavoratori, che agivano alla stregua di attori atomistici con lo scopo di massimizzare la loro utilità economica. A partire invece dagli anni Trenta e Quaranta del

secolo scorso in poi, quando nacque la sociologia delle organizzazioni come disciplina a se stante, questa visione economicistica è stata messa in discussione. Gli scienziati sociali di diverse discipline (psicologia sociale, antropologia, sociologia) hanno mostrato la natura dualistica delle organizzazioni, quasi fossero dei "giani-bifronte". Non solo strutture formali volte alla massimizzazione del profitto in un clima consensuale ma complessi sistemi sociali (Selznick 1948), regolati da proprie norme e valori, dove i lavoratori occupano posizioni diverse nella gerarchia occupazionale in termini di status e potere e dove le interazioni sociali tra di loro sono talvolta consensuali ma anche conflittuali, come quella nota tra dirigenti e lavoratori dipendenti (Roethlisberger, Dickson 1939; Arensberg 1951; Roy 1952; Dalton 1959).

Se i primi sociologi delle organizzazioni si sono concentrati da una parte sulla dipendenza e l'impatto dei fattori economici e politici sulle forme organizzative e dall'altra sulla dimensione istituzionale (le forme regolative e normative) e simbolica all'interno delle organizzazioni, altri autori hanno invece approfondito la dimensione relazionale (Scott 2004). L'interesse di questi studiosi era quello di analizzare le motivazioni individuali dei lavoratori al di là di quelle più razionali mosse da un avanzamento nella gerarchia occupazionale e quali forme assumessero le interazioni sociali tra lavoratori. Da questa prospettiva l'approccio della *network analysis* ha sottolineato l'importanza del capitale sociale nel funzionamento delle organizzazioni (Cohen, Prusak 2001) o nel più ampio sviluppo economico di un paese (si pensi alle ben note analisi di Robert Putnam, 1995). Infatti, come sottolineano acutamente Don Cohen e Laurence Prusak anche il lavoro è un'attività sociale, che richiede il soddisfacimento di alcuni bisogni per chi svolge tale attività come: «il sentirsi in connessione con gli altri lavoratori, la cooperazione, il supporto e la fiducia, l'essere trattati con il dovuto rispetto e il riconoscimento» (Cohen, Prusak 2001, p. 4) da parte dei colleghi di lavoro o dai propri superiori.

Un'ulteriore messa in discussione della visione economicistica delle organizzazioni del lavoro avviene a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso quando una parte della letteratura, oggi sempre meno esigua, iniziò a sottolineare l'importanza delle emozioni nelle organizzazioni del lavoro (Hochschild 1975, 1979, 1983, 1989, 2003; Winstead *et al.* 1995; Fineman 1993; Barbalet 2002; Flam 2002).

Infine, la trascuratezza dell'analisi dell'amicizia nelle organizzazioni del lavoro risiede nel fatto che l'amicizia veniva associata alla sfera "privata" degli individui non a quella pubblica.

Pertanto, l'obiettivo di questo capitolo è di colmare parzialmente questa lacuna nella letteratura sociologica focalizzando la nostra attenzione da una parte sul ruolo del legame amicale nell'attuale mercato del lavoro, che negli ultimi anni ha subito profonde trasformazioni. In seguito, verrà approfondito il ruolo svolto dell'amicizia nei periodi di transizioni occupazionali e nella ricerca di una nuova occupazione.

Proseguiremo la nostra riflessione addentrandoci nelle organizzazioni del lavoro focalizzando l'attenzione sulla nascita dell'amicizia tra adulti all'interno dei luoghi di lavoro. Di più: come questo legame si evolve nel tempo, si fortifica e i riflessi sullo sviluppo delle competenze professionali e sulla carriera lavorativa dei lavoratori e delle lavoratrici, coinvolti nel legame amicale.

Infine, il capitolo si concluderà con un approfondimento su come l'amicizia nata nel luogo del lavoro possa entrare anche in crisi e quali possano essere le maggiori cause, che portano alla rottura dello stesso rapporto amicale. I momenti di criticità nell'amicizia, come vedremo nel proseguo, possono portare alla trasformazione del legame amicale fino alla rottura definitiva del legame stesso.

1. Trasformazioni nel sistema produttivo e nel mondo del lavoro

A partire dalla metà degli anni Settanta del secolo scorso, il sistema produttivo e il mercato del lavoro di molti paesi occidentali tra cui anche l'Italia, hanno subito profondi cambiamenti. Tali cambiamenti s'inseriscono nei più ampi processi di trasformazioni economiche, sociali e culturali, avvenuti in quel periodo storico.

Com'è noto il paradigma produttivo di stampo taylorista-fordista¹, incentrato sulla produzione di beni di consumo di massa (tipicamente la produzione che avveniva e, in parte avviene ancora, nella grandi fabbriche caratterizzate dal lavoro alla catena di montaggio), si sviluppò in Italia con il processo di industrializzazione a partire dalla fine del Novecento ed ebbe il suo massimo sviluppo negli anni del miracolo economico (1957-1963). Questo modo di produzione lascia via via il posto ad un nuovo sistema pro-

1. Il nome del paradigma si riferisce a due personalità di spicco degli Stati Uniti nei primi decenni del secolo scorso: Henry Ford (1863-1947), imprenditore che fondò la nota fabbrica di automobili Ford e Frederick W. Taylor (1856-1915), ingegnere, che elaborò una particolare metodologia – la cosiddetta "organizzazione scientifica del lavoro" (nota come taylorismo) – per migliorare la produttività in fabbrica (cfr. Bifulco 2002, p. 14-15).

duttivo in seguito alle crisi petrolifere dei primi anni Settanta del secolo scorso e alla saturazione dell'offerta di beni di consumo di massa.

Secondo questo nuovo approccio produttivo, noto come post-fordista o paradigma flessibile, la produzione non è più incentrata unicamente nella grande organizzazione del lavoro di stampo taylorista-fordista bensì su un'organizzazione del lavoro sempre più specializzata in beni di consumo di qualità, non standardizzati. Di conseguenza, il ciclo di produzione dei beni di consumo si frammenta in diverse unità produttive: alcune parti del ciclo produttivo vengono esternalizzate ad organizzazioni "terze" perché hanno costi di produzione più bassi, spesso localizzati nei paesi "emergenti", aumentando così la competitività dell'organizzazione stessa. In alcuni casi si tratta di un'impresa che coordina le altre imprese minori (la impresa-rete) oppure si formano piccole imprese autonome in rete tra loro (imprese in rete) (Bifulco 2002, p. 107).

I principi organizzativi che regolano le imprese di questa nuova modalità produttiva per potere rimanere competitive in un mercato sempre più aperto ai processi di globalizzazione sono sostanzialmente tre: la qualità, la flessibilità e processi decisionali meno gerarchici. Infatti, le organizzazioni sono costrette a migliorare la qualità dei processi e la qualità della produzione per soddisfare tutti i bisogni del cliente. Per raggiungere questo obiettivo, come sottolineato da diversi autori (Bifulco 2002, p. 109; Veltz 1996), le organizzazioni devono introdurre il principio di flessibilità in diversi aspetti organizzativi: i) la capacità di essere reattivi nel rispondere rapidamente alle richieste del mercato; ii) la diversificazione dei prodotti, non più standardizzati ma di alta qualità e specializzati; iii) l'essere innovativi, ovvero l'abilità di anticipare e orientare le variazioni della domanda.

È proprio il principio della flessibilità che ha richiesto l'introduzione e il ricorso di rapporti di lavoro e di impiego noti nella letteratura sociologica come "non standard" (Chiesi 1990; Regalia 2000) o "atipiche" rispetto a quelli in vigore nel paradigma fordista-taylorista.

Infatti, la configurazione tradizionale e più diffusa dei rapporti di lavoro nelle società industriali europee nel paradigma di produzione fordista-taylorista, è quella nota come occupazione standard, che nella definizione schmidiana viene connotata da quattro elementi (Schmid 2002, p. 152).

Si tratta di un sistema occupazionale dove i rapporti di lavoro sono di tipo dipendente, a tempo pieno progettati in primo luogo per gli uomini capifamiglia, che assumevano il ruolo di procacciatori di reddito per la loro famiglia e che venivano remunerati in base al numero di ore lavorate e alla posizione occupata nella gerarchia occupazionale. Inoltre, questi rapporti di lavoro standard si svolgevano all'interno delle imprese che, nella maggio-

ranza dei casi, rimanevano le stesse lungo il corso di vita per entrambe le parti coinvolte nel rapporto di lavoro sia il datore di lavoro sia il lavoratore. Infine, l'occupazione standard prevedeva una combinazione di lunga permanenza nell'occupazione, sostenuta da elevati livelli di protezione sociale in caso di espulsione dal mercato del lavoro o nel momento dell'uscita dal mercato del lavoro per anzianità (il momento della pensione) (Greco 2006).

Come è noto invece le persone, che sono assunte con rapporti di lavoro non standard (o atipici), non svolgono la loro attività lavorativa nella stessa organizzazione di lavoro per tutta la vita e hanno minori garanzie di protezione sociale in termini di indennità di disoccupazione, di malattia e di contribuzione pensionistica rispetto ai lavoratori non standard.

Infine, nelle organizzazioni del lavoro dell'attuale assetto produttivo vi è cambiamento anche nei processi decisionali e di potere: si passa da una gerarchia del lavoro molto verticistica (pochi uomini e donne al comando dell'impresa e molti lavoratori alle dipendenze in ruoli specifici, rigidamente definiti) verso una gerarchia del lavoro più flessibile e orizzontale (Scott 2004, p. 12).

2. L'amicizia nelle transizioni occupazionali

I diversi cambiamenti avvenuti negli assetti produttivi flessibili e nelle organizzazioni del lavoro, di cui abbiamo accennato nel paragrafo precedente tra cui il ricorso sempre più massiccio ai lavori atipici, comportano l'incertezza del posto di lavoro per una crescente fetta di lavoratori e di lavoratrici durante il corso della vita ma anche un aumento nel transitare da uno status occupazionale ad un altro. Secondo gli ultimi dati Istat (2011) ad essere particolarmente colpiti sono i giovani lavoratori (18-29 anni). Non solo il 60,1% dei giovani sono occupati in lavori con contratti atipici ma sono anche diminuite negli ultimi tre anni le loro probabilità di essere assunti in impieghi con rapporti di lavoro standard (a tempo indeterminato).

Di conseguenza, le persone transitano sempre di più durante la loro vita tra periodi di piena occupazione a periodi di occupazione parziale o di disoccupazione ma anche tra periodi di attività di cura nella sfera familiare verso periodi di formazione, che attualmente avviene lungo tutto l'arco della vita adulta (Schmid 1998)². Come è noto il nuovo approccio produttivo

2. Il sociologo tedesco Günther Schmid distingue cinque tipologie di transizioni occupazionali: i) transizioni tra diverse tipologie di occupazioni (full time vs. part-time, lavoro dipendente vs. lavoro autonomo); ii) transizioni tra attività di cura non retribuite per familia-

richiede lavoratori che siano in grado di aggiornare continuamente le loro diverse competenze professionali per rimanere competitivi nel mercato del lavoro (le conoscenze tecnologiche e informatiche per evitare l'aumento del *digital divide* tra lavoratori e lavoratrici³, le competenze linguistiche, sociali ed emozionali).

Di conseguenza, passare da uno status occupazionale ad un altro è un momento difficile per la persona in quanto è costretta a ripensare alla sua identità lavorativa e al suo percorso di carriera. Inoltre, i cambiamenti, che la persona deve affrontare nel mondo del lavoro, impattano generalmente su tutto il suo percorso biografico, talvolta in modo più intenso altre volte in modo meno forte. Come ci ricordano Mario Cardano e Laura Bonica la "transizione biografica" rinvia a «un processo con il quale uno o più individui muovono da uno stato a un altro, modificando con ciò – in misura parziale o totale – il proprio profilo identitario e/o l'insieme di relazioni sociali di cui sono parte» (Gruppo di ricerca sulle Transizioni Biografiche, 2006, p. 5).

Come vedremo dai risultati delle nostre interviste narrative di stampo autobiografico il ruolo dell'amicizia in questi momenti di passaggio – da un lavoro ad un altro – diventa molto importante. Innanzitutto, è emerso come le transizioni occupazionali riguardano maggiormente le generazioni adulte più giovani (dai 35 anni fino ai 55 anni) mentre le generazioni più anziane hanno generalmente lavorato con rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella stessa organizzazione del lavoro in cui hanno iniziato. Come Rosa, che non ha mai cambiato lavoro nel corso della sua vita, ci ricorda: «Ho passato tutta la vita nella mia azienda» (47, Rosa, 63 anni, coniugata, 3 figli).

Non sempre però le persone sono costrette a cambiare e cercare un nuovo lavoro a causa dei condizionamenti strutturali del mercato del lavoro (ristrutturazioni delle organizzazioni del lavoro, il fallimento e la cessione di un'organizzazione del lavoro, la fine di un rapporto di lavoro per una collaborazione di lavoro a tempo determinato etc.).

In linea con quanto messo in luce dalla recente letteratura sociologica del lavoro (Lebano *et. al.* 2010), sempre di più le persone soprattutto con titoli di studio più elevati e buone qualifiche professionali, hanno una con-

ri e attività retribuite nella sfera produttiva: iii) transizioni tra periodi formativi e lavori retribuiti; iv) transizioni tra occupazione e disoccupazione; v) transizioni tra occupazione e l'uscita dal mercato del lavoro (status di pensionato) (Schmid 1998).

3. Un'ampia letteratura sociologica ha messo in luce come negli ultimi decenni le cause della crescente stratificazione sociale tra lavoratori risieda nelle diverse conoscenze e competenze, ICT – *information communication technologies* – il cosiddetto *digital divide*.

cezione sempre meno utilitaristica del lavoro come fonte di reddito per il sostentamento individuale o familiare o come strumento per acquisire uno status sociale e un potere più elevato nella gerarchia occupazionale, come ci ricorda Luigi:

Ero al capolinea. Ero dirigente a trentatré anni, trentaquattro, ho fatto una carriera splendida, ho fatto un sacco di soldi, però non avevo nessuna motivazione. L'idea legata al potere o al fatto di fare passaggio di amministratore delegato in un'azienda non mi eccitava per niente, avevo un senso di ribellione, avevo bisogno di altro. Quindi, ho lasciato il lavoro. Potevo farlo perché mi ero creato un minimo di rete di sicurezza finanziaria. Di conseguenza, quell'anno lì sono stato un anno in America a studiare, in India a lavorare con i grandi della psicologia. (24, Luigi, 47 anni, single, senza figli).

Pertanto, la scelta del lavoro di alcuni soggetti viene fatta in base ad una propria autorealizzazione personale o al fine di migliorare la propria qualità della vita. Spesso questa scelta avviene dopo aver raggiunto anche significativi traguardi carrieristici, come afferma Nina:

Come quando uno fa il ballerino, non lo fa fino a settant'anni. Ad un certo punto i lavori così esposti come il mio (*art director*) e se hai una fortissima volontà di carriera, diventi direttore creativo e fai una vita di merda. Altrimenti se ti piace il tuo lavoro e stare in cucina, devi rinunciare al potere ed essere un poco più fragile davanti alla possibilità di mantenerlo, rinunci e fai altro. Non mi interessa gestire un'agenzia, mi interessa fare il mio mestiere, così questa scelta ti impone di toglierti dalla scena quando lo decidi tu prima che lo facciano gli altri, perché può essere che lo facciano gli altri... così sono riuscita a fare, grazie anche ad una buona stella perché non è un passaggio facile... nella carta è un passaggio lo farebbero tutto, poi però dal vero, finché ci riesci... tu esci dalla compagnia non torni più, come tornare in batteria dopo aver assaggiato la libertà e poi la batteria non ti vuole nemmeno più, perché dove lo collochi uno così, vuole uno da tirare su a cui tarpare le ali al momento giusto. (30, Nina, 51 anni, coniugata, senza figli).

Detto ciò, vediamo ora come le transizioni occupazionali vengono vissute dai lavoratori e dalle lavoratrici in modo diverso in quanto vi attribuiscono significati diversi. In alcuni casi, come per Carmen, la condizione di dover lavorare con rapporti di lavoro non standard da molti anni viene accettata e vissuta con una certa serenità in quanto la persona si è creata una rete di committenti e potenziali datori di lavoro, simile a quella che gli artisti bohémien si creavano nell'Ottocento, come sottolinea Jacqueline O'Reilly (Anxo, O'Reilly 2002) in modo da potere sempre contare su

un'attività lavorativa, che le permette di avere un'entrata economica per il proprio sostentamento.

In questi passaggi da un lavoro all'altro le persone si muovono come degli abili giocolieri in bilico tra l'inclusione sociale e il rischio di vulnerabilità sociale. Si destreggiano con flessibilità e adattabilità tra la loro rete di committenti cercando di avere sempre le "spalle coperte" nonché una strategia, che le possa salvare *in extremis* dai "momenti di svolta" (Schmid 2001), quelli che innescano la spirale discendente verso la marginalità, come ci racconta Carmen:

Essendo precaria – siccome questi lavori non sai mai se li hai o non li hai – se loro hanno un lavoro me lo danno, oppure ti dicono: "Guarda che questa persona sta cercando...". È una piccola comune, ci si conosce da 10 anni. Non ci sono stati sgambetti, nessuno ha mai voluto prendere il posto...

Ti sei mai trovata senza lavoro?

Ho sempre avuto più o meno le spalle coperte, non mi sono mai trovata nella situazione... anche se non avrei dubbi che gli amici... Tendo sempre ad avere una via d'uscita, se non è il lavoro, ad avere da parte qualcosa... e poi sono disposta ad adattarmi sul lavoro... non avendo puntato sul lavoro la mia vita... la mia flessibilità credo possa aiutarmi... e il fatto di creare sempre una via di scampo, di pensare di avere una soluzione estrema
(23, Carmen, 47 anni, fidanzata, senza figli).

In questi casi il ruolo degli amici rimane marginale, sullo sfondo, in quanto la transizione occupazionale è prevista: sono coloro a cui si pensa solo nel momento della grande difficoltà dovuta non tanto alla perdita del lavoro ma alla mancanza di solidi risparmi, che possono sostenere il periodo di inattività lavorativa.

In altri casi invece i passaggi da un lavoro ad un altro vengono vissuti dai soggetti con un grande senso di insicurezza e paura, accompagnati da stati di ansia come ci ricorda Carlo:

Ma insomma... con molta tensione, per forza di tensione. (...) Perché quando si cambia lavoro, si passa dal certo all'incerto e questo ti porta tensione. È sempre un salto nel buio. Non sai dove vai, devi ricostruire tutto da capo tra cui anche le reti di amicizia all'interno dell'azienda. Rinizia il giro.

L'amico cosa ti dà?

Un aiuto nel senso che ti dà serenità, tranquillità. Invece di rimanersene a casa a rimuginare, uno esce con l'amico e si rilassa, acquista un po' più di tranquillità interiore.

(17, Carlo, 44 anni, fidanzato, senza figli).

La paura per la perdita del lavoro e l'incertezza del futuro viene vissuto con più ansia dagli uomini delle generazioni più anziane rispetto a quelle più giovani in quanto attribuiscono al lavoro un significato diverso.

Come recenti ricerche sociologiche hanno dimostrato per gli uomini appartenenti ad una generazione più anziana il lavoro rappresenta il caposaldo su cui fondano la loro identità sociale di procacciatori di reddito.

Di conseguenza, la scelta e l'orientamento al lavoro sono più strumentali rispetto alle generazioni più giovani per cui invece il lavoro perde parzialmente quella centralità su cui costruire la propria identità sociale. Di più: i criteri per la scelta del lavoro si basano sulla capacità di autorealizzazione ed espressione di sé di un determinato lavoro piuttosto che sul mero guadagno economico (Lebano *et al.* 2010).

Pertanto, la perdita del lavoro per le generazioni più anziane è vissuta con più angoscia come si evince dal racconto di Paolo:

Vediamo se quello ha problemi di lavoro, se gli si può dare una mano. Ad una certa età i problemi sono quelli o i figli o il lavoro o con la moglie o la compagna. L'uomo ad una certa età è più portato a parlare di problemi di lavoro. Dei cambiamenti di lavoro in cui uno non sa che deve fare. O il lavoro che va male e fai fatica ad andare avanti. Credo che per un uomo il lavoro sia molto importante, per vivere la vita in una certa maniera una sicurezza economica, avere delle persone accanto. Se il lavoro non ce l'hai, ti viene l'agitazione. Non sai quello che fai, cosa può succedere ai tuoi figli. Io mi sono confidato con l'amico. Gli ho chiesto: "Come la pensi, se è giusto in questa maniera...". Come li ho avuti io adesso è successo ad altri due. Quindi c'è stato questo scambio.

(41, Paolo, 59 anni, divorziato/fidanzato, 1 figlio).

Si tratta di lavoratori e lavoratrici, che a differenza di Carmen, hanno alle spalle una decennale esperienza di lavoro in grandi e solide organizzazioni di lavoro (anche multinazionali) in cui erano assunti con contratti di lavoro standard. A causa di cambiamenti strutturali all'interno dell'organizzazione del lavoro (cambiamento dei vertici aziendali, fusioni e ristrutturazioni aziendali), queste persone hanno perso il lavoro dall'oggi ai domani. A differenza però dei lavoratori atipici "abituati" a pensare il proprio percorso lavorativo in continuazione mutazione, per questi soggetti abituati ad essere inseriti in percorsi di lavoro più strutturati e meno incerti, dovere ripensare *ex novo* alla propria identità lavorativa e carriera professionale e reinserirsi nel mercato del lavoro rappresenta un processo ancora più duro e doloroso.

In questi casi l'amicizia svolge un ruolo tutt'altro che marginale da diversi punti di vista. L'amico offre un solido sostegno emotivo agli stati ansiosi dovuti all'incertezza del futuro. Come ha messo bene in luce Paola Rebughini i crescenti processi di individualizzazione e la crescente incer-

tezza dovuta all'indebolimento dell'istituto lavorativo e familiare (Castel 1995; Beck, 1999), fanno sì che i legami amicali diventino sempre più importanti nel sostenere la sicurezza della vita quotidiana delle persone (Rebughini, 2006, p. 27). Gli amici però sostengono anche in altro modo chi ha subito una "rottura biografica", dovuta alla perdita del lavoro, non prevista tantomeno voluta dal soggetto, che interrompe la continuità della traiettoria biografica «aprendo a una crisi, che è insieme pericolo e opportunità» (Gruppo di ricerca sulle Transizioni Biografiche, 2006, p. 5).

Da una parte, il cambiamento del percorso biografico innescato dalla perdita del lavoro comporta un'iniziale messa in discussione della propria identità ma può comportare anche l'inizio di un pericoloso processo di vulnerabilità sociale. Infatti, la mancanza di un lavoro stabile comporta per la persona, che lo subisce, una diminuzione delle risorse economiche ma al contempo anche un parziale indebolimento delle sue reti di solidarietà sociale. Dall'altra parte, la transizione occupazionale comporta anche la ricostruzione di una nuova identità sociale e di un nuovo percorso lavorativo, che possono offrire anche un'opportunità in termine di realizzazione di sé e di mobilità sociale.

Di conseguenza, l'amico/a della persona, che sta vivendo questa transizione biografica, sostiene sia il difficile processo che va dalla perdita della propria identità lavorativa e poi la ricostruzione della stessa, sia il complesso e più ampio processo d'inserimento sociale e lavorativo.

Come si diceva poc'anzi il processo di ricostruzione della propria identità comporta molto dolore. Infatti, molti dei nostri intervistati, subito dopo la perdita del lavoro, s'interrogano circa le cause di questa rottura biografica colpevolizzandosi per quanto accaduto e mettendo in dubbio la propria autostima e fiducia nelle proprie capacità lavorative, come ci racconta Agostina:

Sono stati importanti gli amici perché il mio lavoro precedente l'ho chiuso in malo modo (sono finita in causa col socio architetto)... abbiamo lavorato insieme per quindici anni e io ho dato un contributo, mentre lui pensava ad andare in discoteca... in questi momenti perché nel momento in cui i rapporti si rovinano ti chiedi: "Ma non è che magari sono io?". Ti confronti un attimo e avere degli amici che sono anche colleghi di lavoro ai quali raccontare la situazione è un aiuto... chiedi: "Sono io che vedo tutto nero o...". Hai un confronto ti fanno trovare delle vie di uscita... io sono rimasta ferma un anno col lavoro, e sono stati importanti anche in quell'anno lì... mi hanno detto: "Tieni duro, abbi pazienza, passerà, poi potrai fare qualcosa di positivo". Un aiuto per quanto riguarda la stima di sé e sentirsi comunque di aprire una nuova attività perché c'è chi ti dice: "Hai avuto problemi con quella persona ma non è che per questo tu debba dubitare delle tue capacità". (16, Agostina, 44 anni, coniugata, senza figli).

Oltre alla perdita di autostima molti intervistati vivono questo periodo di transizione come un momento di grande spaesamento, come se avessero perso le redini della loro vita e la bussola, che indirizzava il loro percorso di vita. Nel loro agire quotidiano prevale questo senso di inadeguatezza nei confronti degli altri e questo sentimento di essere "fuori posto", né veramente inseriti nella vita sociale pubblica né veramente esclusi, che viene mitigato nell'incontro con l'amico:

Dipende. Ci sono amici che non vivono questa realtà, per cui sono gli amici... Posso avere l'umore che ho, poi vado fuori, oppure li sento al telefono e mi rilasso, mi sento a casa e mi sento a posto, invece di sentirmi sempre fuori posto, come quando non trovi lavoro o ne cerchi un altro, dove dici dove ho sbagliato... mi riappacifico.

(3, Maria, 35 anni, fidanzata, senza figli).

L'amico offre nel dialogo con l'altro un rispecchiamento positivo del suo Sé. Di più: l'amico è uno che «ti fa il tifo», come sostiene Paolo, «ti aiuta per i passi che devi fare, ti dà più spinta» (41, Paolo, 59 anni, divorziato/fidanzato, una figlia).

Pertanto, grazie a questo incoraggiamento e riconoscimento da parte dell'amico delle capacità ma anche delle potenzialità di chi ha subito la rottura biografica, viene sostenuta la stima e la fiducia di quella stessa persona.

Infine, sono i legami forti, quelli amicali, che svolgono un ruolo importante nel reinserimento nel mercato del lavoro e non i legami deboli.

Come è noto, il famoso saggio di Mark Granovetter del 1973 sulla "forza dei legami deboli", divenne il fondamento per la letteratura sulle reti sociali nell'analisi del mercato del lavoro. A partire dalla sua teoria, molti sociologi sostennero e dimostrarono empiricamente, che sono i legami deboli e non quelli forti ad avere un impatto più elevato sulle *performance* lavorative e, in particolare, nell'ottenimento di un lavoro.

Come ad esempio lo studio in Unione Sovietica di Valery Yakubovich (2005) sottolineò come fossero i legami deboli, che permettevano di ottenere delle informazioni più efficaci e meno ridondanti circa l'accesso al mercato del lavoro nonché di influenzare maggiormente i datori di lavoro rispetto ai legami forti.

Molti intervistati mettono in luce invece quanto siano stati importanti sia gli amici al di fuori della sfera lavorativa sia quelli che si erano creati nei luoghi di lavoro precedente nell'aiutarli a reinserirsi nel mercato del lavoro.

In linea con quanto la recente letteratura ha messo in luce circa il ruolo del capitale sociale dei legami amicali, l'aiuto degli amici nel reinserimento

lavorativo sembra prezioso nel contesto italiano. In alcuni casi, l'aiuto dell'amico può concretizzarsi nel fornire delle informazioni e dei consigli pratici su come iniziare una nuova attività lavorativa, come racconta Luigi, che ha recentemente aperto una nuova attività lavorativa:

Mi hanno dato incoraggiamento, dei consigli contribuiti; io chiedevo anche, ho fatto il nuovo sito internet, datemi un feedback, c'è qualcuno che mi scriveva *feedback* dettagliati e io ne facevo tesoro, ci sono un sacco di amici che fanno i manager e gli chiedevo dal punto di vista professionale, anche a livello molto pratico.
(24, Luigi, 47 anni, single, senza figli).

In altri casi, gli amici forniscono dei contatti significativi per la nuova attività imprenditoriale iniziata, come ad esempio, quello di indicare dei nominativi di potenziali clienti. Questa forma di capitale sociale è di solito molto preziosa e difficile da ottenere:

[è difficile] trovare i clienti soprattutto in Italia dove "sei chi conosci". Dove sei qualcuno, se ti manda Picone. Le relazioni diventano importanti, è l'aspetto più complesso.
(24, Luigi, 47 anni, single, senza figli).

In altri ancora il supporto del legame amicale invece è ancora più rilevante nella ricostruzione di un nuovo percorso lavorativo. L'amico o l'amica fa da tramite nell'ottenimento di un lavoro. Grazie al loro *network* di relazioni sociali gli amici forniscono utili informazioni sulle organizzazioni del lavoro, che stanno cercando delle figure professionali simili a quelli dei loro amici come è successo ad Alice e ad Alex:

Sì, questa specie di solidarietà scatta, questo mio amico Tony, mi ha detto: "Sai se stanno cercando in una agenzia". Adesso Marco mi dice: "Vorrei tornare lì, c'è un'agenzia a Milano, magari torno". L'ambiente è sempre quello.

Ho trovato lavoro grazie ad un amico?

Sì.

(9, Alice, 40 anni, single, senza figli).

Per esempio questo mio amico, che adesso è morto, mi ha insegnato, e mi ha fatto fare la mia prima mostra [di pittura], c'è stata amicizia, legata alle qualità umane e fino a che è stato possibile, ci sono stati anche scambi di favori e coinvolgimenti nei vari ambiti.

(35, Alex, 54 anni, coniugato, senza figli).

Non sempre però le persone ricorrono agli amici nei momenti più difficili della transizione da uno status occupazionale ad un altro per una sorta

di pudore nel non caricare di troppe responsabilità i propri amici ma anche per non mischiare la vita della sfera privata e dell'intimità affettiva con quella lavorativa, come afferma Diana:

Sì. Non mi sono mai rivolta ad amici per i problemi sul lavoro, perché non volevo mischiare le cose... rende tutto più difficile. Però ho rischiato di perdere un'amicizia sul lavoro, così ho preferito perdere il lavoro, perché l'amicizia era più importante.

(11, Diana, 42 anni, single, senza figli).

Molti però, come Riccardo, non vogliono farsi sostenere dalle reti di relazioni amicali per un sentimento di orgoglio, per dimostrare a se stessi di "potercela fare da soli":

Quando mi sono trovato senza lavoro all'inizio, una parte degli amici non ci poteva essere sembrava anche estraneo, andava oltre al carico sulle spalle... chiaramente me ne sono stato per conto mio, non sono mai andato a chiedere aiuto. [Perché?] Sono io che me le devo sistemare. Io con le mie capacità, possibilità. Non sono mai ricorso né alle classiche amicizie, ma neanche per cose più semplici
(29, Riccardo, 50 anni, coniugato, 2 figli).

In alcuni casi invece le nuove opportunità lavorative nascono e vengono fondate nuove organizzazioni del lavoro da persone che si conoscono e che sono amiche come ci racconta Alice:

Sì. Io avevo un progetto di lavoro molto ambizioso, una società di comunicazione etica! (...). Avevo questo progetto, quando ho rivisto Diana dopo tanto tempo, dopo un po' di mesi, perché io stavo con una persona che lei conosceva e così ci siamo riviste e raccontate le ho parlato di questo progetto e lei si è entusiasmata. Ne abbiamo parlato, lei si occupa di business, quindi è nel campo delle pubbliche relazioni, che si sposava bene con campo della creatività. La nostra paura era che si rovinasse l'amicizia, Alessandra era molto titubante a lavorare insieme perché lei mi aveva detto che aveva già avuto società con le amiche poi fallite e che a me non voleva perdersi, per cui ci siamo promesse che nel momento in cui questa cosa avrebbe portato ad un conflitto enorme, la lasciamo andare, la nostra amicizia non può essere messa a rischio. L'abbiamo sempre mantenuta questa cosa (...) Lei adesso è il mio capo. Ci sono delle volte che lei dice delle cose che io non condivido e allora le dico: "Me le stai dicendo come amica e in quel caso ne parliamo o me le dici come direttore? A volte c'è questa cosa e abbiamo instaurato un gioco in agenzia, per cui lei ha dei cappelli, uno da amica e uno da direttore, per cui quando entra nella mia stanza, si mette un cappello e ride, per cui io capisco in che ruolo è entrata. Devo dire che ci troviamo spesso a parlare di lavoro, poi a volte diciamo ora basta. Allora mi dice: "Tu come stai, come è successo? quello lo hai sentito? E parliamo di noi. Devo dire che ci vediamo quotidianamente, spesso è in trasferta...

però dobbiamo dichiararlo che stiamo parlando di cose personali, perché è molto più facile iniziale a parlare di lavoro.
(9, Alice, 42 anni, single, senza figli).

3. Le organizzazioni del lavoro e il ruolo dell'amicizia

Di primo acchito il tema della nascita dell'amicizia nel luogo di lavoro può risultare quasi una contraddizione in termini in quanto l'amicizia è un legame che si basa sulla fiducia intima (Ghisleni 2006, p. 56), sul sentimento di affetto e sull'empatia, che permettono al soggetto di svelare all'amico le parti di sé più intime e vulnerabili (Rebughini 2006, p. 29) e, quindi, sembra abbia poco a che fare con il luogo di lavoro. In effetti, secondo l'immaginario di senso comune, il mondo del lavoro è il luogo per definizione della razionalità, della strenua competizione nonché della lotta per il raggiungimento dello status e del potere.

Va detto che al di là della concezione di senso comune anche nella letteratura sociologica ha prevalso inizialmente la concezione razional-strumentale per cui l'organizzazione del lavoro viene intesa come uno «strumento razionale per conseguire obiettivi prestabiliti» (Bifulco 2002, p. 11). Secondo questa concezione, al cui interno si possono delineare almeno tre varianti – l'idealtipo della burocrazia di Max Weber, il taylorismo e l'approccio funzionalista – l'organizzazione del lavoro è basata sul principio della razionalità strumentale nonché caratterizzata dalla divisione specializzata delle competenze professionali e dalla gerarchia verticistica dei rapporti di lavoro. In particolare, nell'approccio funzionalista, che si basa sui lavori di Talcott Parsons e di Robert Merton, si sottolinea come un'organizzazione sia un sistema organizzativo ovvero un «insieme di più parti o elementi interdipendenti che svolgono funzioni differenziate e specializzate. Queste funzioni, appunto perché differenziate, sono complementari: ciascuna di esse concorre in modo diverso ma coordinato e coerente al funzionamento complessivo del sistema» (Bifulco 2002, p. 17).

All'interno di questi sistemi ad ogni lavoratore viene assegnato un ruolo cioè un «compito che definisce in modo specifico le aspettative che l'addetto deve soddisfare sulla base della posizione che occupa» (Bifulco 2002, p. 18). I diversi ruoli dei lavoratori coordinati tra di loro, che si distinguono per il loro diverso status e per il loro diverso potere all'interno dell'organizzazione, permettono di raggiungere l'obiettivo della stessa grazie ad un insieme di regole e procedure tecniche che vengono seguite dai lavoratori.

Le profonde trasformazioni economiche e tecnologiche a partire dall'inizio del secolo scorso hanno fatto lentamente superare questa concezione statica e razional-strumentale dell'organizzazione, sottolineando invece la dimensione *processuale* e talvolta *conflittuale* delle organizzazioni. Pertanto, molti autori hanno focalizzato la loro attenzione sulle interazioni tra lavoratori, sui processi decisionali all'interno dell'organizzazione al di là dell'impostazione tipica della *rational choice* e sui poteri all'interno delle aziende.

Accanto a quest'ultima concezione, altri studiosi hanno sottolineato invece la dimensione *cognitiva e simbolica* che caratterizza le organizzazioni del lavoro ovvero i linguaggi che vengono utilizzati all'interno delle organizzazioni, i significati che orientano le interazioni organizzative, le norme e i valori, i rituali e i festeggiamenti seguiti dai lavoratori per rafforzare la solidarietà e la coesione sociale all'interno della stessa. All'interno di questa prospettiva teorica, altri studiosi hanno poi approfondito il rapporto che esiste tra cultura di un paese e cultura organizzativa (cfr. Ouchi 1990).

Infine, una più recente letteratura ha messo in luce l'importanza della dimensione *relazionale ed emozionale* delle organizzazioni del lavoro. Da una parte, una certa letteratura seguendo l'approccio della *network analysis* ha messo in luce non solo l'importanza dei legami deboli (Granovetter 1973) ma anche di quelli dei legami forti come quelli tra amici del capitale sociale che generano

Dall'altra parte, altri autori hanno posto l'attenzione sull'universo emozionale dei lavoratori i cui lavori fondano le sue radici su un lontano di saggio di Mills (Mills 1956). Si pensi ai primi lavori di Hochschild dei primi anni Ottanta del secolo scorso sull'importanza delle emozioni e della loro gestione (*emotional display and emotional management*) nello svolgimento di alcune professioni nel terziario come quelle delle infermiere e dei bancari a stretto contatto con il pubblico. Altri studi invece hanno focalizzato l'attenzione sulle emozioni provate sia dei lavoratori nelle posizioni apicali come i dirigenti, che spesso dietro la loro controllata calma, si celano emozioni come la paura nel dovere prendere decisioni in un mondo pieno di incertezze ma anche la rabbia e la forte frustrazione nel momento in cui vengono licenziati.

In particolare, Robert Thamm ha evidenziato come le emozioni, che scaturiscono dalle diverse forme di potere e di status dei soggetti, siano diverse (Thamm 1992). Le persone che occupano le posizioni più elevate nell'organizzazione del lavoro hanno maggiore potere e status e possono influenzare a loro vantaggio la relazione sociale anche dal punto di vista

emozionale, come ad esempio, con la vergogna, che permette un controllo sociale del lavoratore subordinato.

Pertanto, da questa brevissima ricognizione della letteratura sulle diverse concezioni organizzative emerge chiaramente come le organizzazioni non debbono essere intese come meri strumenti razionali, che permettono il raggiungimento di alcuni obiettivi tra cui la massimizzazione dei profitti, bensì come processi complessi e dinamici in cui coesistono e s'intrecciano diverse dimensioni, che vanno dalla razionalità all'emotività, dalla competizione e dal conflitto tra lavoratori per il raggiungimento delle posizioni apicali nell'organizzazione alla solidarietà e alla cooperazione tra lavoratori, dalle regole e procedure ferree a cui i lavoratori debbono attenersi ai processi di innovazione e creatività delle procedure stesse, dai legami più strumentali e utilitaristici tra lavoratori ai legami cooperativi e amicali.

Di conseguenza, quasi tutti i nostri intervistati, con l'eccezione di una sola intervistata a nome Clara hanno raccontato che nelle organizzazioni del lavoro in cui avevano lavorato fino ad ora, avevano costruito dei legami amicali con i propri colleghi di lavoro. Clara invece non ha mai fatto amicizia con nessuno durante il suo percorso di carriera e ha sviluppato negli anni «solo delle buone conoscenze» (43, 59 anni, vedova, 1 figlio) perché è convinta che gli ambiti lavorativi nella sfera pubblica e quelli amicali nella sfera privata debbano restare separati richiamandosi all'ethos del lavoro di stampo calvinista. L'amicizia potrebbe rendere più difficile il raggiungimento di alcuni obiettivi di lavoro perché secondo Clara al collega amico «non si possono richiedere le stesse prestazioni lavorative» rispetto ad un lavoratore che non è anche un amico.

4. Gli ostacoli per la nascita dell'amicizia nelle organizzazioni del lavoro

Vedremo ora quali sono le condizioni e le motivazioni che fanno nascere un'amicizia «autentica» tra colleghi di lavoro su cui fare «veramente affidamento» all'interno di un'organizzazione sottolineando però anche i processi e i meccanismi che possono ostacolare la nascita di un legame amicale.

A rendere talvolta difficile la nascita di un'amicizia nel mondo del lavoro è la struttura di un'organizzazione costituita, come si è detto poc'anzi, dai ruoli, dalle regole formali e dalle procedure tecniche.

In particolare, nelle organizzazioni di dimensioni medio-grandi operanti in settori fortemente competitivi in cui prevale il principio di gerarchia dove «le posizioni e i rapporti fra le persone sono regolati in modo rigido e

formalizzato dalle regole procedurali, tecniche e di ruolo» (Bifulco 2002, p. 41), è più difficile che possa nascere un rapporto amicale, come ci è stato detto dai nostri intervistati.

La struttura organizzativa impedisce talvolta ai lavoratori di instaurare dei rapporti diversi al di là di quelli «prescritti» dai loro ruoli soprattutto come quelli amicali, che richiedono di potersi fidare dell'altro e a cui affidare il proprio sé più intimo. Questa difficoltà nel fare nascere un'amicizia nel luogo di lavoro vale soprattutto per quei lavoratori che hanno ruoli molto distanti nella gerarchia occupazionale come ci racconta Achille, imprenditore di un'azienda familiare, per cui è inconcepibile un'amicizia con i suoi dipendenti:

Amicizie con i miei dipendenti non ne ho, non ne farei nascere.

Perché?

Perché tra me e i miei dipendenti c'è un rapporto di lavoro, di lavoro subordinato. Nel rapporto di lavoro subordinato, si chiama così, perché c'è uno che prende la decisione e chi la esegue.

Quindi tu preferisci tenere distinti i due piani?

Non è che preferisco è connaturato al rapporto di lavoro. Non è serio avere un rapporto di amicizia con un dipendente; è un modo poco serio di fare le cose, poco professionale. Il rapporto subordinato si basa sul rispetto. Il rapporto di amicizia invece si basa sulla valutazione del parere dell'altra persona. Nel lavoro e in particolare tra un imprenditore (come lo sono io) e i suoi dipendenti, non deve esserci un'amicizia che porta il rapporto di lavoro alla pari. Le amicizie sul lavoro per me nascono invece con i clienti, non con i dipendenti.

(21, Achille, 46 anni, fidanzato, senza figli).

Si noti come Achille abbia sottolineato un aspetto importante del rapporto di amicizia, ribadito da molti nostri intervistati, ovvero che può instaurarsi solo laddove i rapporti tra lavoratori siano tendenzialmente «paritari». Come già affermava Paola Rebughini di solito i rapporti amicali sono rapporti tra pari spesso più «paritari» rispetto a quelli dove i ruoli sono più istituzionalizzati come nei legami familiari (Rebughini, 2006, p. 35).

Detto ciò, non sempre la struttura organizzativa e i livelli non paritari dei rapporti di lavoro rappresentano un ostacolo alla nascita di un'amicizia duratura come nel caso di Fabio, avvocato di prestigio. Lui riuscì a cementare una profonda amicizia con la sua segreteria a cui confidò anche gli eventi più tragici, che colpirono la sua vita:

Con l'altra persona, la mia segretaria è stata, più o meno la stessa cosa

Come è nata quell'amicizia?

A quell'epoca, io ero inquadrato in un'organizzazione benefica e mi era stata assegnata per svolgere la mia attività questa famiglia di cui lei era la bambina piccolina

na; i poveri di allora erano poveri davvero. Andavamo nelle famiglie a portare la pasta, erano immigrati dal Sud Italia, erano andati in Svizzera. Quella figlia che avevano fatto operare poi è morta in età abbastanza adulta, le altre due le abbiamo assunte noi allo studio, il 7 di gennaio. Il nostro rapporto di amicizia è contrassegnato da questa condivisione di cose tragiche (la morte di mia moglie e di mio figlio). Detto ciò, ci diamo ancora del lei! (50, Fabio, 65 anni, vedovo, 4 figli).

Di più: in questo caso i ruoli istituzionalizzati tra principale e segretaria hanno aiutato la nascita di questo particolare legame amicale. Infatti, come una nota letteratura, che ha studiato il rapporto tra capo e segretaria, ha messo in luce come il ruolo di segretaria incarna anche quello di "moglie dell'ufficio" (Mills 1956; Kanter 1975, 1977; Gherardi 1998, p. 97). Pertanto, i compiti e le mansioni che vengono associate e richieste per il ruolo di segretaria secondo una cultura organizzativa molto tradizionale e patriarcale, riguardano sia quelle più tecniche inerenti alla professione di segretaria, come le mansioni organizzative e di assistenza per le attività lavorative del capo, sia quelle di supporto emotivo e di cura in veste di confidente del capo alla stregua di una brava "moglie empatica e comprensiva". In questo modo si riconferma l'ordine simbolico nella divisione del lavoro tra i generi di stampo tradizionale (l'uomo in veste di procacciatore di reddito e la donna come principale garante dell'attività di cura).

Come osserva acutamente Silvia Gherardi non solo le culture organizzative sono sessuate ma soprattutto «gli attributi della femminilità sono radicati nelle relazioni di subordinazione e della subalternità: cura, compassione, compiacenza verso gli altri, generosità, solidarietà, sollecitudine, emotività e altro ancora» (Gherardi 1998, p. 19).

Detto ciò, dalla maggioranza delle persone intervistate emerge come i rapporti di amicizia nel luogo di lavoro si sviluppano tra chi occupa posizioni e svolge ruoli simili nella gerarchia occupazionale e, preferibilmente, senza essere in competizione tra di loro. È più facile che l'amicizia nasca tra colleghi, che lavorano in ambiti o reparti diversi. Infatti, il medico Alberto ha costruito negli anni un legame di amicizia con un suo collega, che però lavora in un altro reparto rispetto al suo:

Sì però non strettamente nel mio ambiente di lavoro, nel posto di lavoro ma non strettamente collegati al mio lavoro. Mi spiego meglio, lavorando in ospedale nel mio reparto chi ha i miei stessi interessi e segue un percorso di carriera uguale... è difficile avere amici reali, però in altri reparti sì. L'importante è che non ci siano interessi in comune. (22, Alberto, 46 anni, coniugato, 2 figli).

E qui arriviamo al secondo possibile ostacolo per la nascita dell'amicizia rispetto ad altri ambiti sociali: la competizione tra lavoratori che nasce dal desiderio di avanzare nella gerarchia occupazionale fino a poter raggiungere le posizioni apicali all'interno delle organizzazioni.

Vanno fatte almeno due osservazioni sul tema della competizione nelle organizzazioni del lavoro che mettono in discussione alcuni luoghi comuni circa l'impossibilità di stringere amicizia sul posto di lavoro.

In primo luogo, non in tutte le organizzazioni del lavoro la competizione tra lavoratori è molto forte soprattutto per chi lavora nel settore pubblico e, in particolare, nel comparto dell'istruzione o della pubblica amministrazione. In questi ambiti organizzativi, il luogo di lavoro come molti insegnanti ci hanno raccontato diventa quasi la "seconda casa": un luogo simile a quello della famiglia in cui ci si racconta tutto. Pertanto, in questi ambienti lavorativi è molto più facile che nascano rapporti di amicizia di lunga durata rispetto ad altri ambienti più competitivi, come afferma anche Riccardo:

Nell'insegnamento è molto facile [fare amicizia]. Anche nella stessa attività amministrativa, perché spesso anche in un ruolo di amministratore, quando ci si trova a collaborare con qualcuno con lo stesso problema, la partita diventa facilissima e lasciare a parte un momento concreto e preciso la causale su cui si lavora per andare su altro...! Sul lavoro si può dare il meglio di noi stessi, anche perché sul lavoro ci sono immagini pratiche, dirette, e c'è un punto di condivisione. È chiaro che degli insegnanti si trovano ad avere un terreno cooperativo, anche un assessore con un suo impiegato, ci sono delle cose da fare, è chiaro che si entra in un rapporto in un circuito, in cui è difficile non contaminarsi o non andare oltre. (29, Riccardo, 50 anni, coniugato, 2 figli).

Inoltre, in alcune organizzazioni non a scopo di lucro, come ad esempio, le associazioni culturali, i piccoli centri di ricerca o le organizzazioni sindacali, quello che motiva e unisce i lavoratori è piuttosto la condivisione di ideali sociali e politici. La cultura organizzativa di quei contesti lavorativi è caratterizzata da un maggiore sentimento di solidarietà per il raggiungimento degli stessi obiettivi collettivi come, ad esempio, la conoscenza e la diffusione della stessa nell'ambito della ricerca scientifica o il miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori nel sindacato, come ci racconta Luna, che ha lavorato per molti anni nel sindacato:

Quando, invece, sono stata al sindacato, le amiche che adesso sono di quel periodo lì, nonostante altre abbiano fatto altre strade... lì, le amicizie penso era inevitabile. Lì si andava oltre il lavoro. L'ambiente sindacale... Non so se... almeno in quegli anni lì, anni Sessanta e Settanta si condivideva... Non era il lavoro in sé, si condividevano ideali, storie di vita, molto spazio molto tempo, si andava a mangiare

insieme, si facevano le vacanze insieme, quindi non era solo lavoro, perché condividevi a monte questi ideali; stava dentro un modo di vivere collettivo, un modo di intendere collettivo, cose che cementavano. Le mie amicizie, il mio compagno, li ho incontrati lì, anche persone che non ho più incontrato perché hanno fatto altre scelte. Il grosso dei miei amici viene da quell'esperienza di vita. (40, Luna, 59 anni, fidanzata, senza figli).

Va detto, che nel caso di Luna questa esperienza lavorativa, contrassegnata da molti legami amicali, ha trovato un terreno fertile che ha riguardato tutta una generazione, giovane alla fine degli anni Sessanta e Settanta del secolo scorso. Come è noto quei decenni hanno rappresentato un periodo importante per la storia dell'Italia in cui si fecero grandi battaglie sociali. Detto ciò, anche in questi contesti lavorativi non mancano i conflitti tra i lavoratori e le lotte per il potere.

In secondo luogo, come per il primo ostacolo anche per la competizione va notato come non sempre essa rappresenti un ostacolo alla nascita dell'amicizia. Infatti, nelle organizzazioni del lavoro molto competitive per potere sopravvivere nella "giungla", come molti intervistati chiamano il loro luogo di lavoro, è necessario stringere alleanze forti tra colleghi, avere dei colleghi di cui ci si fidi "ciecamente" per non venire "accoltellati".

Queste alleanze vengono di solito strette con colleghi che nel tempo sono diventati amici come vedremo nel prossimo paragrafo quando approfondiremo come si sviluppa l'amicizia nel tempo.

Si. C'è una condizione umana particolarissima, soprattutto nelle agenzie di pubblicità dove la competizione è molto alta, dove le associazioni e le alleanze sono vitali, perciò si creano le stesse situazioni che ci sono in guerra. Questa associazione tra posto di lavoro e guerra, forse qualcuno l'ha già fatta, ma io l'ho sentita molto forte... visto che la nostra società è imbecille, visto che non prendi lo schioppo e vai ad ammazzare qualcuno, la nostra guerra si gioca sempre solo attraverso le competizioni, non sanguinose, dialettiche scorrettezze. È un meccanismo di aggressività quasi forte come uccidere l'altro, in certi casi uccidi l'altro. Lo tagli fuori, gli fai lo sgambetto, tutte cose che in guerra portano alla morte... perciò questa cosa per me è stata un'altra osservazione di quanto una buona alleanza sul lavoro, fondata sulla tua praticità di questo sentimento. Chiaro che se ti associ ad un cretino, fai della beneficenza. Se ti associ con qualcuno in cui credi, devi essere anche disposto a gettarti per lui, a guardargli le spalle, a proteggerlo. Questo meccanismo è fondamentale, crea amicizie che durano anche se non le vedi più sul luogo di lavoro perché nate dal bisogno... su una base intelligente che va sulla funzione che lui ha, se è socio, che non hai scelto tu, lo trovi lì, a quel punto devi capire se è bravo o meno, a quel punto diventa una scelta di elezione intellettuale, non come bambino che è empatica e basta. Questa la sviluppi praticando tutto il giorno il suo lavoro, entri nel personale, passi del tempo libero con questa persona, scopri la persona oltre il lavoro. (30, Nina, 51 anni, coniugata, senza figli).

È importante notare come in questo caso non si tratti di un'amicizia "elettiva ed emozionale" ovvero di quel legame tipico dell'epoca romantica, che nasce dalla libera scelta dell'amico in base ad affinità elettive e che si consolida in base al riconoscimento e coinvolgimento di tipo emozionale (Nedelmann 1991; Wolf 1966) bensì di un'amicizia di tipo strumentale o "politica".

Infatti, come ci ricorda Paola Rebughini (2006, p. 21) le categorie dell'amicizia nelle diverse epoche storiche hanno assunto concezioni anche molto eterogenee. A partire già dall'antichità con gli scritti di Aristotele si distinguono diverse categorie analitiche di amicizia: da quelle elettive e virtuose, a quelle ludiche fino a quelle più strumentali basate sulle alleanze strategiche in vista del raggiungimento di uno scopo.

È interessante notare come nelle organizzazioni dove i "diritti" e i "doveri" dei lavoratori sono molto diversi in base allo status e al potere associato alla posizione occupata, sono soprattutto i lavoratori meno forti che tendono a doversi alleare per potere sopravvivere. Inoltre, come sottolinea Eric Wolf nell'amicizia strumentale ogni partecipante della diade è uno sponsor per l'altro (Wolf 1966, p. 12). Più precisamente, se nell'amicizia emozionale il legame amicale si restringe alla diade in quella strumentale invece ogni membro della diade aiuta a connettersi con persone esterne alla diade. Questa connessione può significare sia la promozione e il sostegno dell'attività lavorativa del proprio amico nei confronti di altri colleghi e responsabili sia la difesa dello stesso davanti agli attacchi dei colleghi "avversari". Come afferma Nina essere amico di un collega significa che «devi essere anche disposto a gettarti per lui, a guardargli le spalle, a proteggerlo».

5. Le motivazioni per la nascita dell'amicizia nelle organizzazioni del lavoro

Dopo avere messo a punto i maggiori ostacoli alla nascita del legame amicale nei luoghi di lavoro, vediamo altre motivazioni e condizioni lavorative che favoriscono l'emergere di un'amicizia con i propri colleghi di lavoro che possono sintetizzarsi in quattro gruppi.

In primo luogo, come già recenti studi hanno dimostrato l'amicizia nasce proprio dalla *vicinanza spaziale* tra lavoratori. I colleghi di lavoro vedendosi con continuità nel tempo per svolgere determinate pratiche lavorative o formative hanno l'opportunità di incontrarsi con frequenza e di sviluppare dei legami che lentamente diventano più intimi con la frequenza quotidiana come racconta Carlotta:

In un modo normale, eravamo colleghe. I primi giorni abbiamo parlato del più e del meno, ti dai del lei, poi cominci a darti del tu, poi inizi a raccontarti due cose, poi spontaneamente è andata avanti. Io credo sia stata una delle persone della mia vita con cui ho parlato di più e ho confidato di più e viceversa. Per dirti, mi succedeva una cosa alla sera, una delle prime cose che pensavo era: "Domattina vado in ufficio e devo raccontarla a Fiorenza".

(31, Carlotta, 51 anni, coniugata, senza figli).

L'amicizia incomincia con il dialogo, con la narrazione di sé. Infatti, come afferma Robert Atkinson il fatto di raccontare la nostra vicenda ci permette di essere ascoltati, riconosciuti e apprezzati dagli altri (Atkinson 2002).

In secondo luogo, non pochi intervistati hanno sostenuto che il legame amicale può sorgere dal profondo apprezzamento delle qualità professionali del collega, che poi diventerà amico, e in particolare, dalle modalità in cui vengono svolte le attività lavorative in base ai principi etici di correttezza e lealtà, come emerge dalla narrazione di Mario:

La capacità di essere corretta, la lealtà e correttezza. Elementi che in un rapporto sociale non erano così valutati, essendo una persona molto diversa da me, avendomi invece mostrato sul lavoro la sua correttezza e la sua professionalità, mi ha permesso di apprezzarla molto di più e di valutarla meglio, rispetto ad una valutazione esclusivamente sociale. Il rapporto di fiducia è stato crescente.

(20, Mario, 45 anni, single, senza figli).

Dall'altra parte, il rapporto amicale può nascere dalla trasmissione delle conoscenze e competenze professionali come ci racconta Agostina, un'architetta con uno studio avviato da tempo. La sua amicizia nacque con una collega a cui, appena arrivata a lavorare nel suo studio, insegnò i rudimenti del mestiere:

Sì, due sono due ragazze più giovani di me, una l'ho persa, l'altra è tuttora un'amica. È venuta a cercare lavoro ed è nata questa amicizia, forse perché io ero una persona che le insegnava il lavoro... era una geometra in praticantato... il fatto che le insegnassi il lavoro... mi ha preso come punto di riferimento anche per cose non di lavoro. È nato questo rapporto un po' mamma-figlia.

(16, Agostina, 44 anni, coniugata, senza figli).

Non è raro che questa trasmissione del sapere professionale e delle pratiche lavorative avvenga tra lavoratori che occupano anche posizioni molto distanti nella gerarchia occupazionale a scapito di quanto detto prima circa la "parità" del legame amicale. L'amicizia in questi casi si salda sulla base

della trasmissione della conoscenza e unisce i lavoratori da una profonda riconoscenza, che dura spesso per tutta la vita, come ci racconta Rosa:

Sì, un'amicizia ma poteva essere considerato un rapporto padre figlia, con un dipendente di una certa età, pur essendo io la sua titolare, mi trattava come figlia. Con questa persona... non era un dipendente, era una persona di casa. Era diventato, soprattutto nel periodo in cui mio papà era malato, lui era presente, mi aiutava mi sosteneva, è stata una bellissima figura che ricordo con tanto affetto. Una persona eccezionale. (...) Sì, mi ha aiutato. Si discuteva parecchio, mi diceva come fare certe cose, ragguagli su certi dipendenti e come comportarsi.

(47, Rosa, 63 anni, coniugata, 3 figli).

Il vantaggio organizzativo di molte imprese si basa sullo sviluppo di capitale intellettuale inteso nell'accezione di Janine Nahapiet e Sumantra Ghoshal con cui intendono sia la conoscenza come anche le capacità conoscitive e di apprendimento sia le pratiche professionali che si sviluppano all'interno di un'organizzazione, grazie all'interazione sociale tra i lavoratori (Nahapiet, Ghoshal 1998, p. 245). Il capitale intellettuale nasce dalle diverse forme di capitale sociale a cui hanno accesso i lavoratori, che interagiscono tra di loro durante le pratiche lavorative come, ad esempio, le informazioni che ottengono dai colleghi, la fiducia e le obbligazioni reciproche tra lavoratori.

In terzo luogo, a fare nascere dei legami amicali sul luogo di lavoro sono spesso un insieme di fattori individuali e sociali legati alle specifiche qualità di una determinata persona come, ad esempio, le sue qualità relazionali, la sua professionalità e la stima che ne consegue, i valori e gli interessi che si sentono di aver in comune ma anche gli specifici stili di vita, che si condividono. In altri termini, quello che nella letteratura non solo sociologica sono state definite le cosiddette "affinità elettive", come nel caso di Franco che negli anni di lavoro ha consolidato una profonda amicizia con una sua collega. Questa collega di lavoro gli è piaciuta fin da subito perché condivideva con lei alcune *Weltanschauungen*, alcuni valori simili, che secondo Franco, erano dovuti al fatto che entrambi provenivano da un contesto agricolo e non urbano. Inoltre, condividevano la stessa ideologia e passione per la politica.

Io ero appena laureato sebbene non vivessi ancora a Milano. Quando sono entrato in ufficio per la prima volta, ci siamo detti buongiorno e buonasera. È nata così. Si può dire che ci siamo annusati e ci siamo piaciuti. Eravamo entrambi paesani e non metropolitani, eravamo quelli del paese! E poi a quell'epoca eravamo in sintonia su alcune questioni ideologiche.

(33, Franco, 52 anni, coniugato, 1 figlio).

In quarto luogo, a partire soprattutto dalla tradizione romantica, l'amicizia appare come un sentimento (Rebughini 2006, p. 29), che può assumere forme e valenze molto diverse. In alcuni casi quello che attrae due persone non sono solo le diverse affinità elettive di tipo intellettuale e morale bensì anche di tipo emotivo come già fece notare Wolfgang Goethe nel suo celebre romanzo *Affinità elettive*. Pertanto, il legame amicale nasce anche da diverse emozioni e sentimenti sia positivi come la gioia e l'entusiasmo sia negativi anche il dolore e la sofferenza. Talvolta l'emozione che attrae è talmente forte che è molto simile a un "amore a prima vista" come si evince dal racconto di Lia:

Mediamente ho avuto buoni rapporti con tutti, mai avuto scontri con delle amiche sul lavoro... due di queste sono amiche intime, altre sono persone che frequento con una certa continuità (...) Con tutte e due è stato un amore a prima vista, quelle persone che piacciono. Una dell'Oltrepò pavese, aveva un bambino che girava. (45, Lia, 61 anni, vedova, 2 figli).

In altri casi invece ad unire profondamente due lavoratori e a fare nascere un legame amicale è un dolore intenso causato da eventi tragici come quello di una malattia grave o la morte di persone care. Ricordiamo il caso di Miriam che, solo nel momento in cui si ammalava, inizierà ad instaurare un'amicizia con la sua collega. Fino a quel momento quella collega rappresentava unicamente una "simpatica collega di lavoro":

È nata grazie alla mia malattia.

Parli del periodo in cui facevi l'insegnante?

No, il mio lavoro attuale. C'era una simpatia e condivisione, ma non c'era apertura totale... fino alla mia malattia (...). Perché c'è comunque un confronto e c'è immediatezza delle situazioni che vengono condivise, per cui c'è una conoscenza concreta della situazione.

(38, Miriam, 57 anni, separata, 2 figli).

La stessa cosa accadde a Fabio, avvocato, quando dopo anni di frequentazione e conoscenza piuttosto formale con il suo cliente, in seguito alla morte improvvisa della moglie, aggredita da un malato mentale per strada, nacque una profonda amicizia, che li legò per tutta la vita. Di più: pochi anni dopo sarà lo stesso Fabio a condividere con il suo amico il dolore più grande della sua vita dovuto alla morte di sua moglie e di uno dei suoi figli.

Non eravamo colleghi, io facevo e faccio ancora l'avvocato, era uno dei miei clienti. (...) Un'amicizia che è nata sul lavoro, ma che si è nutrita anche di frequentazione, sempre in occasione del lavoro, dove abbiamo anche pranzato insieme al

ristorante, una volta arrivati a Catania, lo stesso albergo, la mattina dopo la sveglia, si faceva trovare nella *hall*, udienza, poi pranzo a mezzogiorno e viaggio di ritorno, quindi non sono stato lì in ufficio e a "rivederla caro dottore"... ho lavorato con questa persona per tanto tempo. Poi il caso ci ha unito ed il lavoro non c'entrava niente. Eravamo a Catania, meta frequente per il nostro lavoro, una sera è arrivata la notizia che la moglie di questo signore era stata aggredita per la strada da un pazzo uscito dal manicomio, grazie alla legge Basaglia. L'aveva presa a pugni, dopo poco tempo morì. Questa azienda, che è molto umana, mi ha avvertito in modo che io cercassi di rincuorare di questa tremenda verità il mio accompagnatore, subito siamo andati all'aeroporto, abbiamo fatto un viaggio molto agitato per arrivare il prima possibile a Milano, lui non sapeva la verità, ma cominciava ad intuirlo... questa povera donna ci ha messo parecchi mesi a morire... ci siamo sentiti molto vicini. Il caso ha voluto che ci unissimo molto di più... Il 19 luglio 1985 è stato un evento che ha suscitato una grande pressione, il crollo delle dighe nella valle di Stava in Val di Pieve (in cui lui perse la moglie e un figlio). Noi abbiamo una casa lì, questo è successo a me, io ero a Milano nello studio di questa persona... di nuovo ci siamo trovati insieme in questi momenti, l'amicizia si è nutrita di queste cose. Lui si è risposato e io sono stato l'unico testimone delle sue nuove nozze. Lui si è risposato, perché non era capace di stare da solo... però si sentiva un traditore della prima moglie, cose sciocche se vuoi però questa serie di eventi... l'unica persona presente quella sera sono stata io. (50, Fabio, 65 anni, vedovo, 4 figli).

Questi eventi così drammatici noti nella letteratura del corso di vita (cfr. Elder, 1985; Riley 1988; Pearlin 1989, Olganero, Saraceno 1993), come eventi critici (*critical events* o per alcuni autori *stressful events*) irrompono in una biografia determinandone una rottura. Di più: sono eventi che spiazzano i soggetti perché questi eventi, del tutto inattesi e non previsti, li costringono a mettere in atto delle nuove strategie per affrontare in modo diverso il proprio percorso di vita (strategie di *coping*).

Questi eventi possono assumere significati molto diversi per i singoli soggetti. Per affrontare la nuova situazione gli individui non sono solo costretti a rivedere le proprie mappe cognitive necessarie per dare significato agli eventi ma ad «attivare risorse di tipo materiale, simbolico e relazionale» (Meo 2000, p. 10). Sono proprio le risorse che gli individui riescono ad ottenere dai propri *network* relazionali (note nella letteratura come capitale sociale), che sono particolarmente utili per cambiare il proprio percorso di vita e il percorso identitario. Va sottolineato però che non tutte le reti di relazioni in cui gli individui sono radicati si rivelano efficaci nell'affrontare quella determinata problematica.

Pertanto, questa ricostruzione della propria biografia che l'individuo è costretto a fare non è un processo unicamente individuale bensì *sociale*. Essa avviene anche grazie alla narrazione di sé, dei propri stati d'animo,

delle proprie emozioni all'amico, che fornisce non solo un rispecchiamento e un riconoscimento positivo del suo Sé, ma supporta anche con utili consigli le pratiche della vita quotidiana, non ultime quelle legate al mondo del lavoro. Infatti, spesso questi eventi si ripercuotono anche in modo negativo sugli stati d'animo e alla fine sulla produttività lavorativa.

A fare nascere un'amicizia talvolta non è legata alla condivisione di momenti tragici e alle forti emozioni, che ne conseguono, bensì le emozioni negative, che nascono sul luogo di lavoro, come la paura per il futuro lavorativo nei momenti di crisi economica, le insoddisfazioni e le antipatie, che nascono dal lavoro svolto in team, i disagi emozionali scaturiti dalla difficoltà nel proseguimento della propria carriera lavorativa. L'amico lavoratore diventa di conseguenza il confidente di questi disagi e conflitti emozionali che, grazie alla narrazione degli stessi, vengono trasformati.

Infine, un'altra emozione che fa sorgere un'amicizia nel luogo di lavoro è il sentimento di appartenenza e di solidarietà che il legame amicale comporta. Tutti i nostri intervistati hanno sottolineato quanto sia importante avere degli amici nel proprio luogo di lavoro sia per i lavoratori assunti con rapporto di impiego standard sia quelli con rapporti non standard (part-time, collaborazione a progetto) più frequenti nelle generazioni più giovani. Per questi ultimi lavoratori, che la letteratura sociologica ha spesso tacciato come *outsider* in quanto esclusi dai molti privilegi e diritti sanciti dallo statuto dei lavoratori e dai contratti di lavoro nazionale, (come la famosa "tredicesima", aggiornamenti professionali, ferie retribuite ecc.), i legami con i propri colleghi di lavoro sono fondamentali soprattutto per "compensare" lo scarso livello delle condizioni economiche e contrattuali in termini di diritti derivante dal lavoro non standard. Avere dei legami più profondi con i propri colleghi è un obiettivo che molti lavoratori si pongono e che li fa sentire "meno estranei" nel luogo di lavoro soprattutto per coloro che hanno cambiato più lavori nel corso della loro vita come fa notare Francesca, che lavora in condizione lavorative precarie da molti anni:

L'amicizia nata nei mondi del lavoro è l'unica cosa che tira su di morale quando guardo il panorama lavorativo precario. Ogni volta che cambio lavoro (e ne ho cambiati tanti) cerco di familiarizzare il più possibile con le persone che incontro in quel contesto affinché non mi possa sentire un'estranea continuamente.

(1, Francesca, 35 anni, fidanzata, senza figli).

6. Lo sviluppo e la fortificazione del legame amicale nelle organizzazioni del lavoro

Nel paragrafo precedente abbiamo visto le diverse motivazioni e condizioni, che portano alla nascita di un rapporto di lavoro nel mondo del lavoro mentre ora ci concentreremo su come questo legame amicale si sviluppa e si fortifica nel tempo.

Una volta che il legame tra lavoratori è diventato più intimo, l'amicizia si sviluppa nel momento in cui i lavoratori iniziano a narrarsi a vicenda la propria storia di vita, a condividere gli eventi più gioiosi ma anche quelli più difficili e dolorosi come abbiamo visto, a svelare le proprie identità più recondite quelle del "retroscena" per dirla con Erving Goffman (Goffman 1959).

Al di là delle narrazioni di sé, che avvengono nel luogo di lavoro nei momenti di pausa tra un lavoro, quello che fortifica ulteriormente il legame amicale sono le frequentazioni nella sfera privata al di fuori della sfera pubblica del lavoro. I colleghi diventati amici iniziano a vedersi e a condividere i momenti e i rituali del tempo libero, come gli aperitivi o alcuni interessi ed eventi culturali in comune come, ad esempio, quello di andare al cinema o a teatro, come afferma Francesca:

L'amicizia è relazione. Si inizia a lavorare insieme e poi si inizia ad uscire insieme, a condividere aperitivi, cinema e a condividere anche esperienze dolorose.

(1, Francesca, 35 anni, fidanzata, senza figli).

Oltre alla condivisione dell'amicizia al di fuori dalla sfera lavorativa, in alcuni casi i membri della diade si aprono anche all'"esterno" ovvero verso altri amici o familiari come racconta Patrizia, che presentò la sua amica al proprio marito e con cui per anni condivisero anche i momenti più significativi del tempo libero come le vacanze:

Una persona molto dolce, socievole, si stava bene insieme. Siamo andati in ferie insieme prima ancora di avere i bambini... ci siamo frequentate anche prima. Ci trovavamo insieme. Nella stessa ditta, condividevamo, avevamo più voglia di girare e divertirci, eravamo più giovani. Capodanno lo festeggiavamo insieme. Poi ho avuto il bimbo e lei mi ha seguito col bimbo... il primo bagnetto è venuta lei ad aiutarmi a farlo, queste cose...

Questo ha consolidato l'amicizia?

Siamo andate parecchio bene, le vacanze con i figli insieme. Anche noi abbiamo cambiato posto di ferie, i figli sono cresciuti, noi da una parte loro dall'altra, è così che sono nate le altre amicizie. Io poi ho cambiato ufficio, ci vedevamo meno, però varie cose principali, se succedeva qualcosa ci sentivamo. Con i bambini, fino a

venticinque anni ci facevamo i regali, io a suo figlio. Adesso sono grandi, basta ma fino a ventisei anni per il suo compleanno, il regalo c'era.
(42, Patrizia, 59 anni, coniugata, 1 figlio).

Lo sviluppo dell'amicizia comporta sia un maggiore coinvolgimento emotivo, che consolida un affetto profondo, sia la costruzione della fiducia e della fedeltà tra i membri della diade.

Come già osservò Georg Simmel la natura intima dell'amicizia si basa sulla fedeltà, sulla fiducia e su "quell'affetto che si sviluppa e che rimane", che permette di mantenere la relazione con l'Altro (Simmel 1989, p. 502).

Infatti, è proprio la fiducia, una forma importante di capitale sociale, che permette all'individuo di affidarsi al proprio amico per ottenere supporto nei momenti di difficoltà della vita quotidiana, come racconta Patrizia, che ricorse alla sua amica quando nacque il primo figlio. Fu proprio grazie a lei che riuscì ad ottenere un aiuto nella gestione del figlio neonato. Di più: la fiducia permette anche l'attivazione dal legame amicale di altre forme di capitale sociale, come risorse economiche, sociali e simboliche.

Inoltre, la fiducia diventa indispensabile nella narrazione di sé e nello svelamento della propria identità personale al di là di quella sociale (Crespi 2004). Infatti, è proprio nell'intimità del legame amicale che l'individuo ha l'opportunità di svelarsi e di scoprire parti di Sé al di là di quelle delle personalità, improntata sulla conformità e adesione totale ai ruoli codificati dal sistema sociale (Crespi 2004). Di più: all'amico nel luogo di lavoro si chiede il riconoscimento della propria singolarità, che si differenzia dall'identità lavorativa ma soprattutto di potere essere e scoprire la propria autenticità che, come afferma Franco Crespi, rinvia a quel poter "essere propriamente se stessi" (Crespi 2004, p. 29).

Come racconta infatti Mariangela che con le sue colleghe ha costruito da anni una salda amicizia non "c'è l'obbligo di fingere", di nascondere dietro la personalità sociale i propri stati d'animo e le proprie vulnerabilità:

Anzi, mi ricordo i pianti fatti in ufficio. Lo diciamo è quasi la nostra seconda casa. Non mettiamo tutto in piazza, ma poco ci manca. Quando una arriva al mattino girata male, perché è successo qualcosa, non hai nemmeno l'obbligo di fingere. Lo dici tranquillamente. Ce ne accorgiamo subito comunque perché oramai ci si conosce talmente bene.

(4, Mariangela, 35 anni, single, senza figli).

Si noti come il luogo di lavoro nella sfera pubblica grazie allo sviluppo dei legami amicali viene percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici come un

ambiente accogliente e intimo, quasi una "seconda casa", tipica della sfera privata.

Se ci interroghiamo ora circa le conseguenze che l'amicizia può comportare per la vita lavorativa dei singoli soggetti coinvolti nel legame amicale e per la loro carriera lavorativa, va detto che, dall'analisi delle interviste, emergono alcuni aspetti che sono meritevoli di essere approfonditi.

In primo luogo, gli intervistati hanno messo in luce come ricevono maggiore solidarietà nei momenti di difficoltà, consigli e informazioni utili per lo svolgimento del proprio lavoro dal collega-amico rispetto al collega con cui la relazione è più formale e distaccata.

Infatti, tali differenti risorse vengono ottenute grazie alle norme di fiducia e di reciprocità che li lega. In altre parole, riescono a scambiare tutte quelle risorse, note nella letteratura sociologica come capitale sociale, che permettono di ottenere dei muti vantaggi per entrambe le parti coinvolte nel legame di amicizia (Bourdieu 1993; Coleman 1988).

Va sottolineato, come le recenti trasformazioni economiche e del mercato del lavoro di cui abbiamo accennato all'inizio di questo capitolo costringono molti lavoratori e lavoratori con contratti non standard – sia quelli con alti livelli di qualifiche educative e professionali sia quelli con più bassi livelli – a lavorare simultaneamente su più progetti lavorativi in modo da garantirsi una certa "stabilità" lavorativa per il futuro. Questo comporta però un grave carico di lavoro – il noto *overload* – soprattutto a ridosso delle scadenze come mette bene in risalto Lucio:

È un lavoro che per la sua natura comporta un lavorare sempre sotto pressione, non puoi permetterti specialmente di questi tempi, di mandare via il cliente, quindi ti sovraccarichi di lavoro e cioè avere moltissime scadenze, dover studiare in continuazione i nuovi casi, aggiornarsi, ci sono dei momenti in cui non ci stai più dietro.. allora ci sono dei momenti di sconforto in cui uno pensa, "Ma allora non riesco mai a mettermi in pari, sono sempre in ritardo, lavoro sempre col fiatone". Quelli sono momenti in cui è importante confrontarsi con l'amico che faccia il tuo lavoro. Questo si può riallacciare al discorso, nel momento di difficoltà tu ti rivolgi all'amico che può darti quel tipo di aiuto, per cui alla carissima amica di prima, potrei parlare di questo tipo di problema ma per lei sarebbe arabo. Invece questi amici-colleghi ti aiutano a razionalizzare, ti danno dei consigli su concetti che conosci già, tu sai già cosa fare, ma sentirselo dire da un amico... Uno scambio di impressioni ed opinioni è sempre utile, ti aiuta a superare il momento di crisi ti rimetti un po' in forze e ricominci, in attesa del prossimo momento...
(19, Lucio, 44 anni, single, senza figli).

In questi casi gli amici colleghi sono molto più utili nel fornire consigli rispetto agli altri amici perché conoscono le problematiche lavorative e,

sulla base, della loro esperienza possono confortare l'amico indirizzandolo miglioramento, ad esempio, della gestione del suo tempo.

Si. Perché c'è comunque un confronto e c'è immediatezza delle situazioni che vengono condivise, per cui c'è una conoscenza concreta della situazione. (38, Miriam, 57 anni, separata, 2 figli).

In secondo luogo, l'amico collega diventa cruciale nell'acquisizione di nuove competenze professionali, che il lavoro richiede in una specifica organizzazione del lavoro. Molte competenze professionali non possono venire acquisite tramite il percorso di studio bensì si acquisiscono nell'esecuzione con lo svolgimento stesso del lavoro e con il supporto di un lavoratore più esperto.

In terzo luogo, molti intervistati hanno sottolineato come le attività lavorative realizzate in un luogo di lavoro diventino più appassionanti e soddisfacenti quando vengono svolte in collaborazione con un amico. Questo maggiore coinvolgimento nelle attività lavorative ha conseguenze positive sulla produttività del lavoro dei singoli lavoratori.

In altri casi il fatto di potere interrompere il lavoro per passare qualche momento di svago con il proprio collega amico fa sì che l'ambiente di lavoro viene vissuto in modo piacevole e con meno conflittualità, come ha messo bene in evidenza Michele nella sua intervista:

Le canzoni napoletane, lui era esperto di canzoni napoletane, facevamo i commerciali tutti e due. Battagliavamo, decine di telefonate al giorno e alle cinque di pomeriggio andavamo in tilt... cioè io e lui, il milanese-friulano, mezzo tedesco. Io un giorno mi sono messo a ballare sul tavolo e mi sono messo a cantare "O sole mio". Poi ho scoperto che lui conosceva tutte le canzoni napoletane. E così alle cinque del pomeriggio andavamo in tilt, facevamo una pausa e ci mettevamo a cantare a squarciagola (...) Sì, mi rendeva più piacevole il lavoro. Lavoravo molto, perché aspettavo le cinque del pomeriggio, aspettavo di poter cantare con lui... ci guardavamo negli occhi e alle cinque scattava questo teatrino, declamato. (39, Michele, 58 anni, fidanzato, senza figli).

Mi piaceva questo sua idea, di procedere nel lavoro inventandosi sempre nuovi orizzonti, mi piaceva il fatto che avesse voglia di provarci, che fosse entusiasta, che fosse una persona poco propensa a mantenere una distanza salutare in certi momenti tra lui e i suoi sentimenti, anche se incasinati. Era veramente un compagno di giochi per certe cose. Elemento fondamentale nel mondo del lavoro è riuscire a divertirsi, bisogna ritornare ad avere quindici anni, con slancio... poi una serie di altri casini che sono nati dovuti alle nostre difficoltà nei confronti nella vita. (30, Nina, 51 anni, coniugata, senza figli).

Infine, per lo sviluppo della propria carriera gli intervistati hanno messo in luce l'importanza di creare delle alleanze strategiche soprattutto negli ambienti di lavoro più esposti alla competizione. La testimonianza di Nina è emblematica in questo senso in quanto osserva come sapere creare delle alleanze ma anche potersi fidare di una persona di fiducia sia cruciale per il proseguimento della propria carriera.

7. Il conflitto e l'instabilità del legame amicale nelle organizzazioni del lavoro

L'amicizia come osserva acutamente Nedelmann «è un sentimento articolato, spesso legato ad emozioni positive (come la gratitudine, la fedeltà, lealtà, l'amore) ma anche a quelli negativi (come invidia, la gelosia, la sfiducia). Di conseguenza, l'amicizia è un sentimento estrinsecamente ambivalente: comprende degli stati emotivi interiori opposti (ostilità, amore, indifferenza)» (Nedelmann 1991, p. 164).

Dai più recenti studi sull'amicizia nonché dai risultati della nostra ricerca qualitativa è emerso come il legame amicale, che nasce tra colleghi di lavoro, evolve nel tempo fortificandosi ma al contempo mostrando tratti di ambivalenza. Questa ambivalenza rende il legame instabile e oscillante.

Più precisamente, l'instabilità del legame amicale scaturisce da situazioni critiche. Tali situazioni, come osserva acutamente Maurizio Ghisleni, «possono fare rivedere il rapporto nel suo insieme. Questi momenti di tensione causati da *eventi* che danno luogo a sentimenti di delusione – dove per delusione si deve intendere una condizione emozionale che sorge da un'esperienza negativa del rapporto» (Ghisleni 2006, p. 127).

Nel proseguito analizzeremo diverse situazioni critiche, scaturite da motivi alquanto disparati, che trasformano il legame amicale in un altro tipo di legame oppure, nei casi più difficili, portano alla rottura del legame stesso.

Come abbiamo visto poc'anzi, in molte organizzazioni del lavoro postfordiste, le attività lavorative si svolgono spesso in piccoli gruppi di lavoro per migliorare il vantaggio competitivo, che si ottiene grazie all'interazione sociale tra i lavoratori e le lavoratrici.

Questa interazione sociale è particolarmente produttiva tra colleghi, che sono anche amici, in quanto sono più invogliati a collaborare tra di loro: si scambiano idee, si danno suggerimenti, creano nuovi prodotti o servizi insieme.

Se da un lato questa proficua creatività tra colleghi amici può migliorare molto la produttività del lavoro all'interno dell'organizzazione del lavoro,

dall'altro non sempre i vertici delle organizzazioni – i famosi capi – riescono a riconoscere e a premiare in modo equo e parziale tutti i lavoratori coinvolti nel processo lavorativo. Questo può fare nascere invidie e gelosie tra amici indebolendo per un periodo il legame amicale.

In altri casi, invece, come quello di Alice, che da anni lavora nell'ambito pubblicitario come *copywriter*, il collega amico Luigi ha avuto un'idea lavorativa brillante e per questo fu premiato. Non sempre l'amico collega è pronto ad accogliere e a sapere riconoscere in modo gioioso il successo lavorativo dell'altro. Alice ci ricorda come la gioia e il successo lavorativo dell'altro le suscitò dei sentimenti di invidia:

Il mio amico Luigi aveva fatto per Antica Gelateria del Corso, uno spot televisivo molto carino, che era: "Lasciate un assaggio". Più precisamente, la segreteria telefonica diceva "lasciate un assaggio" al posto di un messaggio, che a me è piaciuta molto. Ho detto: "Cavoli avrei voluta farla io", ma non in modo cattivo, molto scherzoso. Ha suscitato in me un pizzico di invidia perché quello spot pubblicitario non l'ho fatto io. Questo spot televisivo ha avuto un sacco di successo. Pensa che doveva andare a Cannes per un premio. (9, Alice, 41 anni, single, senza figli).

Come osserva Bernardo Cattarinussi «l'invidia è un sentimento di malanimo, più o meno duraturo, nei confronti di un'altra persona che ha qualcosa che noi vorremmo, ma pensiamo di non potere avere» (Cattarinussi 2006, p. 173). Essa è un sentimento particolarmente sgradevole per chi lo prova perché lo rende consapevole della superiorità dell'altro suscitando al contempo della propria inadeguatezza o inferiorità (*Ibidem*).

Pertanto, l'ambivalenza del legame amicale risiede proprio in questo: accanto all'affetto e solidarietà per l'amico si possono provare contemporaneamente anche emozioni e sentimenti negativi, come l'invidia o la gelosia. Quindi, gli amici possono essere sia amici ma al contempo rivali.

Altri motivi, che possono incrinare il legame amicale e renderlo conflittuale, sono legati ai cambiamenti negli scopi generali dell'organizzazione del lavoro e, di conseguenza, negli obiettivi più specifici e operativi da raggiungere insieme.

Si ricordi il caso di Luna, che da anni lavorava al sindacato. Come è noto all'interno del sindacato ci sono correnti di pensiero diverse, sebbene ci sia uno scopo più generale condiviso, che è quello di sostenere e migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori e delle lavoratrici afferenti a quello specifico sindacato. Luna si distaccò dalla corrente di pensiero della sua amica e questo provocò una "vera inimicizia politica" per un determinato

periodo incrinando così il legame amicale tra di loro. Così ci racconta Luna:

Per un po' di tempo si era raffreddato tutto, passato il primo momento di accettazione, che sembrava una cosa... in realtà un tipico ragionamento è di dire "Avrebbe potuto non chiedermelo, avrebbe potuto evitare nei miei confronti". Quindi si è trasformata, tra virgolette, in inimicizia politica, per un po' di tempo. Io paravo sempre in ragione dell'origine... È inevitabile, anche perché non si avevano nemmeno degli strumenti per gestire delle relazioni.. Da un lato il fatto politico cementava, dall'altro, ti portava un po' fuori. (40, Luna, 59 anni, fidanzata, senza figli).

Si diceva poc'anzi come il rapporto di amicizia tra colleghi di lavoro sia tutt'altro che stabile. È ambivalente in quanto sentimenti contrapposti possono nascere contemporaneamente. Talvolta però i conflitti e le tensioni sono così forti da portare alla rottura del legame stesso.

Questo è stato il caso di Clara, che aveva stretto un'amicizia con la sua collega. Questa divenne un punto di riferimento importante per il suo responsabile, che iniziò a sostenere e promuovere maggiormente la sua carriera rispetto a quella di Clara. Questo fece divampare la rivalità e l'ostilità tra di loro, che divennero così forti da farsi letteralmente "la guerra", rubandosi a vicenda il lavoro.

Non ricordo quale fu lo spunto. Mi sembra che il padrone, il capo, aveva dato un incarico a lei... lei era andata a fare un corso di aggiornamento per il computer ed io facevo altri lavori. Quando lei è rientrata, non ricordo più la scusa, però alla fine ci rubavamo il lavoro a vicenda e non ci parlavamo più. (43, Clara, 59 anni, vedova, 1 figlio).

Come abbiamo visto in precedenza un'attività lavorativa può nascere da un'amicizia. Alcuni intervistati hanno raccontato come la fiducia nell'altro hanno fatto nascere un'idea lavorativa e da questa idea si è pensati di fondare una società. Detto ciò, in non pochi casi i legami amicali nello sviluppo della pratiche lavorative non sempre si sono rivelate così positivi e produttivi come si sarebbe supposto. L'amico non mantiene la fiducia e si rivela incurante dei patti stabiliti provocando la rottura sia dell'amicizia sia dell'attività imprenditoriale. Il caso di Egidia sembra essere emblematico in tal senso:

Mi sono resa conto rimanendo a fianco di questa persona undici ore al giorno, che lei in realtà non voleva una socia, ma una galoppina che potesse fargli le pulizie, perché, va beh, io non sono estetista, avrei dovuto occuparmi degli appuntamenti sia dell'ambulatorio che del centro estetico, avrei dovuto occuparmi della relazione

con i fornitori, sostanzialmente non ho mai fatto questo, perché ha sempre fatto tutto lei, oltretutto la promessa che era stata fatta a parola era che se io entro un anno non fossi stata convinta del lavoro avrei potuto ritirarmi e lei mi avrebbe restituito i soldi che le avevo dato e parliamo di cinquantamila euro. A novembre dello scorso anno, quando dopo otto mesi di lavoro senza aver mai preso lo stipendio, io non ho più potuto andare avanti perché comunque io mi mantengo lavorando, ho avuto questa proposta di lavoro tramite un ex rappresentante della ditta in cui lavoravo quindici anni fa, in questa società dove attualmente lavoro. Quando ho espresso questa cosa alla mia socia, lei ha detto che non ci sarebbero stati problemi, invece adesso siamo tramite avvocati.
(18, Egidia, 44 anni, single, senza figli).

In questo caso la delusione è cocente perché al fallimento lavorativo si somma quello affettivo: una rottura che difficilmente potrà risanarsi in futuro.

In ultimo, la fine di un'amicizia nata nel luogo di lavoro può avvenire semplicemente con il cambio di lavoro uno dei due membri della diade, che a differenza del passato, oggi è molto più frequente. Di più: proprio per rimanere produttivi sul mercato del lavoro è necessario cambiare organizzazione del lavoro per approfondire le proprie competenze professionali e acquisire un *know how* più aggiornato. Pertanto, può capitare che da anni ci si racconta in modo intimo ma poi ci si lascia perché le persone ottengono una nuova opportunità lavorativa in un'altra azienda, come racconta Ariel:

Il fatto di rimanere insieme più tempo di quanto non si passi col proprio partner, ti dà qualcosa di più c'è confidenza per cui ci raccontiamo delle cose, che non a tutti i nostri amici raccontiamo, anche se non siamo amicissimi. Sicuramente dà un taglio leggermente diverso, poi uno cambia lavoro e non si sa più niente.
(27, Ariel, 50 anni, single, senza figli).

8. L'amicizia, un legame importante tra sfera pubblica e privata

Ci preme concludere sottolineando alcuni tratti fondamentali del legame amicale nel mondo del lavoro di cui finora abbiamo discusso.

Il legame amicale in età adulta, che si sviluppa nel mondo del lavoro, è una relazione interpersonale tra lavoratori, che si sono liberamente scelti e che generalmente (ma non sempre) occupano una posizione alla pari in termini di status e di potere all'interno della gerarchia occupazionale.

È una relazione interpersonale dinamica, che si sviluppa a cavallo tra la sfera pubblica e privata, coinvolgendo via via entrambe le sfere in modo fluido e costante.

Infatti, l'amicizia può nascere come abbiamo visto nella sfera pubblica del luogo di lavoro e poi svilupparsi come legame anche in quella della vita privata oppure la relazione amicale può nascere nella sfera privata e diventare il legame principale su cui fondare una nuova attività lavorativa nella sfera pubblica.

Inoltre, l'amicizia diventa sempre più rilevante nella società post-moderna dove l'istituto del lavoro diventa più instabile e incerto a causa delle profonde trasformazioni economiche, tecnologiche e sociali (aumenta anche l'instabilità dell'istituto familiare). Diventa cruciale quando si è in cerca di lavoro, quando si transita da un'occupazione retribuita ad un'altra. L'amico può diventare un prezioso legame per inserirsi di nuovo nel mercato del lavoro soprattutto nel contesto italiano dove sono spesso i "legami forti" rispetto a quelli "deboli" ad essere incisivi per l'entrata nel mercato del lavoro. Il legame amicale diventa cruciale in quanto aiuta a non scivolare nei non desiderati processi di vulnerabilità sociale.

Da una parte, l'amicizia adulta nel mondo del lavoro rappresenta un profondo e reciproco scambio di risorse economiche, sociali, emotive e cognitive, tra i due membri appartenenti alla diade.

In altre parole, richiamando la ben nota letteratura sociologica di matrice strutturalista grazie al legame amicale è possibile che i membri della diade attingano e si scambino capitali di diversa natura – economici, sociali, cultural-intellettuali ed emozionali –, che sono tra loro interconnessi.

Non solo gli amici nel mondo del lavoro si aiutano con risorse economiche nei momenti difficili delle transizioni occupazionali ma si supportano anche quando fondano delle nuove attività lavorative come ricorda Egidia:

Abbiamo fatto questa società. Ho un'altra amicizia che mi ha prestato dei soldi sulla parola, senza documento, senza niente. Mi ha girato venticinquemila euro sul conto corrente e così ho aperto questa società con lei.
(18, Egidia, 44 anni, single, senza figli).

L'amicizia tra colleghi di lavoro inoltre permette di attingere a diverse forme di capitale sociale – informazioni, obbligazioni, norme di reciprocità ecc. – che, come abbiamo visto, diventano preziose nella vita lavorativa (aiutano a comprendere meglio il contenuto della propria professione, le regole organizzative sia quelle scritte sia quelle non scritte, talvolta nel proseguimento della propria carriera) sia in quella privata. Molti colleghi amici si aiutano anche nelle pratiche della vita quotidiana.

Lo scambio, che avviene nel legame amicale, aiuta inoltre i membri della diade ad arricchire il loro patrimonio culturale e intellettuale necessario

per svolgere il loro lavoro e per rimanere competitivi sul mercato del lavoro.

Infine, è la componente emozionale dell'amicizia a svolgere un ruolo veramente cruciale sia nella nascita sia nella sua evoluzione. Come già aveva notato Georg Simmel sono le emozioni come la gioia, la solidarietà e l'affetto profondo, che nascono giorno dopo giorno, ad essere il collante della relazione amicale (Simmel 1989, p. 502).

Nella mia esperienza ha più importanza di un rapporto d'amore. L'amicizia è un rapporto incondizionato, dove non c'è altro se non l'interesse reciproco di scambiarsi affetto e comprensione. L'amicizia si consolida negli anni. È qualcosa di strano e di magico, come il collante che è alla base del concetto di relazione interpersonale. Questa colla però non sempre attacca con tutti. (5, Mauro, 36 anni, single, senza figli).

Al contempo però i sentimenti di gelosia e di invidia possono rendere il legame instabile, vacillante fino a provocarne la rottura.

Il supporto emotivo poi dell'amico diventa poi cruciale nei momenti di transizione occupazionale quando il soggetto scivola per così dire in un processo di marginalizzazione sociale che rischia di tradursi in esclusione sociale portando con sé i ben noti sentimenti di gelosia, solitudine e depressione. Questi sentimenti negativi impattano poi duramente sulla autostima del soggetto.

Dall'altra parte, l'amico collega, conosciuto sul luogo di lavoro, svolge un ruolo fondamentale nel processo di identificazione, nel complesso processo di ripensamento della propria identità lavorativa, soprattutto nei momenti di transizioni occupazionali.

Come osserva Paola Rebughini l'amico in quanto si pone in ascolto dell'altro, gli offre anche uno spazio di "riflessività", lo aiuta a ripensare criticamente al proprio sé facendolo evolvere grazie al reciproco riconoscimento (Rebughini 2006, p. 32).

Questa comprensione dell'altro non è solo una conoscenza meramente intellettuale bensì è connotata da una forte carica emozionale, le cui radici fondano nelle capacità empatiche del soggetto. È proprio grazie all'empatia che è possibile "rendersi conto" dell'altro (Boella 2006). Il rendersi conto dell'altro rinvia alla capacità di *sentire* l'altro, di uscire da sé e aprirsi così all'altro.

Pertanto, l'amico collega è colui che deve essere capace di sentire e partecipare attivamente alla trasformazione identitaria dell'altro, al suo dolore dovuto alla mancata promozione oppure alla perdita di un ruolo sociale in

seguito all'essere diventato disoccupato ma anche alla sua gioia per un riconoscimento ottenuto in ambito lavorativo.

Di più: come osserva acutamente la filosofa Laura Boella:

La comprensione dell'altro, che porta a sviluppare l'empatia, non è infatti per nulla un atto a senso unico: essa innesca piuttosto una circolazione di senso, diventa l'apertura di uno spazio più ampio di comprensione della realtà e quindi anche di noi stessi (Boella 2006, p. 77).

Infatti, sebbene uno di due membri del legame amicale riveli le parti più vulnerabili iniziando un processo di riflessione su di sé ed esponendosi al suo interlocutore, quest'ultimo non ne rimarrà certamente indenne. Di più: egli stesso inizierà un percorso di riflessione sul proprio vissuto, sulla propria stessa vulnerabilità e fragilità in un mondo del lavoro in continua evoluzione e trasformazione in cui l'istituto lavorativo è tutt'altro che stabile.

Spesso, solo empatizzando l'altro che soffre arrivo a pensare me stessa come essere vulnerabile e fragile. E ciò perché le parti più espressive del corpo sono sottratte allo sguardo. La vista delle emozioni altrui mi insegna a conoscere la vita della mia anima come si presenta osservata dall'esterno" (Boella 2006, p. 80).

Per concludere, le amicizie legate al mondo del lavoro sono molto preziose per i lavoratori e per le lavoratrici perché, accanto ai processi di globalizzazione e ai radicali cambiamenti tecnologici relativi agli strumenti di informazione e comunicazione, che hanno reso più precario e instabile l'istituto lavorativo, i processi di individualizzazione hanno indebolito altrettanto quello familiare. Crescono in Italia in linea con altri paesi europei i divorzi e le separazioni accanto alla nascita di nuove forme familiari come la convivenza (Saraceno, Naldini 2011), che spesso sono di più breve durata rispetto ai matrimoni del passato. È noto come gli individui, che hanno relazioni lavorative precarie e legami sociali e familiari deboli in seguito a divorzi o separazioni, siano maggiormente soggetti ai rischi di *désaffiliation*, per dirla con il sociologo francese Robert Castel (1995). In altre parole, rischiano di trovarsi in futuro senza di lavoro ed essere socialmente isolati. Questo è particolarmente vero nel contesto sociale italiano improntato su un modello welfaristico di stampo familistico, che elargisce pochi sussidi di disoccupazione rispetto ad altri paesi europei chiedendo alla famiglia di farsi carico in prima istanza di sostenere il proprio familiare disoccupato (Greco 2000).

Conclusioni

In questo libro abbiamo cercato di approfondire il modo in cui è vissuta l'amicizia nell'età adulta. Diversamente dalla nostra precedente ricerca (Ghisleni, Rebughini, 2006), che si era concentrata sui giovani adulti (25-35 anni), dunque sulle trasformazioni che l'amicizia subisce nel passaggio verso ruoli e responsabilità caratteristiche dell'età adulta, questa volta la nostra attenzione si è rivolta agli adulti veri e propri – a quella più ampia fascia di persone che sono comprese fra i 35 e i 65 anni. Questo è il periodo della vita più importante, sia sotto il profilo professionale sia per quanto ne riguarda la dimensione affettiva. Il nostro obiettivo è stato quello di esaminare il modo in cui viene vissuta l'amicizia e quale ruolo questa si è ritagliata rispetto a rapporti interpersonali quali ad esempio quelli lavorativi o di coppia.

Riflettendo sui discorsi e sulle esperienze che abbiamo raccolto, la conclusione che ne possiamo trarre è che l'amicizia non è una relazione vissuta come un sistema chiuso o residuale. Né si tratta di una relazione che sopravvive in modo autonomo in virtù di una propria presunta forza di inerzia – specie nel caso in cui gli amici migliori continuino ad essere quelli dell'adolescenza. L'amicizia è considerata invece altrettanto importante – e in stretta relazione – rispetto ai rapporti quali quelli lavorativi, familiari, di parentela e di coppia. Possiamo anzi aggiungere che non diversamente da questi ultimi anche l'amicizia viene assimilata a un legame primario: a un legame che concorre a definire dimensioni fondamentali della propria personale biografia, in particolare riguardo ai processi di identificazione e di riconoscimento.

Nel merito, e senza ripercorrere gli argomenti di cui ci siamo già occupati nei precedenti capitoli, vale qui la pena – a mero titolo di riflessioni conclusive – fare alcune brevi puntualizzazioni su almeno tre aree tematiche.

La prima riguarda il ruolo che l'amicizia svolge in una fase così delicata del corso di vita quale è appunto l'età adulta. Nel nostro lavoro abbiamo cercato di evidenziarne le molte sfaccettature. La relativa fenomenologia è

però condizionata da un presupposto che per quanto ovvio va tuttavia evidenziato: che il modo di vivere l'amicizia cambia a seconda delle fasi e delle esperienze della vita. Il che significa che nell'età adulta l'amicizia non è più solo, o prevalentemente, il “luogo” del fare, ovvero uno spazio di pratiche condivise, ma anche, e tendenzialmente sempre più, il luogo della parola, ovvero delle conversazioni, delle confidenze, dell'auto-riflessività. La condivisione – che della grammatica dell'amicizia è un elemento chiave – è condivisione di stati d'animo, di esperienze e di emozioni; condivisione significa mettere in comune quei sentimenti e quelle emozioni senza le quali non può esservi alcun tipo di intimità.

Sappiamo in effetti che l'amicizia è percepita dai nostri intervistati come un legame di intimità. In questo caso, l'intimità è un sentimento di affetto che consiste nell'apertura su quelle realtà della propria vita a cui si tiene di più e che si tende a sottrarre allo sguardo “pubblico”. Ma proprio per questo l'amicizia presenta dinamiche non prive di ambiguità e di conflitti. In quanto continuo apprendimento dell'Altro, si tratta di una relazione che cambia insieme alle persone e alle situazioni, e che può sopravvivere nel tempo solo se sa adattarsi alle trasformazioni della vita – frequenti specie nell'età adulta, dove i momenti di svolta e le transizioni biografiche sono inevitabilmente all'orizzonte. Perché se il pregio dell'amicizia, come sottolineano i nostri intervistati, è nel fatto che questa presenta minori conflitti rispetto ad altri legami intersoggettivi – quali ad esempio quelli di coppia o anche di parentela, se non altro perché non si associano ad una quotidianità tendenzialmente inevitabile – paradossalmente i legami di amicizia sono costantemente messi alla prova e sono pertanto sempre bisognosi di nuove riconferme.

Il secondo ordine di considerazioni riguarda l'amicizia come relazione di socievolezza. In generale, quelle di socievolezza sono relazioni che, in linea teorica, prescindono dalla logica della strumentalità; si costituiscono attorno alla gratificazione emotiva che il rapporto con l'Altro può assicurare¹. L'amicizia rientra in tale categoria perché si tratta di una relazione basata sull'interesse nei confronti della personalità dell'Altro. E in quanto tale ci appare perciò anche il “luogo” di un'*opportunità espressiva*: permette la manifestazione di un tipo di socievolezza che altri rapporti tendono invece a comprimere. Non è un caso che l'amicizia sia vista, da non pochi dei nostri intervistati, come una via di fuga dai ruoli e dai doveri delle routine ordinarie. Né si può considerare un caso che sia agli

1. Sul tema della socievolezza, ci limitiamo a segnalare Ghisleni, Rebughini (2006, pp. 152-159); Jedlowski (2007); Turnaturi (2011).

amici che si ricorra per quelle confidenze e per quelle condivisioni che in altri situazioni relazionali, come ad esempio quelle della vita di coppia, potrebbero invece provocare più tensioni e squilibri.

Naturalmente, non è solo presso gli amici che si cerca sicurezza, affetto e conforto. Questi sono sentimenti fondativi anche di molti altri rapporti: da quelli familiari a quelli di parentela. La specificità dell'amicizia – tuttavia – è nel fatto che tali sentimenti sono vissuti in un'ottica differente: gli amici tendono a ricoprire un proprio spazio autonomo; uno spazio che in talune circostanze tende addirittura a sostituire il ruolo di figure più tradizionali quali ad esempio i membri della propria famiglia, i propri parenti, il partner, etc. L'amico non è in fondo che un testimone delle nostre azioni e delle nostre esperienze biografiche: ci fornisce una retrospettiva sulle nostre scelte e sulle prove che si affrontano nel corso della vita.

Il terzo e ultimo ordine di considerazioni riguarda il rapporto che intercorre fra l'amicizia e le più generali dinamiche sociali. Intendiamo dire che per comprendere come l'amicizia incida sui vissuti quotidiani occorre muoversi con uno sguardo d'insieme. Se pure le nostre interviste ci hanno consentito di scavare negli strati più profondi della vita dei nostri intervistati, la riflessione sui loro discorsi e sulle loro esperienze ci permette di cogliere i tratti di culture individuali e collettive che vanno al di là della pura e semplice sfera dell'intimità: nei loro discorsi e nelle loro esperienze vi sono in filigrana le caratteristiche più profonde di quei contesti socio-culturali nei quali essi abitano. I rapporti di amicizia non vivono di vita propria: questo è infatti il punto. E proprio perché non vivono di vita propria, la riflessione su quello che traspare dai discorsi e dalle esperienze degli intervistati delinea le proprietà dei loro ambienti – i conflitti e le ambivalenze strutturali che li attraversano.

È in questo senso che si può spiegare anche l'odierna importanza assunta dai legami di amicizia: a fronte delle odierne incertezze riguardo al futuro e alle decisioni da prendere, e in virtù quindi dei moderni processi di individualizzazione, l'amicizia sembra costituirne un argine; sembra essersi elevata a "luogo" di una comunità affettiva che protegge e rassicura psicologicamente e materialmente.

In breve, e per concludere, se quello dell'amicizia è un terreno di indagine meno facile da dissodare di quanto non sembri, il nostro augurio è che i risultati di questa nostra ricerca, al pari dei risultati di quella che l'ha preceduta, possano fornire suggestioni per dipanare la complessità dei cambiamenti che da tempo hanno investito quell'inevitabile intreccio tra la sfera dei legami intersoggettivi e affettivi e l'ambito delle più ampie trasformazioni sociali.

Ringraziamenti

Questo lavoro deve molto alla fiducia che Mara Tognetti ha voluto accordarci, quale direttore di collana, fin dalla nostra prima ricerca: in un periodo in cui questo tema era percepito da molti sociologi di minore interesse, ha creduto nel nostro progetto e ci ha sostenuti con simpatia e "amicizia". E così ha fatto anche per questa seconda tranche, talvolta sollecitandoci, quando le cose sembravano andare troppo per le lunghe, ma sempre con molta discrezione.

Dobbiamo inoltre un sentito ringraziamento a Roberta Bosisio, per aver condiviso con noi il progetto da cui è nata questa ricerca e per aver poi condotto molte delle interviste; inizialmente era previsto anche un suo contributo; per una serie di circostanze indipendenti dalla nostra volontà abbiamo dovuto soprassedervi: ne siamo dispiaciuti e siamo convinti che non mancheranno occasioni per un comune lavoro.

Desideriamo esprimere il nostro più vivo ringraziamento ai due anonimi *referee* che hanno letto con attenzione questo nostro lavoro: abbiamo tratto giovamento dalle loro considerazioni e dai loro suggerimenti.

Sonia Pozzi ha svolto un eccellente lavoro di editing.

Infine, un sentito ringraziamento ai nostri intervistati: perché senza la loro curiosità, sincerità e disponibilità a raccontarci le loro esperienze, questo libro non avrebbe mai preso forma.

Maurizio Ghisleni, Silvana Greco, Paola Rebughini

Bibliografia

- Adams R. G., Allan G. (eds) (1998), *Placing Friendship in Context*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Alberoni F. (1990), *L'amicizia*, Garzanti, Milano.
- Alison A. and Montague J. (1998), "Women's friendship at work", *Women's Studies International Forum*, Vol. 21, Issue 4, 8 July, pp. 355-361.
- Allan G. (1979), *A Sociology of Friendship and Kinship*, Allen and Unwin, London.
- Allan G. (1989), *Friendship: Developing a Sociological Perspective*, Hemel Hempstead, Harvester Wheatsheaf.
- Anxo D., O'Reilly J. (2002), "Working-time Transitions and Transitional Labour Markets", in Gazier B., Schmid G. (eds.), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 340-359.
- Arendt H. (2006), *L'umanità in tempi bui. Riflessioni su Lessing*, Cortina, Milano.
- Arensberg C.M. (1951), "Behaviour and organization: industrial studies", in Rohrer J.H., Sherif, M. (eds) (1951), *Social Psychology at the Crossroads*, Harper, New York, pp. 324-352.
- Atkinson R. (2002), *L'intervista narrativa: Raccontare la storia di sé nella ricerca formativa, organizzativa e sociale*, Cortina, Milano.
- Barbagli M., Dalla Zuanna G., Garelli F. (2010), *La sessualità degli italiani*, Il Mulino, Bologna.
- Barbalet J. (2002), *Emotions and Sociology*, Blackwell Publishing, Oxford.
- Bauman Z. (2004), *Amore liquido. Sulla fragilità dei legami affettivi*, Laterza, Bari (ed. or. 2003, *Liquid Love. On the Frailty of Human Bonds*, Polity Press, Cambridge).
- Beck U. (1999), *Schöne neue Arbeitswelt. Vision; Weltbürgergesellschaft*, Campus, Frankfurt am Main.
- Beck U. (2000a), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Roma (ed. or. 1986, *Risikogesellschaft auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp, Frankfurt am Main).
- Beck U. (2000b), *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*, Il Mulino, Bologna. (ed. or. 1994, *Riskante Freiheiten: Individualisierung in modernen Gesellschaften*, Suhrkamp, Frankfurt am Main).

- Beck U. (2008), *Costruire la propria vita. Quanto costa la realizzazione di sé nella società del rischio*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 1995, *Eigenes Leben: Ausflüge in die Gesellschaft, in der wir leben*, Beck, Ulrich Goethe Institut, München).
- Beck, U. Beck-Gernsheim, E. (1995) *The normal chaos of love*, Polity Press, Cambridge (ed. or. 1990, *Das ganz normale Chaos der Liebe*, Suhrkamp, Frankfurt am Main).
- Becker D. (2005) *The Myth of Empowerment: Women and the Therapeutic Culture in America*, New York University Press, New York.
- Bellassai S. (2004), *La mascolinità contemporanea*, Carocci, Roma.
- Bellotti E. (2008), "Forme e risorse delle reti amicali per i giovani single", *Rassegna Italiana di Sociologia*, 49, 4, pp.607-637.
- Belotti E. (2009), *Amicizie. Le reti sociali dei giovani single*, FrancoAngeli, Milano.
- Bertaux D. (2003), *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*, FrancoAngeli, Milano (ed. or. 1998, *Les Récits de vie*, Editions Nathan, Paris).
- Bidart C. (1997), *L'amitié un lien social*, La Découverte, Paris.
- Bifulco L. (2002), *Che cos'è una organizzazione*, Carocci, Roma.
- Blatterer H. (2007), "Contemporary Adulthood. Reconceptualizing an Uncontested Category", *Current Sociology*, 55, 6, pp. 771-792.
- Boella L. (2006), *Sentire l'altro. Conoscere e praticare l'empatia*, Cortina, Milano.
- Boltanski L. (1989), *L'amour et la justice comme compétence*, Méridiens, Paris.
- Boltanski L. (2009), *De la critique*, Gallimard, Paris.
- Boltanski L., Thévenot L. (1991), *De la justification*, Gallimard, Paris.
- Bonica L., Cardano M. (a cura di) (2008), *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Il Mulino, Bologna.
- Bosisio R. (2006), "Studiare i vissuti dell'amicizia", in Ghisleni M., Rebughini P. (2006), *Dinamiche dell'amicizia. Riconoscimento e identità*, FrancoAngeli, Milano, pp.71-91.
- Bourdieu P. (1972) "Les stratégies matrimoniales dans le système de reproduction" *Annales: Economies, Sociétés, Civilisations*, vol. 27. no. 4/5, pp. 13-31
- Bourdieu P. (1993), *Sociology in Question*, Sage, London.
- Bourdieu P. (1998), *Meditazioni pascaliane*, Feltrinelli, Milano (ed. or. 1997, *Méditations pascalienes*, Seuil, Paris).
- Bourdieu P. (2003), *Per una teoria della pratica*, Cortina, Milano (ed. or. 1972, *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Droz, Geneve; e 2000, Seuil, Paris).
- Bourdieu P. (2005), *Il senso pratico*, Armando Editore, Roma (ed. or. 1980, *Le sens pratique*, Les éditions de minuit, Paris).
- Brukner E., Knaup K. (1993), "Women's and Men's Friendships in Comparative Perspective", *European Sociological Review*, Vol. 9, No. 3, pp. 249-266
- Butler J. (1990), *Gender Trouble. Gender and the subversion of identity*, London, Routledge.
- Cacciarru B., Lampis J. (2009), "Una lettura dei legami di coppia attraverso la psicologia evolutivista", in J. Lampis, B. Cacciarru, C. Spiga (a cura di) (2009), *Legami. La coppia, la sua nascita, le sue forme*, Edizioni Magi, Roma, pp. 21-33.
- Carabetta C. (2002), *Amore e trasformazioni culturali e sociali*, FrancoAngeli, Milano.
- Cardano M. (2008), "Epilogo", in Bonica L., Cardano M. (a cura di) (2008), *Punti di svolta. Analisi del mutamento biografico*, Il Mulino, Bologna, pp. 317-324.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Paris.
- Castellano R., Velotti P., Zavattini G. C. (2010), *Cosa ci fa restare insieme? Attaccamento ed esiti della relazione di coppia*, Il Mulino, Bologna.
- Cattarinussi B. (2000), *Sentimenti, passioni, emozioni. Le radici del comportamento sociale*, FrancoAngeli, Milano.
- Cavarero A. (1997), *Tu che mi guardi, tu che mi racconti*, Feltrinelli, Milano.
- Chiaretti G. (2002), *Interni familiari. Relazioni e legami d'amore*, FrancoAngeli, Milano.
- Chiaretti G., Ghisleni M. (a cura di) (2010), *Sociologia di confine. Saggi intorno all'opera di Alberto Melucci*, Mimesis, Milano.
- Chiaretti G., Rampazi M., Sebastiani C. (a cura di) (2001), *Conversazioni, storie, discorsi. Interazioni comunicative tra pubblico e privato*, Carocci, Roma.
- Chiesi A. M. (1990), "Un quadro di riferimento concettuale", *Democrazia e Diritto*, n. 1, gennaio-febbraio, pp. 14-30.
- Chodorow N. (1999), *The Power of Feelings*, Yale University Press, Yale.
- Cicerone M. T. (2007), *L'amicizia*, Rizzoli, Milano.
- Cohen D., Prusak L. (2001), *In Good Company. How social capital makes organizations work*, Harvard Business School Press, Boston.
- Coleman J. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, 94, pp. 95-120.
- Connell R. W. (2006), *Questioni di genere*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 2002, *Gender*, Polity Press, Cambridge)
- Coser L. A. (1983), *I maestri del pensiero sociologico*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 1977, *Masters of Sociological Thought: Ideas in Historical and Social Context*, Harcourt Brace Janovovich, New York).
- Crespi F. (2004), *Identità e riconoscimento nella sociologia contemporanea*, Laterza, Bari.
- Dalton M. (1959), *Men Who Manage*, Wiley, New York.
- de Gaulejac V. (2005), "Identità", in Barus-Michel J., Enriquez E., Lévy A. (a cura di) (2005), *Dizionario di psicopsicologia*, Cortina, Milano (ed. or. 2002, *Vocabulaire de psychosociologie*, Erès, Paris).
- de Singly F. (2003), *Les uns avec les autres*, Armand Colin, Paris.
- de Singly F. (2005), *Liberi insieme. Ricette per una felice vita di coppia*, Armando, Roma (ed. or. 2001, *Libres ensemble. L'individualisme dans la vie commune*, Nathan, Paris).
- de Singly F. (2009), "La trasformazione della famiglia e il processo d'individualizzazione", in Sciolla L. (a cura di) (2009), *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Settanta a oggi*, Laterza, Bari, pp. 277-296.
- Demetrio D. (2003), *L'età adulta. Teorie dell'identità e pedagogie dello sviluppo*, Carocci, Roma.
- Demetrio D. (2005), *In età adulta. Le mutevoli fisionomie*, Guerini e Associati, Milano.
- Derrida J. (1995), *Politiche dell'amicizia*, Cortina, Milano (ed. or. 1994, *Politiques de l'amitié*, Galilee, Paris).

- Di Nicola P. (2002), *Amichevolmente parlando. La costruzione di relazioni sociali in una società di legami deboli*, FrancoAngeli, Milano.
- Di Nicola P. (a cura di) (2003), *Amici miei. Fenomenologia delle reti amicali nella società del benessere*, FrancoAngeli, Milano.
- Duby, G. (1988), *Mâle Moyen-âge. De l'amour et autres essais*, Flammarion, Paris.
- Elder G. H. (1985), *Life course Dynamics: Trajectories and Transitions 1968-1980*, Cornell University Press, New York.
- Elias N. (1985), *La solitudine del morente*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 1982, *Über die einsamkeit der sterbenden in unseren tagen*, Suhrkamp, Frankfurt am Main).
- Epstein J. (2008), *Amicizia*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 2006, *Friendship: an expose*, Houghton Mifflin, Boston).
- Farrell M. O. (2001), *Friendship Dynamics & Creative Work*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Felmler D. H. (1999), "Social Norms in Same- and Cross-Gender Friendships" *Social Psychology Quarterly*, Vol. 62, No. 1, pp. 53-67
- Fineman S. (1993), *Emotions in Organisations*, Sage, London.
- Fisher C., Olicker S. J. (1983), "A Research Note on Friendship, Gender, and the Life Cycle", *Social Forces*, Vol. 62, No. 1, pp. 124-133.
- Flam H. (2002), "Corporate emotions and emotions in corporations", in Barbalet J. (eds), *Emotions and Sociology*, Blackwell Publishing, Oxford, pp. 90-112.
- Foucault M. (1978), *La volontà di sapere*, Feltrinelli, Milano (ed. or. 1977, *La volontà de savoir*, Gallimard, Paris).
- Foucault M. (1984), *Storia della sessualità. L'uso dei piaceri*, Feltrinelli, Milano.
- Foucault M. (1994), "De l'amitié comme mode de vie", *Dits et écrits*, vol. IV, Gallimard, Paris, texte n. 293, pp. 163-167.
- Foucault M. (2001), *L'herméneutique du sujet*, Gallimard, Paris.
- Francescato D. (2002), *Quando l'amore finisce*, Il Mulino, Bologna.
- Freud S. (1988) *Psicologia delle masse a analisi dell'io*, Bollati Boringhieri, Torino, ed. or. 1932.
- Galland O., Lemel Y. (2010), *Valori e culture in Europa*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 2007, *Valeurs et cultures en Europe*, La Decouverte, Paris).
- Geymonat L. (1977), *Storia del pensiero filosofico e scientifico, vol. I*, Garzanti, Milano.
- Gherardi S. (1998), *Il genere e le organizzazioni: il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*, Cortina, Milano.
- Ghisleni M. (2004), *Sociologia della quotidianità. Il vissuto giornaliero*, Carocci, Roma.
- Ghisleni M. (2006), "L'amicizia nella società moderna", in Ghisleni M., Rebughini P. (2006), *Dinamiche dell'amicizia. Riconoscimento e identità*, FrancoAngeli, Milano, pp. 41-67.
- Ghisleni M., Moscari R. (2001), *Che cos'è la socializzazione*, Carocci, Roma.
- Ghisleni M., Privitera W. (a cura di) (2009), *Sociologie contemporanee. Bauman, Beck, Bourdieu, Giddens, Touraine*, Utet, Novara.
- Ghisleni M., Rebughini P. (2006), *Dinamiche dell'amicizia. Riconoscimento e identità*, FrancoAngeli, Milano.
- Giddens A. (1995), *La trasformazione dell'intimità. Sessualità, amore ed erotismo nelle società moderne*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 1992, *The transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*, Polity Press, Cambridge).
- Giddens A. (1999a), *Identità e società moderna*, Ipermedium, Napoli (ed. or. 1991 *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Polity Press, Cambridge).
- Giddens A. (1999b), *Vivere in una società post-tradizionale*, in Beck U., Giddens A., Lash S. (1999), *Modernizzazione riflessiva. Politica, tradizione ed estetica nell'ordine sociale della modernità*, Asterios, Trieste (ed. or. 1994, *Reflexive modernization: politics, tradition and aesthetics in the modern social order*, Polity Press, Cambridge), pp. 101-159.
- Goffman E. (1959), *Presentation of Self in everyday Life*, Double Day & Company, New York.
- Goffman E. (1969), *La vita quotidiana come rappresentazione*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 1959, *Presentation of Self in Everyday Life*, Double Day & Company, New York).
- Granovetter M. (1973), "The Strength of Weak Ties", *The American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6, pp. 1360-1380.
- Granovetter M. (1998), "La forza dei legami deboli (1973)", in Granovetter M. (1998), *La forza dei legami deboli e altri saggi*, Liguori, Napoli.
- Greco S. (2000), "I soggetti a rischio di esclusione sociale in Italia", *Impresa sociale*, n. 52 luglio/agosto, pp. 12-28.
- Greco, S. (2006), "Transizioni occupazionali degli operatori di call center in Lombardia e Nordrhein-Westphalen", *Working Paper*, Università degli Studi di Milano, Milano.
- Grey C., Sturdy A. (2007), "Friendship and Organizational Analysis. Towards a Research Agenda", *Journal of Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 157-172.
- Gruppo di ricerca sulle Transizioni Biografiche (a cura di) (2006), "Analisi delle narrazioni autobiografiche", *Quaderni di Ricerca ATB*, no. 0, pp. 1-89.
- Hochschild A. R. (1975), "The Sociology of feeling and emotion: selected possibilities", in Millman M., Kanter R. (eds.) (1975), *Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science*, Anchor, New York, pp. 280-307.
- Hochschild A. R. (1979), "Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure" *American Journal of Sociology*, Vol. 85, No.3, pp. 551-575.
- Hochschild A. R. (1983), *The managed heart. Commercialisation of Human Feeling*, University of California Press, Berkeley.
- Hochschild A. R. (1989), "Ideology and emotion management: A perspective and path for future research", in Kemper T. D. (eds) (1989), *Research Agendas in the Sociology of Emotions*, SUNY Press, Albany, NY, pp. 117-142.
- Hochschild A. R. (2003), *The Commercialization of Intimate Life. Notes from Home and Work*, University of California Press, Berkeley.
- Holmes M. (2010), "The emotionalization of reflexivity", *Sociology*, vol. 44, issue 1, pp.139-154

- Honneth A. (2002), *Lotta per il riconoscimento*, il Saggiatore, Milano (ed. or. 1992, *Kampf um Anerkennung: zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*, Suhrkamp, Frankfurt am Mein).
- Inghilleri M., Ruspini E. (2011), *Sessualità narrate. Esperienze di intimità a confronto*, FrancoAngeli, Milano.
- Istat (2009), *La vita quotidiana nel 2008. Indagine multiscopo annuale sulle famiglie*, Istat, Roma.
- Istat (2011), "Permanenza e transizioni dall'occupazione atipica dei giovani", http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/grafici/3_2.html
- Jamieson L. (1999), "Intimacy transformed? A critical look at the 'pure relationship'", *Sociology*, Vol. 33, No. 3, pp. 477-494.
- Jamieson L. (2002), *Intimacy. Personal Relationships in Modern Societies*, Polity Press, Cambridge.
- Jedlowski P. (2000), *Storie comuni. La narrazione nella vita quotidiana*, Bruno Mondadori, Milano.
- Jedlowski P. (2007), "La conversazione sociale. Simmel, Chakrabarty e l'orientamento fatico della comunicazione", *Studi culturali*, 4, 1, pp. 3-25.
- Jedlowski P. (2009), *Il racconto come dimora. Heimat e le memorie d'Europa*, Bollati Boringhieri, Torino.
- Jehn K., Shah P. P. (1997), "International relationships and task performance. An examination of mediation process in friendship and acquaintance groups", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 72, No. 4, April, pp. 775-790.
- Kanter R. M. (1975), "Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behavior", *Sociological Inquiry*, Vol. 45, Issue 2-3, April, pp. 34-74.
- Kanter R. M. (1977), *Men and women of the corporation*, Basic Books, New York.
- Kaufmann J. C. (1992), *La trame conjugale*, Nathan, Paris.
- Kaufmann J. C. (2002), *Premier matin*, Armand Colin, Paris.
- Kaufmann J. C. (2008), *Baruffe d'amore. Le piccole guerre di coppia*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 2007, *Agacements. Les petites guerres du couple*, Armand Colin, Paris).
- Kim H. S. (2009), "Social Sharing of Emotions in Words and Otherwise", *Emotion Review*, 1, 4, pp. 92-93.
- Kracauer S. (2010), *Sull'amicizia*, Guanda, Parma (ed. or. 1971, *Über die Freundschaft. Essays*, Suhrkamp, Frankfurt am Main).
- Lampis J., Cacciarru B., Spiga C. (2009), *Legami. La coppia, la sua nascita, le sue forme*, Edizioni Magi, Roma.
- Latour B. (2006), *Changer la société, refaire de la sociologie*, La Découverte, Paris.
- Layder D. (2009), *Intimacy and Power: The Dynamics of Personal Relationships in Modern Society*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Le Breton D. (2004), *Les passions ordinaires. Anthropologie des émotions*, Payot & Rivages, Paris.
- Le Grand J. L. (2005), "Storie di vita", in Barus-Michel J., Enriquez E., Lévy A. (a cura di) (2005), *Dizionario di psicosociologia*, Cortina, Milano (ed. or. 2002, *Vocabulaire de psychosociologie*, Erès, Paris).
- Lebano A., Franco M. T., Greco S. (2010), "So far so close. Generations and work in Italy. Empirical evidence and socio-institutional frameworks", in Vendramin P. (eds) (2010), *Generations at Work in Europe*, Peter Lang, Brussels, pp. 193-219.
- Leccardi C. (2009), "Le trasformazioni della morale sessuale e dei rapporti fra i generi", in Sciolla L. (a cura di) (2009), *Processi e trasformazioni sociali. La società europea dagli anni Settanta a oggi*, Laterza, Bari, pp. 297-323.
- Leccardi C. (a cura di) (2002), *Tra i generi. Rileggendo le differenze di genere, di generazione e di orientamento sessuale*, Guerini e Associati, Milano.
- Linncoln J., Miller J. (1979), "Work and Friendship Ties in Organizations: A comparative Analysis of Relation Networks", *Administrative Science Quarterly*, Vol. No. 2 (June), pp. 181-195.
- Lombardi D. (2008), *Storia del matrimonio. Dal Medioevo a oggi*, Il Mulino, Bologna.
- Luhmann N. (1979), *Trust and Power*, Wiley, Chichester.
- Martuccelli D. (2006), *Forgé par l'épreuve*, Armand Colin, Paris.
- Martuccelli D. (2010), *La société singulariste*, Armand Colin, Paris.
- Mattioli F. (1999), *L'io sociale. Sociologia delle relazioni interpersonali*, Seam, Roma.
- McLeod J., Wright K. (2009), "The talking cure in everyday life: Gender, generation and friendship", *Sociology*, vol. 43, issue 1, pp. 122-139.
- Melucci A. (1991), *L'invenzione del presente. Movimenti sociali nelle società complesse*, Il Mulino, Bologna.
- Melucci A. (1994), *Passaggio d'epoca. Il futuro è adesso*, Feltrinelli, Milano.
- Melucci A. (1996a), *The Playing Self. Person and Meaning in the Planetary Society*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Melucci A. (1996b), *Challenging Codes. Collective Action in the Information Age*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Meo A. (2000), *Vite in bilico. Sociologia della reazione a eventi spiazzanti*, Liguori Editore, Napoli.
- Mills C. W. (1956), *White Collar*, Oxford University Press, New York.
- Misztal B. A. (1998), *Trust in Modern Societies. The Search for the Basis of Social Order*, Polity Press, Cambridge.
- Mutti A. (1987), "La fiducia, un concetto fragile una solida realtà", *Rassegna Italiana di Sociologia*, 28, 2, pp. 223-247.
- Nahapiet J., Ghoshal S. (1998), "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", *Academy of Management. The Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 2, pp. 242-266.
- Nedelmann B. (1991), "Amicizia", *Enciclopedia delle Scienze Sociali*, vol. I, Istituto della Enciclopedia Italiana, Treccani, Roma, pp. 161-172.
- Nedelmann B. (1992), "L'ambivalenza come principio di socializzazione" *Rassegna Italiana di Sociologia*, XXXIII(2), pp. 233-55.
- Nussbaum M. C. (2004), *L'intelligenza delle emozioni*, Il Mulino, Bologna (ed. or. 2001, *Upheavals of thought: the intelligence of emotions*, Cambridge University Press, Cambridge).
- Olagnero M. (2004), *Vite nel tempo. La ricerca biografica in sociologia*, Carocci, Roma.

- Olganero M. e Saraceno C. (1993), *Che vita è. L'uso dei materiali biografici nell'analisi sociologica*, Nis, Roma.
- Oliker S. J. (1989), *Best friends and marriage: exchange among women*, University of California Press, Berkeley.
- Ouchi W. G. (1990), "Mercati, burocrazia e clan", in Aldario A., Cavalli, A. (a cura di) (1990), *Economia, politica e società*, il Mulino, Bologna, pp. 371-385.
- Pahl R. (2000), *On Friendship*, Polity Press, Cambridge.
- Pasini W. (2007), *La vita a due. La coppia a venti, quaranta e sessant'anni*, Mondadori, Milano.
- Passerini L. (2008), *Storie d'amore e d'Europa*, L'ancora, Napoli-Roma.
- Pearlin L. (1989), "The Sociological Study of Stress", *Journal for Health and Social*, Vol. 30, pp. 241-56.
- Piccone Stella S., Saraceno C. (a cura di) (1996), *Genere. La costruzione sociale del maschile e del femminile*, Il Mulino, Bologna.
- Poggio B. (2004), *Mi racconti una storia? Il metodo narrativo nelle scienze sociali*, Carocci, Roma.
- Pulcini E. (1991), *Amour-passion e amore coniugale. Rousseau e l'origine di un conflitto moderno*, Marsilio, Venezia.
- Putnam R. (1995), "Bowling alone: America's declining social capital", *Journal of Democracy*, vol. 6, n. 2, pp. 65-78.
- Rebughini P. (2006), "L'amico e il tesoro. Definizioni e rappresentazioni dell'amicizia", in Ghisleni M., Rebughini P. (2006), *Dinamiche dell'amicizia. Riconoscimento e identità*, FrancoAngeli, Milano, pp. 13-40.
- Rebughini P. (2009), "La possibilità di essere amici", *Adultià*, Milano, Guerini.
- Rebughini P. (2011), "Friendship dynamics between Emotions and trials" *Sociological Research online*, 16 (1) n. 3.
- Regalia I. (2000), "Nuove forme d'impiego e di lavoro. Indipendenti o precari?", *Quaderni di rassegna Sindacale-lavori*, X, n. 2, pp. 81-97.
- Riley M. (1988), *Social Change and The Life Course*, vol. 2, *Sociological Lives*. American Sociological Association, Sage, Newbury Park.
- Rimé B. (2009), "Emotion Elicits the Social Sharing of Emotions: Theory and Empirical Review", *Emotion Review*, 1: 4, pp. 60-85.
- Roethlisberger F.J., Dickson W.J. (1939), *Management and the worker*, Harvard University Press, Cambridge.
- Roy D. (1952), "Quota Restriction and goldbricking in a machine shop", *American Journal of Sociology*, vol. 57, pp. 427-442.
- Ruspini E. (2003), *Le identità di genere*, Carocci, Roma.
- Ruspini, E. Zajczyk, F. (2008) *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*, Dalai Editore, Milano.
- Salerno A. (2010), *Vivere insieme. Tendenze e trasformazioni della coppia moderna*, Il Mulino, Bologna.
- Saraceno C., Naldini M. (2001), *Sociologia della famiglia*, il Mulino, Bologna.
- Schmid G. (1998), "Transitional Labour Markets: a new European Employment Strategy", *WZB Discussion Paper* FS I 98 -206, Berlin.
- Schmid G. (2001), "Enhancing Gender Equality through Transitional Labour Markets", *Transfer*, n. 2, pp. 228-243.

- Schmid G. (2002), "Towards a Theory of Transitional Labour Markets", in Gazier B., Schmid G. (eds.) (2002), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 151-195.
- Scott R.W. (2004), "Reflections on Half-Century of Organizational Sociology", *Annual Review of Sociology*, vol. 30, pp. 1-21.
- Selznick P. (1948), "Foundation of the theory of organization", *American Sociological Review*, vol. 13, pp. 25-35.
- Simeoni D., Diani M. (eds) (1995), "Biographical Research", *Current Sociology*, numero monografico, 43, 2/3.
- Simmel G. (1989), *Sociologia*, Edizioni Comunità, Milano (ed. or. 1908, *Soziologie: Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung*, Duncker & Humblot, Berlin).
- Simmel G. (a cura di Cotesta V.) (2003), *Sull'intimità*, Rubettino, Soveria Mannelli (ed. or. 1906, "Psychologie der Diskretion", *Der Tag*).
- Sorrentino V. (2008), *Il pensiero politico di Foucault*, Meltemi, Roma.
- Spenser L., Pahl R. (2006), *Rethinking Friendship: hidden solidarities today*, Princeton University Press, Princeton.
- Tarde G. (a cura di Massimo Cerulo) (2011), *La logica sociale dei sentimenti*, Armando editore, Roma (ed. or. 1893, "La logique sociale des sentiments", *Revue philosophique*, tome XXXVI, P. 561-594).
- Thamm R. (1992), "Social Structure and Emotion", *Sociological Perspectives*, Vol. 35, No. 4, pp. 649-671.
- Touraine A. (1988), *Il ritorno dell'attore sociale*, Editori Riuniti, Roma (ed. or. 1984, *Le retour de l'acteur: essais de sociologie*, Fayard, Paris).
- Touraine A. (1993), *Critica della modernità*, Il Saggiatore, Milano (ed. or. 1992, *Critique de la modernité*, Librairie Arthème Fayard, Paris).
- Touraine A. (2008), *La globalizzazione e la fine del sociale. Per comprendere il mondo sociale*, Il Saggiatore, Milano (ed. or. 2005, *Un nouveau paradigme: pour comprendre le monde d'aujourd'hui*, Fayard, Paris).
- Touraine A., Khosrokhavar F. (2003), *La ricerca di sé. Dialogo sul soggetto*, Il Saggiatore, Milano (ed. or. 2000, *La recherche de soi: dialogue sur le sujet*, Fayard, Paris).
- Turnaturi G. (2011), "Socialità casuali", *Rassegna Italiana di Sociologia*, 52, 1, pp. 15-36.
- Turnaturi G. (a cura di) (1995), *La sociologia delle emozioni*, Anabasi, Milano.
- Turner J. H., Stets J. E. (2005), *The Sociology of Emotions*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Veltz P. (1996), *Mondialisation, villes et terroirs. L'économie d'archipel*, PUF, Paris.
- Walker K. (1994), "Men, Women, and Friendship: What They Say, What They Do", *Gender and Society*, Vol. 8, No. 2, pp. 246-265
- Weber M. (1965), *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Sansoni, Firenze (ed. or. 1905, *Die protestantische Ethik und der "Geist" des Kapitalismus*, Beltz Athenäum, Landsberg)

- Winstead B. A., Derlega V. J., Montgomery M. J., Pilkington C. (1995), "The Quality of Friendships at Work and Job Satisfaction", *Journal of Social and Personal Relationships*, 12, pp. 199-215.
- Wolf E. (1966), "Kinship, Friendship, and Patron Client Relations in Complex Societies", in Banton, M. (eds.) (1966), *The Social Anthropology of Complex Societies*, Tavistock, London, pp.1-22.
- Yakubovich V. (2005), "Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market", *American Sociological Review*, Vol. 70, No. 3 (June), pp. 408-421.

Appendice. I soggetti intervistati. Numero di codifica e dati socio-anagrafici

N.	Nome	Età	Sesso	Stato Civile	Vive con	N. figli	Titolo di studio*	Professione
1	Francesca	35	F	nubile/ fidanzata	partner	Nessuno	l. scienze politiche	Ricercatrice
2	Tania	35	F	nubile/ fidanzata	partner	Nessuno	dottorato in politica	Ricercatrice
3	Maria	35	F	nubile/ fidanzata	partner	Nessuno	dottorato in sociologia	Ricercatrice non universitario
4	Mariangela	35	F	nubile/ single	Sola	Nessuno	d. di ragioneria	Impiegata
5	Mauro	36	M	celibe/ single	Solo	Nessuno	l. in scienze politiche	Responsabile comunicazione
6	Edoardo	38	M	celibe/ fidanzato	Solo	Nessuno	l. in economia	Consulente aziendale
7	Elda	38	F	nubile/ fidanzata	Sola	Nessuno	l. in interpretariato	Interprete
8	Emilio	38	M	celibe/ single	Solo	Nessuno	d. perito tecnico	Responsabile di produzione
9	Alice	40	F	nubile/ single	Sola	Nessuno	l. in filosofia	Direttrice
10	Barbara	41	F	nubile/ single	Sola	Nessuno	l. in matematica	Resp. sistemi formativi
11	Diana	42	F	nubile/ single	Sola	Nessuno	l. in relazioni pubbliche	Dirigente
12	Gloria	42	F	nubile/ single	Sola	Nessuno	l. in lingue e letteratura	Organizzatrice di viaggi
13	Renata	43	F	divorziata/ fidanzata	Figli	Due	d. di maturità linguistica umanistica	Funzionaria in organizzazione datoriale

14	Chicco	43	M	celibe/ fidanzato	partner	Nessuno	d. di odontotecnico	Odontotecnico
15	Enrico	43	M	separato	Solo	Uno	l. in lingue e lettere moderne	Responsabile editoriale
16	Agostina	44	F	coniugata	coniuge	Nessuno	l. in architettura	Architetta
17	Carlo	44	M	celibe/ fidanzato	Solo	Nessuno	l. giurisprudenza	Venditore
18	Egidia	44	F	nubile/ single	madre	Nessuno	d. segretaria d'azienda	Impiegata
19	Lucio	44	M	celibe/ single	fratello	Nessuno	l. giurisprudenza	Avvocato
20	Mario	45	M	celibe/ single	Solo	Nessuno	l. in economia	Consulente tributario
21	Achille	46	M	celibe/ fidanzato	Solo	Nessuno	l. in economia	Imprenditore
22	Alberto	46	M	coniugato	coniuge	Due	L. medicina	Medico
23	Carmen	47	F	nubile/ fidanzata	Sola	Nessuno	l. scienze politiche	Segretaria
24	Luigi	47	M	celibe/ single	Solo	Nessuno	l. in economia	Consulente del lavoro
25	Marco	47	M	separato/ convivente	partner	Due	d. tecnico	Dirigente
26	Vittoria	48	F	coniugata	coniuge	Nessuno	d. perito chimico	Contabile
27	Ariel	50	M	celibe/ single	madre	Nessuno	d. maturità classica	Redattore
28	Chiara	50	F	divorziata/ fidanzata	Figli	Due	l. scienze geologiche	Redattrice, insegnante
29	Riccardo	50	M	coniugato	coniuge	Due	l. in filosofia e lettere e master per bibliotecario	Insegnante, direttore museale
30	Nina	51	F	coniugata	coniuge	Nessuno	d. maturità artistica	art director
31	Carlotta	51	F	coniugata	coniuge	Nessuno	d. magistrale	Impiegata
32	Valerio	51	M	divorziato/ fidanzato	Solo	Due	d. scuola superiore	Decoratore
33	Franco	52	M	coniugato	coniuge	Uno	l. in storia	Direttore istituto di ricerca
34	Alessandra	52	F	separata/ single	Figlio	Uno	l. in filosofia	Insegnante
35	Alex	54	M	coniugato	coniuge	Nessuno	l. in chimica, accademia	artista, pittore

36	Dario	54	M	separato/ single	solo	Due	l. giurisprudenza	Insegnante
37	Diego	56	M	celibe/ single	Solo	Nessuno	l. storia dell'arte	Pittore, scultore
38	Miriam	57	F	separata/ single	Sola	Due	d. magistrale	Bibliotecaria
39	Michele	58	M	celibe/ fidanzato	Solo	Nessuno	d. di scuola superiore	Operatore turistico
40	Luna	59	F	nubile/ fidanzata	partner	Nessuno	l. in lingue	Sociologa del lavoro
41	Paolo	59	M	divorziato/ fidanzato	Solo	Uno	d. scuola superiore	Imprenditore
42	Patrizia	59	F	coniugata	coniuge	Uno	d. perito commerciale	Impiegata
43	Clara	59	F	vedova/ single	Sola	Uno	d. tecnico commerciale	Addetta ai servizi di pulizia
44	Patrizio	60	M	divorziato/ single	Solo	Due	d. di ragioneria	Consulente finanziario
45	Lia	61	F	vedova/ single	Sola	Due	l. lettere	Pensionata
46	Ginevra	62	F	divorziata/ single	Sola	Uno	l. in geologia	Scrittrice
47	Rosa	63	F	coniugata	coniuge	Tre	d. scuola superiore	Pensionata
48	Matteo	64	M	coniugato	coniuge	Cinque	l. giurisprudenza	Avvocato
49	Gianfranco	64	M	coniugato	coniuge	Due	d. in chimica	Pensionato
50	Fabio	65	M	vedovo/ single	Solo	Quattro	l. giurisprudenza	Avvocato

Nota*: l. significa laurea mentre d. diploma

Indice dei nomi

- Adams, 7, 12, 18, 80
Alberoni, 80
Alison, 113
Allan, 7, 12, 18, 60
Anxo, 119
Arendt, 38, 41
Arensberg, 114
Atkinson, 134
Barbagli, 69, 108
Barbalet, 68, 114
Bauman, 69, 111
Beck, 70, 77, 81,
Beck-Gernsheim, 70, 81
Becker, 51
Bellassai, 50
Bellotti, 18, 80
Bertaux, 74
Bidart, 18
Bifulco, 115, 116, 129
Blatterer, 77
Boella, 148, 149
Boltanski, 13, 15, 16
Bonica, 12, 74, 118
Bosisio, 74, 153
Bourdieu, 49, 62, 77, 141
Brukner, 53
Butler, 46, 47
Cacciarru, 81, 110
Carabetta, 81
Cardano, 12, 74, 118
Castel, 122, 149
Castellano, 81, 111
Cattarinussi, 144
Cavarero, 29, 46, 61
Chiaretti, 74, 77, 81, 171
Chiesi, 116
Chodorow, 50
Cicerone, 74
Cohen, 114
Coleman, 141
Connell, 48
Cooley, 95
Cosser, 95
Crespi, 140
Dalton, 114
de Beauvoir, 46
de Gaulejac, 75
de Singly, 43, 70, 81, 111
Della Zuanna, 69, 108
Demetrio, 8, 77
Derrida, 18, 34, 61
Di Nicola, 18, 80
Diani, 74
Dickson, 114
Elder, 137
Elias, 35
Epstein, 80
Farrell, 113
Felmlee, 53, 64
Fineman, 114
Fisher, 53
Flam, 114
Foucault, 13, 14, 15, 47, 50, 61
Francescato, 110
Freud, 60
Galland, 77

Garelli, 69, 108
 Geymonat, 11
 Gherardi, 130
 Ghisleni, 8, 12, 18, 75, 77, 80, 95,
 110, 126, 143, 150
 Ghoshal, 135
 Giddens, 42, 50, 59, 69, 77, 112
 Goethe, 136
 Goffman, 26, 80, 139
 Granovetter, 109, 135, 127
 Greco, 117, 149
 Grey, 113
 Gruppo di ricerca sulle Transizioni
 Biografiche, 118, 122
 Hegel, 46
 Hochschild, 114, 127
 Holmes, 29, 50
 Honneth, 19
 Inghilleri, 50
 Istat, 78, 79, 117
 Jamieson, 50, 51, 68, 80, 81
 Jedlowski, 74, 84, 151
 Jehn, 113
 Kanter, 130
 Kaufmann, 62, 68, 71, 81
 Kim, 28
 Knaup, 53
 Kracauer, 74, 84
 Lampis, 81, 110
 Latour, 13, 16
 Layder, 81
 Le Breton, 76
 Le Grand, 74
 Lebano, 118, 121
 Leccardi, 49, 81, 108
 Lemel, 77
 Linncoln, 113
 Lombardi, 81
 Luhmann, 18
 Martuccelli, 13, 16, 17
 Mattioli, 81
 McLeod, 43
 Melucci, 52, 77
 Meo, 137
 Merton, 126
 Miller, 113
 Mills, 127, 130
 Misztal, 95
 Montague, 113
 Moscati, 77
 Mutti, 18
 Nahapiet, 135
 Naldini, 149
 Nedelmann, 29, 133, 143
 Nussbaum, 28, 35, 61
 O'Reilly, 119
 Olagnero, 74
 Olikier, 45, 53
 Ouchi, 127
 Pahl, 42, 80
 Parsons, 126
 Pasini, 81
 Passerini, 81
 Pearlin, 137
 Piccone Stella, 48
 Poggio, 74
 Privitera, 171
 Prusak, 114
 Pulcini, 62
 Putnam, 114
 Rampazi, 74
 Rebughini, 8, 12, 18, 29, 80, 95, 121,
 122, 126, 129, 133, 136, 148, 150,
 151
 Regalia, 116
 Riley, 137
 Rimé, 28
 Roethlisberger, 114
 Roy, 114
 Ruspini, 48, 49, 50
 Salerno, 81
 Saraceno, 48, 137, 149
 Schmid, 116, 117, 118
 Scott, 114, 117
 Sebastiani, 74
 Selznick, 114
 Shah, 113
 Simeoni, 74
 Simmel, 25, 26, 42, 52, 71, 140, 148
 Sorrentino, 15
 Spenser, 42
 Spiga, 81, 110
 Sturdy, 113
 Tarde, 52

Thamm, 127
 Thévenot, 13, 15
 Touraine, 77
 Turnaturi, 76, 151
 Velotti, 81, 111
 Veltz, 116
 Walker, 53, 56

Weber, 113, 126
 Winstead, 114
 Wolf, 133, 136
 Wright, 43
 Yakubovich, 123
 Zajczyk, 50
 Zavattini, 81, 111

Gli Autori

Maurizio Ghisleni insegna Sociologia generale e Sociologia della vita quotidiana presso l'Università di Milano Bicocca. Si occupa di teoria sociale, del rapporto micro-macro nella vita quotidiana e delle trasformazioni nei legami di intimità. Fra le sue pubblicazioni: *Sociologia della quotidianità. Il vissuto giornaliero*, Carocci, Roma 2004; *Dinamiche dell'amicizia. Riconoscimento e identità* (con Paola Rebughini), Franco Angeli, Milano 2006; con Walter Privitera (a cura di), *Sociologie contemporanee. Bauman, Beck, Bourdieu, Giddens, Touraine*, Utet, Novara 2009; con Giuliana Chiarretti (a cura di), *Sociologia di confine. Saggi intorno all'opera di Alberto Melucci*, Milano, Mimesis 2010.

Silvana Greco insegna Sociologia dell'ambiente presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e Italian society presso l'istituto accademico americano IES Abroad. Si occupa di organizzazione del lavoro, transizioni occupazionali e di sociologia delle emozioni. Autrice di numerosi saggi in volumi e riviste, ha pubblicato i testi *So far so close. Generations and work in Italy. Empirical evidence and socio-institutional frameworks* (con A. Lebano e M.T. Franco 2010); *Modelli organizzativi e carriere delle donne nella produzione software* (2006); *Guidance for life. Working and learning in the Third Age* (con P. Clayton and M. Persson, FrancoAngeli, 2007).

Paola Rebughini insegna Sociologia, Teoria sociale e Sociologia della comunicazione interculturale presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università Statale di Milano. Si occupa di teoria sociale, di processi di identificazione, migrazioni e mobilitazione collettiva. Autrice di vari volumi, articoli e saggi, sul tema dell'amicizia ha pubblicato: *Dinamiche dell'amicizia. Riconoscimento e identità* (con M. Ghisleni, Franco Angeli, Milano 2006) e "Friendship Dynamics between Emotions and Trials" *Sociological Research online* 16 (1) n.3, 2011.