

SEGNAPOSTO
COPERTINA

QUADERNI

Forza Lavoro!

Ripensare il lavoro al tempo della pandemia

a cura di
Luca Cigna



Forza Lavoro!
Ripensare il lavoro al tempo della pandemia

A cura di Luca Cigna

© 2020 **Fondazione Giangiacomo Feltrinelli**

Viale Pasubio 5, 20154 Milano (MI)

www.fondazionefeltrinelli.it

ISBN 978-88-6835-

Prima edizione digitale dicembre 2020

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo volume può essere riprodotta, memorizzata o trasmessa in alcuna forma o con alcun mezzo elettronico, meccanico, in disco o in altro modo, compresi cinema, radio, televisione, senza autorizzazione scritta dalla Fondazione. Le riproduzioni 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 Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

Il percorso di ricerca dell'Osservatorio sul Futuro del Lavoro è condotto in collaborazione con The Adecco Group

Segui le attività di Fondazione Giangiacomo Feltrinelli:



facebook.com/fondazionefeltrinelli



twitter.com/Fondfeltrinelli



instagram.com/fondazionefeltrinelli

IL TESTO

In un Paese che non ha ancora curato le ferite della grande recessione indotta dalla crisi del 2008, lo scoppio della pandemia di Covid-19 ha fatto emergere vecchie e nuove fragilità del mercato del lavoro. Contraddizioni e insostenibilità di un modello, quello italiano, caratterizzato da un lavoro sempre più spesso povero, svaluto, caratterizzato da precarietà e pervaso da discriminazioni profonde – in primo luogo di genere e di etnia – trasversali a tutti i settori del sistema economico.

Al tempo della pandemia, quali diritti, tutele e riconoscimento sociale per gli occupati nei settori “essenziali”? Il tentativo è di rileggere temi come la rappresentanza, la salute, le forme di controllo, le tutele, l’accesso al reddito e la conciliazione vita-lavoro alla luce dei fatti degli ultimi mesi, con un focus su alcune tra le categorie al centro della crisi – essenziali, tele-lavoratori, ciclo-fattorini, autonomi, working poor, braccianti – ma anche gruppi demografici come donne, giovani e migranti.

Un volume in cinque parti, cui hanno contribuito sociologi, economisti, esperti di relazioni industriali, per descrivere gli scenari presenti e futuri del mondo del lavoro, alla luce della crisi attuale e delle trasformazioni che caratterizzeranno gli anni a venire.

Indice

Introduzione - Sulla stessa barca? Lavoro e diritti per un nuovo patto sociale <i>di Luca Cigna</i>	1 1
PARTE 1 - LA NUOVA RAPPRESENTANZA	7
Capitolo 1 - Lavoro autonomo, rappresentanza e trasformazione del lavoro <i>di Sergio Bologna</i>	9 9
PARTE 2 - SALUTE, RISCHIO E SFRUTTAMENTO	29
Capitolo 2 - Mobilitazione e forme di organizzazione del nuovo preariato digitale: il caso dei ciclofattorini della 'gig economy' <i>di Vincenzo Maccarrone e Arianna Tassinari</i>	31 31
Capitolo 3 - Il lavoro da casa durante l'emergenza. Tecnologie, relazioni, controllo <i>di Giovanna Fullin e Valentina Pacetti</i>	41 41
PARTE 3 - IL LAVORO INVISIBILE	55
Capitolo 4 - Un reddito di base per sfidare l'emergenza <i>Giacomo Pisani</i>	57
Capitolo 5 - Invisibili, ma indispensabili: l'emersione tra i braccianti nel Sud Italia <i>di Francesco Caruso e Martina Lo Cascio</i>	67 67

PARTE 4 TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO	79
Capitolo 6- Dicotomie di genere: tra lavoro da casa e lavoro di cura <i>di Armanda Cetrulo e Maria Enrica Virgillito</i>	81 81
Capitolo 7 - Se la pandemia è una questione di genere: mercato del lavoro, gender gap e politiche emergenziali in Italia <i>di Gemma Scalise</i>	97
PARTE 5 OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO	111
Capitolo 8 - Occupazione e mercato del lavoro: quali opportunità di lavoro per i giovani? <i>di Ivana Fellini</i>	113
Capitolo 9 Il lavoro migrante e il salario del rischio pandemico <i>di Devi Sacchetto</i>	125
Le autrici e gli autori	135

Forza Lavoro!

Ripensare il lavoro al tempo della pandemia

Introduzione

Sulla stessa barca? Lavoro e diritti per un nuovo patto sociale

di Luca Cigna

“Tu ci chiudi, tu ci paghi”: questa è la frase che da Nord a Sud Italia ha accompagnato le proteste nei primi giorni della seconda ondata di Covid-19. La sensazione di solidarietà diffusa che aveva caratterizzato la prima fase della pandemia, espressa dagli “andrà tutto bene” apparsi sui balconi di tutto lo stivale, nelle ultime settimane sembra aver lasciato il passo alla disillusione. Alla speranza è prevalsa la consapevolezza dell’inevitabile ricatto tra salute e lavoro – tamponato ma non risolto dalle misure di emergenza prese nel corso di questi mesi. In un Paese che non ha ancora curato le ferite della grande recessione (2008-2015), la crisi pandemica ha portato alla luce le contraddizioni e le insostenibilità del modello economico italiano: la svalutazione del lavoro per guadagnare competitività a livello internazionale; i tagli o mancati investimenti in settori considerati poco produttivi, come il welfare, l’educazione e la sanità; lo scarso valore assegnato al lavoro familiare e di cura, così come il paradosso tutto italiano del lavoro (istituzionalmente) gratuito; i drammi del lavoro povero, informale, della sottoccupazione e della precarietà, che insieme coinvolgono più

di sei milioni di persone; le discriminazioni profonde, in primis di genere ed etnia, trasversali a tutti i settori dell'economia. In questo, come evidenzia la ricercatrice Francesca Coin, la pandemia ha operato un "disvelamento politico straordinario", facendo riemergere le fratture profonde della società dinanzi a quella che potrebbe essere ricordata come la più grave crisi di un'intera generazione.

Nel corso di questi mesi, tuttavia, qualcosa è cambiato. A luglio, i capi di governo dell'Unione Europea hanno approvato uno stanziamento straordinario pari a 750 miliardi di euro, oltre metà dei quali a fondo perduto. La presidente della Banca Centrale Europea, Christine Lagarde, non ha esitato a sostenere che la BCE farà il possibile per "sostenere i debiti nazionali". L'inversione a U a livello europeo trova importanti paralleli a livello locale, facendo cadere alcuni dei "tabù" che avevano accompagnato la precedente stagione di riforme di impronta neoliberista e austeritaria. Misure come il blocco dei licenziamenti, l'espansione massiccia della cassa integrazione e l'approvazione di nuove politiche a sostegno della famiglia e del bilanciamento vita-lavoro rappresentano un primo passo in una direzione diversa. Consapevoli della portata della crisi, i policy-makers italiani ed europei hanno favorito un sostanziale aumento della spesa pubblica e sociale, necessario per fare fronte a uno shock che colpisce sia l'offerta che la domanda aggregata.

Al tempo stesso, i limiti strutturali e la porosità amministrativa del sistema italiano hanno limitato l'effetto benefico di queste misure, inasprendo i divari tra i diversi gruppi socioeconomici e le classi sociali. Secondo l'OCSE, tra le sette principali economie avanzate l'Italia è quella che ha accusato la più grave caduta del reddito disponibile alle famiglie. Le ragioni sono imputabili sia ai gravi deficit del nostro sistema di protezione sociale, imperniato sulla figura del *male breadwinner* e schiacciato sulla copertura dei "vecchi" rischi, sia alle caratteristiche del mercato del lavoro e della struttura occupazionale. La cassa inte-

grazione, i cui livelli di benefici sono tra i più bassi tra i Paesi europei, è percepita solo da una parte della classe lavoratrice: da febbraio a novembre 2020, hanno fatto domanda per questa misura poco più del 40% dei dipendenti, meno di metà del numero complessivo. Il resto ha potuto accedere a interventi *una tantum* come il “bonus autonomi”, spesso insufficienti a far fronte alla sospensione o interruzione del proprio lavoro. Il Rapporto Povertà della Caritas sottolinea come in questi mesi un grande numero di commercianti e lavoratori autonomi siano entrati a far parte dei nuovi poveri per effetto dell'emergenza sanitaria.

Di fronte all'impossibilità di un semplice ritorno alla “normalità”, alcuni hanno richiamato la necessità di un superamento dell'attuale fase neoliberista con la fondazione di un nuovo *patto sociale*, che aggiorni il compromesso della società industriale tra “stato” e “mercato” prendendo atto delle nuove realtà e facendosi carico dei bisogni emergenti nel mondo del lavoro. Un patto, tuttavia, per sua natura dev'essere sottoscritto da parti diverse sulla base di obiettivi e ideali condivisi. La domanda che sorge spontanea è: quali attori e interessi devono partecipare alla redazione di questo patto?

I lavoratori e le lavoratrici “essenziali” della prima ondata – gli occupati nel settore sanitario e della cura, delle pulizie, della logistica e della distribuzione, dell'agro-alimentare, etc. – sono tuttora tra le categorie più sottopagate, precarie e marginali del mercato del lavoro. Chi fa parte dell'infrastruttura umana e organizzativa della nostra società è maggiormente esposto al rischio di contrarre il virus, pur non ricevendo in cambio alcun riconoscimento economico né prospettive di miglioramento delle proprie condizioni lavorative. Con l'ascesa del settore dei servizi e il declino delle relazioni industriali, si rende sempre più evidente la necessità di organizzare e proteggere le nuove identità del mondo del lavoro, spesso politicamente orfane e prive di salari e tutele adeguate: dai gig workers ai part-time involontari, dagli

autonomi agli stagionali. Sono gli “eroi per un giorno” che, al centro della cronaca durante la pandemia, rischiano di tornare nella penombra con la fine dell'emergenza. Sono i lavoratori e le lavoratrici essenziali, fondamentali non solo per sostenere il Paese durante la pandemia, ma anche per costruire un nuovo patto sociale post-pandemico, che sappia restituire dignità al lavoro garantendo a tutti condizioni gratificanti e un'esistenza dignitosa.

È in questo scenario di trasformazione che si situa il presente volume, teso ad analizzare i mutamenti in corso nel mondo del lavoro. Partendo dalla crisi attuale, i diversi contributi qui pubblicati provano a tratteggiare prospettive presenti e future. La pandemia del Covid-19 ha rivelato la centralità del lavoro e di chi lo esercita per la struttura produttiva e sociale, materiale e immateriale, del nostro Paese. Per questo motivo, i capitoli di questo volume si concentrano sui diversi gruppi socioeconomici e soggetti esposti a diverse tipologie di rischio. Il tentativo è di investigare e rileggere temi come la rappresentanza, la salute, le forme di controllo, le tutele, l'accesso al reddito e la conciliazione vita-lavoro alla luce dei fatti degli ultimi mesi (da febbraio a ottobre 2020), con un focus su alcune tra le categorie al centro della crisi – essenziali, tele-lavoratori, ciclo-fattorini, autonomi, *working poor*, braccianti – ma anche gruppi demografici come donne, giovani e migranti.

Nella prima parte, dedicata alla nuova rappresentanza, **Sergio Bologna** fa un bilancio delle evoluzioni della struttura produttiva e del sindacato prima e durante la pandemia. Alla vigilia della crisi sanitaria, era già evidente l'urgenza di tutelare il lavoro “apolide” e autonomo, mettendo al centro la portabilità dei diritti e la ricomposizione di un mondo del lavoro fluido e frammentato. Nel settore di arte e spettacolo (e non solo), nuove coalizioni di attori iniziano ad adottare narrazioni e metodologie alternative, pur facendo tesoro dell'esperienza sindacale tradizionale. Secondo Bologna, non basta praticare la concretezza

degli “spazi liberati”, ma urge restituire vitalità ai percorsi di aggregazione e rappresentanza.

La seconda parte accende i riflettori sulle questioni relative al rischio e al controllo. **Vincenzo Maccarrone** e **Arianna Tassinari** ripercorrono le lotte dei rider negli ultimi quattro anni. In un settore caratterizzato da un forte vuoto regolativo – che espone lavoratori e lavoratrici a pratiche manageriali opache e forme di sotto-protezione – la crisi sanitaria ha visto un rafforzamento delle reti organizzative, con la formazione di coalizioni inedite per la rivendicazione di diritti di base. Nel terzo capitolo, **Giovanna Fullin** e **Valentina Pacetti** approfondiscono il tema del controllo e dell’organizzazione nel lavoro da remoto. Analizzando i risultati di 200 interviste tra Lombardia e Piemonte, le autrici evidenziano una maggiore percezione di controllo del lavoro, sia orizzontale che verticale alla struttura aziendale, attraverso le tecnologie per il lavoro a distanza.

La terza parte dell’ebook ha come oggetto il lavoro invisibile e sommerso. **Giacomo Pisani** parte proprio dalla transizione dalla società industriale alla fase post-fordista per rileggere l’evoluzione dei sistemi di welfare alla luce della crisi attuale. Se l’attuale modello economico impone una competizione tra l’esigenza di vendere il proprio lavoro e il diritto di tutelare la salute pubblica, slegare il reddito dalla prestazione lavorativa è necessario per una revisione in senso universalistico della protezione sociale. **Francesco Caruso** e **Martina Lo Cascio** si concentrano sul provvedimento di emersione del DL “Rilancio”, pensato per incoraggiare la regolarizzazione nei settori a forte partecipazione straniera, come il comparto agricolo e di cura. Per via di una serie di difetti regolativi e mancanze della stessa legge, l’intervento non risolve i problemi strutturali della filiera agricola, approfondendo invece la stratificazione etnica del bracciantato migrante.

La quarta parte è dedicata alle questioni di genere e il bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro. **Armanda Cetrulo** e **Maria Enrica**

Virgillito rilevano come, nel corso di questi mesi, le donne che hanno lavorato a distanza siano state costrette a trovare un equilibrio impossibile tra lavoro produttivo e di cura, mentre quelle occupate in servizi essenziali siano state più esposte al rischio di contagio. Adottando un approccio comparativo, **Gemma Scalise** descrive gli impatti ineguali della crisi in termini di genere. L'autrice evidenzia come la pandemia abbia acuito le disparità preesistenti relative alla retribuzione, alle opportunità e alla partecipazione al mercato del lavoro.

La quinta e ultima parte è incentrata sui temi di occupazione e mercato del lavoro. **Ivana Fellini** fa un focus sulle opportunità occupazionali dei giovani prima e durante la pandemia. Per la ricercatrice, la segmentazione generazionale del mercato del lavoro italiano limita fortemente le opportunità dei giovani in ingresso, creando uno sfasamento tra l'aumento delle competenze da un lato e l'offerta di opportunità di lavoro precarie e a bassa qualificazione dall'altro. Nel nono capitolo, **Devi Sacchetto** connette la questione del lavoro migrante con l'evoluzione delle catene globali del valore. Durante la pandemia, una parte dei lavoratori e delle lavoratrici migranti hanno continuato a muoversi tra confini. In Italia si stima che oltre tre milioni di occupati siano migranti, e che questi siano concentrati nei settori più colpiti dalla crisi sanitaria. Se la pandemia ha acuito la segmentazione delle reti sociali tra migranti, la rivitalizzazione delle organizzazioni sindacali nei settori ad alta presenza migrante è cruciale per un miglioramento delle condizioni di vita e lavorative.

PARTE 1
LA NUOVA RAPPRESENTANZA

1

Lavoro autonomo, rappresentanza e trasformazione del lavoro

di Sergio Bologna

Milano, maggio-giugno 2020. È finito il lockdown, lentamente la vita riprende. L'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Città Metropolitana di Milano comincia a registrare segni di vita nei circa 1.100 settori produttivi che censisce settimanalmente attraverso le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro. Non copre tutto il mercato del lavoro, registra il lavoro subordinato dei contratti a tempo indeterminato, determinato, in apprendistato, la somministrazione e gli stage extracurricolari. Resta fuori il lavoro autonomo, ma ci rientra una parte della gig economy. I suoi dati gettano un fascio di luce abbastanza ampio non solo sul mercato del lavoro ma anche sul modello di sviluppo prevalente in un'area del Paese così significativa, perciò ci permettono di trarne considerazioni di carattere generale.

Prima sorpresa: su 1.100 settori produttivi solo una quarantina danno segni di vita, a Milano e in altri 70 comuni della città metropolitana. Seconda sorpresa: ci saremmo aspettati di vedere riprendere le assunzioni nel settore sanitario e nella logistica, i due settori che hanno te-

nuto in piedi il Paese durante il lockdown. Niente affatto, la logistica è al secondo posto, superata ampiamente dal settore definito come “Attività di produzione e post-produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi”. Sapevamo che a Milano questo era un settore diffuso, ma non immaginavamo che potesse avere un rilievo così notevole e una vitalità superiore alla logistica (compreso il trasporto su strada)¹, all’edilizia e affini (installazione d’impianti), alle “attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro”, tutti settori che superano la sanità e l’assistenza.² Centinaia di assunzioni, non migliaia, beninteso, ma ciononostante è singolare che i primi a svegliarsi siano i programmi televisivi. Incuriositi, siamo andati a controllare quante aziende esistono in Lombardia che si occupano di produzione d’immagini per la televisione, la pubblicità e il cinema. Nel sito della Film Commission lombarda ne sono registrate 500, metà delle quali case di produzione, metà di servizi, di distribuzione e così via. Di queste almeno quattro/cinque sono insediate nell’area metropolitana, in grande maggioranza piccole, piccolissime, sovrastate da due/tre grandi multinazionali, agenzie di reclutamento delle professionalità necessarie in una troupe. Sono queste che fanno il mercato.

Niente di particolarmente strano o importante per il nostro discorso se non ci fossimo soffermati sulle tabelle dell’Osservatorio dove, accanto a ogni attività, oltre al numero degli avviamenti e alla settimana di riferimento, ci sono due colonne: sulla prima erano riportati i contratti di lunga durata, sulla seconda quelli di breve, brevissima durata. Nelle “attività di produzione e post-produzione” per la televisione e il cinema il 99.9% dei contratti risultavano essere di breve/brevissima durata. Un lavoro a giornata, *on demand*. A questo punto una pausa di

1 Questo settore comprende sia il trasporto di persone, fermo durante il periodo di chiusura, sia il trasporto merci che non ha avuto interruzioni.

2 Le assunzioni da parte di famiglie si spiegano con l’improvvisa mancanza di badanti che avevano difficoltà a rientrare dai loro paesi d’origine nell’est Europa e con la necessità di rimpiazzarle, anche con personale italiano.

riflessione e un breve approfondimento erano necessari. Abbiamo interrogato ambiti associativi dove questo tipo di lavoratori è frequente ed è stato possibile raccogliere delle testimonianze. Due esempi:

Un operatore di ripresa:

«Bisogna distinguere: chi lavora in televisione, chi in pubblicità, chi negli eventi, chi nella fiction TV e/o cinematografica, chi nel documentario. Spesso sono contratti molto diversi tra loro, lo stesso lavoratore passa da una tipologia all'altra e spesso si trova magari a dover fare i conti con regimi fiscali e contributivi diversi. Chi lavora in pubblicità e nel cinema ha in genere dei contratti migliori, da tutti i punti di vista. I lavoratori in ambito cinematografico sono molto più sindacalizzati, quindi ci sono tariffe sotto le quali non si scende quasi mai. Ci sono dei contratti nazionali per le varie categorie (<http://www.anica.it/web/area-sindacale/contratti-nazionali>). Non a caso, in cinema e pubblicità esistono ancora gli straordinari, i notturni, le mancate pause... Spesso, infatti, ci sono anche scioperi (si sono fermati set di film a causa di scioperi nazionali). In TV invece non accade praticamente mai, o almeno non accade più da troppi anni. Con la scusa della crisi, ci sono budget sempre più ridotti e ti chiedono sempre 'uno sforzo in più'. Inoltre, i giovani che escono da certe scuole, anche prestigiose, sono i primi a venderci a niente e le aziende spesso li preferiscono a noi della vecchia guardia, che siamo ovviamente più preparati, ma più rompiscatole. Quindi, per paura di perdere il lavoro, soprattutto a una certa età, e non avendo modo di crescere - dato che ci pagano meno di 20 anni fa, certe volte anche due terzi in meno - accettiamo di lavorare tredici ore al giorno sempre più spesso. I contratti sono quasi tutti a tempo determinato. C'è chi viene assunto a giornata (e viene pagato solo sul set) oppure chi viene assunto a settimana, oppure con un contratto di colla-

borazione mensile, ma ci sono anche tante partite iva, soprattutto tra i registi e gli autori. Con l'arrivo della pandemia, le condizioni sono peggiorate».

«In che senso sono peggiorate?»

«Le grandi case di produzione hanno dovuto cambiare le regole per la sicurezza e inserire nuove norme, secondo diversi protocolli. Di fatto, però, alcune le seguono in un modo, e altre in un altro. Per quanto ho visto io, mi sembra che non ci sia una regolamentazione uguale per tutti. Ogni azienda ha dovuto cavarsela da sola acquistando tamponi da aziende private, mascherine, guanti e gel da dare a tutti, ogni giorno. Di regola, prima di iniziare una produzione, devi risultare negativo (anche se purtroppo, come sappiamo, questo non basta, perché ognuno ha relazioni con altre persone oltre a quelle della troupe). Ho sentito di alcune case di produzione che decidevano di trasferirsi a fare il film in un posto isolato, in modo che si potessero vedere solo tra loro, senza avere contatti esterni per il tempo della produzione. Ma ho sentito anche di altre case di produzione che non fanno nessun tampone e devi stare bene attento. Inoltre, se prima ti muovevi con un van da nove posti, ora devi averne di più perché ci possono stare solo 4 persone in una certa metratura. Questo vale anche per gli spazi interni del set, infatti in alcuni casi le troupe sono composte da meno persone. Certe volte può essere anche una scusa per risparmiare («prendiamo solo un fonico e non il microfonista perché non si può stare in troppi in una stanza»).

«Però dalle statistiche risulta che nel vostro settore si è ripreso a lavorare di più che in altri settori».

«Boh, io so che molta gente è rimasta a casa dopo il lockdown perché le produzioni non potevano lavorare allo stesso modo

(senza pubblico, viaggiando all'estero, ecc). Di certo, le reti (tipo Mediaset, Sky) chiedono di riempire i palinsesti oppure di realizzare programmi che sembrino dei live di concerti – una produzione enorme come X Factor, ma con meno lavoratori... Insomma, si è ripreso a lavorare ma si lavora male, con il timore di essere chiusi di nuovo, accetti di lavorare tante ore in situazioni di stress. Non è facile controllare gli automatismi della vita quotidiana, per esempio. Stare distanziati per una troupe è difficilissimo, non dovrete mai abbassare il livello di guardia, ma ogni tanto accade. Ci dovrebbero essere dei “controllori” che monitorano il set, ma spesso non ci sono e questo compito ingrato viene scaricato su chi gestisce la produzione sul set. Se ho ben capito rischia il penale, se non fa rispettare le regole».

«E per quanto riguarda i sussidi come ve la siete cavata? Avete ricevuto i 600 euro?»

«Io li ho ricevuti una volta sola, il mese successivo avevo lavorato una giornata, una di numero, ed è bastato perché l'INPS mi considerasse occupato, niente 600 euro. Forse le statistiche di cui tu mi parli seguono la stessa logica: una giornata di lavoro, un occupato».

Anche categorie relativamente privilegiate, come può essere un'autrice di programmi d'intrattenimento TV, non fiction (dove le condizioni sono diverse) si trova ad operare in un mercato difficile:

«Il sistema prevede che gli autori d'intrattenimento siano pagati 'a puntata'. Il 60% lo emettono con fattura (quindi con partita iva), il 40% con parcella per cessione dei diritti d'autore. Essere pagati "a puntata" significa che se ci sei prendi i soldi, altrimenti no. Perché ti richiedono il diritto d'autore? Per farti pagare meno tasse? Macché. Per guadagnare di più con le repliche. I palinsesti delle

TV satellitari, Sky tra queste, vivono di repliche. Nei contratti con diritto di autore tu cedi a loro tutto, quindi anche i ricavi dalle repliche, che erano la nostra gallina dalle uova d'oro. In pratica gli autori rinunciano ai loro diritti e vendono la loro opera a un prezzo onnicomprensivo. Questo profilo contrattuale è ottimo per le aziende perché non porta a cause giudiziarie e produce loro meno costi. Propongono il contratto d'autore a cifre bassissime a giovani redattori o redattrici assolutamente impreparati e buttati allo sbaraglio. Tutte le altre figure, quindi la stragrande maggioranza, non lavorano a partita iva, ma con contratti a tempo determinato o a collaborazione, a volte anche di un giorno, altre a produzione, altre per tot mesi. Con una nuova regola che ogni tanto torna: se lavori 24 mesi di seguito poi vieni allontanata/o per sei mesi altrimenti potresti fare causa. Sembra fatto apposta per impedire la crescita professionale. Perché siamo ripartiti subito dopo il lockdown? Per la fame di programmi da mettere in palinsesto da parte degli editori Rai, di Mediaset, di Sky, di Amazon (quest'ultima è entrata con forza e andrà tenuta d'occhio attentamente) e la fame delle società di produzioni televisive. Sono queste le vere protagoniste, sono loro che fanno il mercato, se vuoi capire il mondo del lavoro in TV, devi guardarci dentro queste, non alle emittenti che ormai sono contenitori pressoché vuoti».

Se andassimo a vedere come si lavora in tanti altri settori che caratterizzano l'immagine di Milano come città della cosiddetta "classe creativa", del lavoro cognitivo, il design, l'editoria, i servizi alle imprese, l'informazione, troveremmo le stesse costanti: precarizzazione estrema, svalorizzazione della professionalità e dell'esperienza, tariffe in costante diminuzione.³ Finora abbiamo posto enfasi sul problema

³ Radio3 ha condotto delle inchieste interessanti sui lavoratori dello spettacolo: <https://www.raiplayradio.it/audio/2020/09/TUTTA-LA-CITTAapos-NE-PAR->

della precarizzazione – sono trent’anni e più che parliamo di precariato – che ci preoccupiamo della durata del contratto, che tentiamo strade giudiziarie per rendere stabile il rapporto di lavoro. Sarebbe l’ora di concentrare l’attenzione sullo “spreco di capitale umano” e su condizioni retributive che spingono questa forza lavoro verso l’area dei *working poor*. Ma sarebbe ora anche di concentrare maggiormente l’attenzione sui processi aggregativi, sulla nuova rappresentanza. Su questi temi possono essere utili le ricerche e le esperienze associative di ACTA, l’Associazione dei freelance.

Dopo avere per molti anni privilegiato l’azione di pressione sui poteri pubblici per migliorare la situazione previdenziale e fiscale dei lavoratori autonomi, l’Associazione ha ritenuto di concentrare la propria attenzione sulle due maggiori criticità che i suoi soci vivono nel mercato: la svalorizzazione delle competenze e il deterioramento delle tariffe. Per far questo ha dovuto praticare un terreno nuovo, non quello della tutela della condizione lavorativa del freelance e del suo statuto sociale – che in ogni caso continua a praticare – ma quello dei singoli mercati del lavoro propri a ciascuna professione e con caratteristiche distinte da una professione all’altra. Si vanno costituendo quindi all’interno dell’associazione una serie di piccole “federazioni” professionali. Una di queste, Redacta, raggruppa lavoratrici e lavoratori del mondo editoriale. Una delle associate, Silvia Gola, copywriter di professione, ha ripercorso nell’articolo *Vogliamo anche il pane*, pubblicato sul giornale online «*il tascabile*» (2020), le tappe principali della presa di coscienza di questi lavoratori, allargando lo sguardo anche ad altri settori come il giornalismo, con particolare riferimento alla condizione femminile. È sempre più importante, dopo aver analizzato la posizione sul mercato del lavoro, rintracciare e ricostruire i tentativi,

LA--Lavorare-nello-spettacolo-ai-tempi-del-virus-d2103e22-f03c-4a6a-a6ce-d01a-adfb6272.html; <https://www.raiplayradio.it/audio/2020/09/TUTTA-LA-CITTAa-pos-NE-PARLA-0487b378-ff20-4565-a515-cb5a72c32856.html>

sia pure episodici, sia pure fallimentari, di darsi una rappresentanza, di farsi sentire. Creare coalizione è un *leitmotiv* della storia di ACTA ed è estremamente interessante constatare come la rappresentanza di questi nuclei di lavoratori, per avere successo e godere della loro fiducia, debba trovare forme organizzative, linguaggi, sistemi di comunicazione, moduli associativi e azioni collettive che in parte riprendono alcuni schemi della tradizione sindacale classica ma in parte – e sempre più – adottano nuove e diverse metodologie, nuove e diverse “narrazioni”, nuovi e diversi modi di presentarsi in pubblico. Non dimentichiamo che ai lavoratori autonomi è stato sottratto il potere di ricorrere allo sciopero.⁴ Privi di questa forma fondamentale di azione collettiva, hanno dovuto inventarsi forme diverse per far sentire la propria voce. Questo crea un problema di rapporti con i sindacati dei lavoratori dipendenti. Scrive, a conclusione del suo articolo, Silvia Gola:

«Quanto espresso finora offre una fotografia parziale e tuttavia rilevante di come vive parte dei comparti creativi e culturali del Paese. Eppure, nel discorso si avverte un invitato di pietra, una presenza incombente e pesante da maneggiare: il sindacato. Sebbene nessuna delle realtà di partecipazione citate nell’articolo si sia mai sottratta al dialogo con i sindacati confederali e di base, c’è tuttavia una certa convergenza nel ritenere troppo tiepidi i tentativi dei sindacati stessi e la loro mancanza di tempismo piuttosto infruttuosa [...]. La scelta del sindacato è stata quella di riportare

4 Nella legislazione europea ai lavoratori autonomi è stato interdetto l’uso della contrattazione collettiva perché, essendo essi considerati “imprese”, la coalizione di più soggetti per rivendicare un determinato trattamento da uno stesso committente viene considerata un atto lesivo della libertà di mercato, alla stregua della formazione di un trust. A seguito delle problematiche emerse durante la pandemia, l’UE sembra aver finalmente compreso l’assurdità di questa impostazione. In vista della promulgazione di un Digital Services Act, inteso ad affrontare le problematiche dei lavori mediati da una piattaforma digitale, la UE ha avviato un processo di consultazione presso tutti gli stakeholders sul tema della contrattazione collettiva dei lavoratori indipendenti.

il lavoro indipendente sotto l'ordine simbolico del lavoro salariato, senza sforzarsi nella direzione opposta di riconoscimento delle tutele possibili per questa differente condizione lavorativa. Non è un mistero, infatti, che da qualche decennio i corpi intermedi vivano una crisi identitaria e partecipativa – mostrando una certa difficoltà a essere presenti nei settori in crescita come il terziario e quello dei servizi – nonché la difficoltà di presa fra le nuove generazioni, che sovente sono anche la forza-lavoro maggioritaria e più bistrattata dei reparti culturali e creativi [...]. Il sindacato non ha saputo cogliere al meglio le trasformazioni del lavoro insite nei nuovi ambiti produttivi, e il ruolo centrale avuto negli anni Sessanta e Settanta appare oggi ai più “opaco” e non sufficiente a capire e garantire gli interessi delle “categorie fluide”, cittadini onorari di una società arrivata alla sua quarta rivoluzione industriale e attraversata da molteplici traiettorie di frammentazione e isolamento. Un problema storico è proprio il rapporto con il lavoro autonomo [...]. Se può essere ozioso chiedersi dove si sia originata la frattura, è lecito e augurabile invece guardare con occhio analitico a quello che c'è in campo oggi. Realtà auto-organizzate e di settore, gruppi informali, iniziative di stampo *single issue*, inchieste e sondaggi interni, riscoperta del mutualismo: nell'assenza di collanti sociali forti e del tradizionale ruolo dei vecchi corpi intermedi, il campo dei lavori creativi e culturali si configura oggi come una miscela esplosiva di percorsi diversi che stringono e allargano le maglie delle alleanze a seconda dell'occasione.»

Questo dobbiamo ormai dare per scontato: il lavoro autonomo di seconda generazione, il lavoro cognitivo e artistico, anche parte del lavoro nelle professioni liberali e il lavoro nelle metropoli, ormai si sta dando delle proprie originali forme di coalizione e di rappresentanza. Questo lo si vede ancor più distintamente se si allarga lo sguardo

al piano internazionale. È stata proprio ACTA a cercare un contatto con la statunitense Freelancers Union, forte ormai di mezzo milione di adesioni, e di stringere con questa associazione un legame che ha assunto la valenza di *sister organization*. Anche sul piano europeo ACTA ha non solo stretto legami ma è stata promotrice di coalizioni, come l'European Forum of Independent Professionals (EFIP) e di manifestazioni come l'European Freelancers Week. I sindacati italiani, CGIL, CISL e UIL, con i quali il dialogo è aperto ma è ancora troppo ostacolato da diffidenze, incomprensioni, malintesi, dovrebbero ormai accettare l'idea che i nuovi lavori, intermittenti o meno, esercitati sotto forma di lavoro autonomo o sotto forme ibride, hanno bisogno di coalizzarsi all'insegna di un loro stile, di un loro specifico linguaggio, di una loro specifica e originale "cultura", con un obiettivo di fondo: quello dell'estensione e del perfezionamento del welfare state. Non è questo l'obiettivo che gli stessi sindacati si sono posti sin dalle loro origini?

Ma, nell'affermare con orgoglio una propria specificità, i lavoratori autonomi non possono nascondere a loro stessi le difficoltà che incontra il processo di aggregazione e di coalizione. È una difficoltà che non viene dall'esterno, ma dall'interno, dal corpo stesso e dalla mentalità diffusa presso il lavoratore indipendente, una mentalità che è stata soggetta a un bombardamento ideologico *neo-liberal*, che sin dall'epoca reaganiana e tatcheriana ha visto nel lavoratore autonomo una specie di prototipo dell' "uomo nuovo" della globalizzazione, che si lasciava alle spalle tutto il fardello culturale e ideologico del Novecento, in particolare quello che faceva appello ai valori della solidarietà nel mondo del lavoro e della tutela da parte dello Stato. L' "uomo nuovo" doveva essere competitivo con il suo simile, il collega diventava il concorrente, la legge del mercato era spietata, indulgere ad azioni di solidarietà significava condannare se stessi a essere dei perdenti, il lavoro non era il modo di realizzare se stessi, era il modo di vincere una competizione. Ma per raggiungere questi obiettivi occorreva sa-

crificare proprio la parola “lavoro” e “lavoratore”. L’uomo sul mercato era un’impresa, una ditta individuale. Spostato l’ordine del discorso dal simbolico del lavoro al simbolico dell’impresa tutto era più facile per il successo di questa ideologia.

L’operazione è riuscita e noi ne constatiamo tutti i giorni gli effetti nefasti: l’individualismo è entrato nelle viscere, nel codice genetico delle nuove generazioni e si riflette non solo nel rifiuto di aderire ad azioni collettive o, meglio, a processi organizzativi, ma anche nel modo in cui ci si rapporta alla rappresentanza, dalla quale ci si aspetta erogazione d’innumerabili servizi come, entrando in un supermercato, ci si aspetta di trovare di tutto sugli scaffali. Si dice che si è perduto il senso dell’identità perché è svanita ogni carica ideologica, ma non è questo il punto: si sta perdendo quell’istinto primordiale di cui per più di un secolo le lavoratrici e i lavoratori sono stati dotati e che si esprimeva nella massima “l’unione fa la forza”. A questo individualismo corrisponde un determinato comportamento sul mercato: la disponibilità a offrire prestazioni al ribasso.

L’attività dell’*organizer* nei settori lavorativi che abbiamo preso in considerazione è quindi particolarmente faticosa e complessa, talvolta frustrante. Probabilmente qualunque sindacalista ha provato sensazioni simili. Però è inconfutabile che in questi vent’anni del nuovo millennio si siano fatti passi avanti, e l’impalcatura individualistica e competitiva sta scricchiolando. Quanto la pandemia ci riporti indietro o ci faccia fare un salto in avanti, è difficile, se non impossibile, dirlo.

Perché è assolutamente indispensabile la presenza di un forte tessuto di rappresentanza? Perché per affrontare il problema della svalorizzazione delle competenze e dell’abbassamento delle tariffe non c’è altra strada. Il primo messaggio forte che un’associazione di rappresentanza deve lanciare, in questo mondo del lavoro, è: “non accettate di lavorare a un euro di meno del vostro collega!” Il problema è, come spesso si è constatato, che la riluttanza a fare coalizione non consente,

tra l'altro, la necessaria visibilità del mercato. Là dove non esistono contratti collettivi, le persone non hanno idea di quali sono i prezzi che circolano nel loro stesso mercato di riferimento, soprattutto se è un mercato ristretto, specializzato, e quindi si trovano prive di punti di riferimento quando debbono fare o rispondere a un'offerta di lavoro. Da questo punto di vista sarebbe utile l'introduzione di un salario minimo legale, come in Germania o in Francia, ma questo è purtroppo argomento di dissenso con i sindacati confederali, i quali temono una limitazione della libertà di contrattazione. L'altra difficoltà – e qui i sindacati non c'entrano – è data dal fatto che nel lavoro dei freelance, che è un lavoro a prestazione, è difficile fare un calcolo del compenso orario, se non altro perché la valutazione di costi diretti e indiretti che affronta il singolo prestatore d'opera variano a seconda della persona e di un numero imprecisato di variabili.

Il messaggio che un'associazione votata alla tutela degli interessi del lavoro autonomo deve lanciare contiene quindi forti elementi di eticità, deve fare appello a dei valori morali di solidarietà totalmente estranei al mondo del business, deve richiamarsi alla tradizione del mutualismo delle origini del movimento operaio e cercare alleanze con coloro che, sulla base di un mutualismo adatto ai nostri tempi, progettano sistemi d'impresa dove il legame tra le persone è un legame con finalità sociali, è un ambiente dove si crea quella “socialità piena” che va contrapposta alla “socialità vuota”, insulsa, produttrice di solitudine interiore, che domina lo stile di vita contemporaneo.⁵

Torniamo ora ai nostri dati del mercato del lavoro nell'area metropolitana milanese all'indomani del lockdown. Non occorre avere

5 Vanno in questa direzione le riflessioni di Sandrino Graceffa nell'opuscolo *Refaire le monde du travail. Une alternative à l'ubérisation de l'économie*, Les Editions Repas, Valence 2016 (trad. italiana presso Derive&Approdi, Roma). L'importanza di questo breve opuscolo è data dal fatto che il contenuto si basa sull'esperienza concreta di gestione della cooperativa SMArt di Bruxelles, presente in nove paesi europei, tra cui l'Italia (SMArt è acronimo di Société Mutuelle des Artistes).

l'occhio particolarmente esperto per notare quanto l'occupazione in quello che viene considerato il territorio più avanzato del Paese fosse dipendente dai settori del turismo, della ristorazione, dell'intrattenimento, degli eventi e della mobilità locale, nazionale e internazionale ad essi collegata, dal cosiddetto settore del "benessere" – cioè da tutto quello che in genere non viene associato al termine di "terziario avanzato".⁶ Un universo nel quale si annida la componente più consistente di gig economy, anche nelle sue fasce più prestigiose, eppure proprio per questo di apparente dinamismo. Diciamo meglio: l'universo che dà l'impronta allo stile di vita delle metropoli e al quale cerca di adeguarsi anche il cittadino del borgo più sperduto dell'Appennino. Uno stile di vita che negli ultimi anni ha conferito a Milano il suo particolare *glamour*: aeroporti pieni, alberghi pieni, ristoranti e bar pieni, stazioni ferroviarie piene, il formicolio fatto passare per dinamismo.

Poi tutto questo si ferma, anzi, è obbligato a fermarsi, da marzo a maggio 2020. il Paese vivrà in un'atmosfera sospesa, anestetizzato dal blocco dei licenziamenti e dalla Cassa Integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga. Scrive Matteo Gaddi (2020), ricercatore della FIOM:

«Nel periodo gennaio-luglio del 2020 sono state autorizzate oltre 2,7 miliardi di ore di CIG; di queste oltre 2,5 miliardi di ore sono state autorizzate dal 1 aprile al 31 luglio: segno evidente di quanto abbia pesato in questi numeri l'emergenza Covid (aprile rappresenta infatti il primo mese nel quale di fatto si sono cominciate a svolgere le operazioni dell'INPS per autorizzare le misure di sostegno all'occupazione). Per dare un'idea di cosa significhino questi numeri, basti pensare che dalle serie storiche dell'INPS si può vedere che dal 1980 ad oggi, le punte più alte sono state registrate

6 Ed è proprio questo insieme di settori il più fragile – in tutto il mondo - di fronte all'urto della pandemia (v. **Tabella 1** in appendice). Le proteste seguite al DPCM del 27 ottobre 2020 in Italia ne sono una dimostrazione evidente.

nel 2010 (1,1 miliardi), nel 2012 (1,1 miliardi), nel 2013 e nel 2014 con 1 miliardo in ciascun anno: questo significa che anche negli anni peggiori della crisi economica iniziata nel 2009 il numero di ore autorizzate di Cassa Integrazione – nel periodo gennaio-luglio – era pari a meno della metà di quello attuale.»⁷

Questo universo alla fine del primo lockdown non riparte; bar e ristoranti hanno pochi clienti, gli alberghi ancora di meno, le stazioni hanno perduto buona parte dei pendolari, chiusi in casa a smart-working, gli aeroporti vuoti sono spettrali. È come se la pandemia ci avesse permesso di fare una radiografia degli organi interni del mercato del lavoro milanese. Poi con l'inizio dell'estate, delle vacanze, tutto si rianima e sembra come voler recuperare il tempo perduto, anzi il parossismo di questa "socialità vuota" aumenta e sarà una causa, forse la principale, del disastro dei contagi a ottobre. Ma questo è un altro discorso.

Noi vorremmo qui limitarci ai problemi del lavoro e della sua qualità, più che della sua quantità. Per entrare nel concreto e poter fare un discorso di prospettiva occorre però distogliere lo sguardo dalla contingenza della pandemia, occorre dimenticare per un momento anche lo smart-working e concentrare l'attenzione sul periodo precedente, perché è da lì che dobbiamo partire, quando era chiaro ogni giorno di più che il modello di sviluppo scelto dall'Italia – turistificazione spinta, idolatria del cibo, intrattenimento senza regole, assorbimento del patrimonio culturale dentro il progetto turistico, miniaturizzazione dell'impresa e sua scomposizione in un sistema di appalti e subappalti volti soltanto a scansare responsabilità più che a ridurre i costi, sacri-

7 In «Officina Primo Maggio», n.1, giugno 2020. Per l'aggiornamento della situazione conviene servirsi dei Report mensili su Cassa Integrazione Guadagni e Disoccupazione dell'INPS. Per stendere queste note abbiamo consultato sia l'Osservatorio del Mercato del Lavoro del Veneto (il periodico «La bussola» a cura di Veneto Lavoro) sia i dati forniti dalla CGIL dell'Emilia-Romagna.

ficio dei settori essenziali (istruzione e sanità prima di tutto), mobilità nevrotica, depotenziamento della contrattazione collettiva, creazione di posti di lavoro non tutelati ecc. – aveva condannato il Paese a una stagnazione e a un impoverimento tali per cui l’Italia nel 2019 era ben lontana dai livelli economici ante-crisi 2008. “*Italy is facing a lost quarter of a century*”, scriveva il 22 maggio 2020 il «Financial Times». “Il prodotto interno lordo è al livello del 1995 in termini reali dopo la botta del Covid 19”, constatava un economista italiano che lavora a Oxford. La deriva che ha portato l’Italia in questa situazione può essere definita come quella che ha fatto dimenticare ai nostri governi e alle nostre forze economiche e finanziarie l’ “economia fondamentale”, definita anche “infrastruttura della vita quotidiana” da parte di quel gruppo di economisti che si firmano “Collettivo per l’economia fondamentale” e rappresentano oggi nell’opinione di chi scrive la fonte d’ispirazione più importante per chi vuole immaginare e progettare un modello diverso di sviluppo, andando ben oltre i roboanti programmi di Green New Deal dell’Unione Europea, che nascondono spesso operazioni di pura cosmesi (Collettivo per l’economia fondamentale, 2019)⁸.

In questo quadro dobbiamo inscrivere la situazione del lavoro indipendente.

Si potrebbe partire da quell’aureo libretto scritto da due ricercatrici milanesi proprio per la Fondazione Feltrinelli ed intitolato *Il lavoro apolide* (Semenza e Mori, 2019). Renata Semenza, una delle due autrici, aveva coordinato una ricerca europea sui freelance che ha avuto *il merito di mettere in discussione lo stesso concetto di lavoro autonomo*. Non

8 I ragionamenti di questo Collettivo sembrano assai più convincenti delle manifestazioni di entusiasmo per il Green New Deal, che offre purtroppo l’opportunità di esibirsi a molte operazioni di pura cosmesi, come ammette ormai anche “*Handelsblatt*” nella sua quotidiana newsletter finanziaria (23.10.2020). Il Forum Diseguaglianze animato da Fabrizio Barca e la Rete dei Numeri Pari (www.numeripari.org.) si muovono nella medesima direzione del Collettivo. L’anello mancante è forse proprio la tematica del conflitto, su cui si concentra invece l’iniziativa di OPM, www.officina-primomagGIO.eu.

è cosa da poco e poiché questo ragionamento non è stato sufficientemente valutato nella sua importanza né adeguatamente recepito dalla comunità degli studiosi, sarà bene dire due parole in proposito.⁹ I questionari distribuiti nei Paesi aderenti alla ricerca e contenenti alcune domande relative ai percorsi lavorativi dei *self-employed* hanno messo in tutta evidenza come la figura del lavoratore indipendente si stia trasformando sempre più in una figura *ibrida* che alterna nella propria vita lavorativa periodi nei quali assume diversi statuti sociali, non solo da autonomo a dipendente ma da autonomo a tutta quella serie di condizioni intermedie che il proliferare di tipologie contrattuali, spesso presenti in certi stati e in altri no, consente di sperimentare. Partiti dal considerare il lavoratore autonomo “antropologicamente” diverso dal lavoratore subordinato, con mentalità e comportamenti sociali del tutto differenti.¹⁰ Dobbiamo oggi considerare che le due figure, pur restando giuridicamente distinte, nel concreto delle trasformazioni degli ambienti di lavoro e delle relazioni gerarchiche e funzionali che in essi si realizzano, di fronte a un incessante cambiamento dei modelli organizzativi e di gestione (si pensi alle piattaforme digitali) subiscono un processo di simbiosi che produce come un nuovo codice genetico, mutando comportamenti e percezioni. In termini molto più “prosaici”, ma che richiedono azioni concrete ben definite da parte delle rappresentanze, ciò significa che man mano che s’ingrossa questa popolazione ibrida diventa urgente risolvere il problema della “portabilità” dei diritti, a cominciare dall’unificazione in un unico conto previdenziale dei contributi che la lavoratrice e il lavoratore versano a diverse gestioni passando da uno statuto all’altro.

9 I materiali della ricerca intitolata *Independent Workers and Industrial relations in Europe* si possono scaricare dal sito www.i-wire.eu. R. Semenza, F. Pichault, *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Cheltenham, Edward Elgar, 2019.

10 È l'impostazione delle “Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo” contenute nel volume *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, a cura di S. Bologna e A. Fumagalli, Feltrinelli-Shake, Milano, 1997.

Dal punto di vista della rappresentanza questo potrebbe complicare le cose. Tutto il lavoro fatto per creare “un’identità freelance” può svanire nel nulla, da un lato, ma dall’altro l’ibridazione può favorire la ricomposizione del mondo del lavoro.¹¹ Dobbiamo mettere nel conto, infatti, anche fattori innovativi, come la nascita e la forte diffusione di nuovi spazi del lavoro, i coworking, e l’insieme di relazioni che essi facilitano, non solo come relazioni interpersonali ma anche come scambio di esperienze ed occasioni di lavoro, circolazione delle informazioni sugli ultimi prodotti digitali e non ultimo l’alleggerimento di certi costi per delle organizzazioni di rappresentanza.¹²

“Lavoro apolide”, nella spiegazione che ne offrono le autrici del libro dal medesimo titolo, significa lavoro che è escluso dalla cittadinanza attiva, che non è compreso né nel “patto sociale” sancito dalla Costituzione né nel (seppur traballante) sistema delle relazioni industriali attraverso la contrattazione collettiva. A questo punto però, viste le trasformazioni radicali nel mondo del lavoro (frammentazione, esternalizzazione spinta, precarizzazione, digitalizzazione ecc.) è legittimo chiedersi se l’impresa costituisce ancora un paradigma delle relazioni sociali del *homo faber* oppure se questo suo storico ruolo è giunto alla fine.¹³ Così com’è legittimo chiedersi se il professionalismo inteso

11 In questa direzione si muove la proposta della CGIL per una legge d’iniziativa popolare denominata “Carta dei diritti universali del lavoro” valida sia per il lavoro subordinato che per il lavoro autonomo.

12 ACTA può svolgere la sua attività in maniera itinerante, senza avere una sede fissa, ospite di volta in volta di diversi co-working e con un rapporto con il territorio quasi interamente gestito in remoto, limitando il lavoro di front office al minimo indispensabile. Il fulcro dell’associazione è il sito www.actainrete.it. Ciò è possibile però finché l’attività di *organizer* è svolta in maniera volontaria. Ma arriverà presto il momento che la crescita delle adesioni e degli impegni porrà il problema di una struttura stabile e stanziale. Alcuni di questi spazi, nati inizialmente come co-working possono trasformarsi in centri d’irradiazione di sperimentazioni digitali, di laboratori artigiani e incubatori d’imprese, esercitando un vero e proprio ruolo di stimolo all’innovazione in un raggio d’azione cittadino e metropolitano. Esempi se ne possono contare in Italia e all’estero, dal Toolbox torinese a La Cantine parigina.

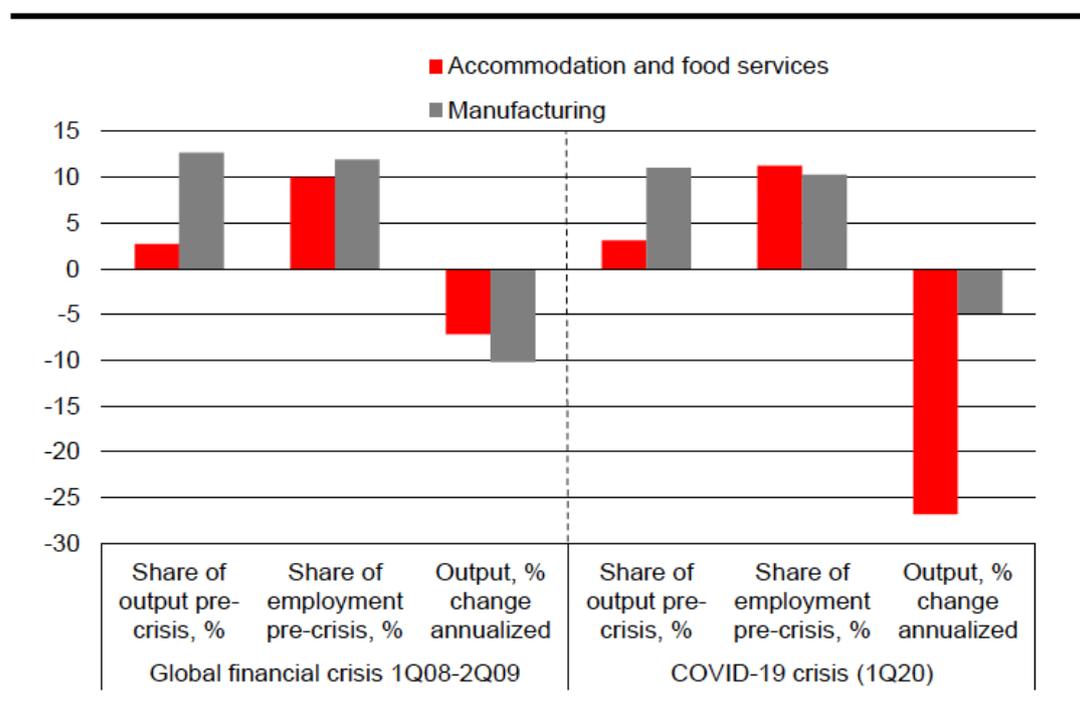
13 Scrive Renata Semenza: “Le trasformazioni delle modalità (digitali) di lavoro e di organizzazione, stanno rendendo permeabili i confini fra prestazioni interne all’impresa e prestazioni affidate al mercato. Il lavoro qualificato nell’impresa tende inol-

come insieme di regole che definiscono la collocazione sociale della professione (es. la funzione di sussidiarietà nei confronti dello Stato di alcune professioni liberali) sia ancora in grado di mantenere la sua validità di fronte alla crescente svalorizzazione delle competenze. Tra l'altro proprio a questo proposito ciò a cui assistiamo nella crisi provocata dalla pandemia è, da un lato, il logoramento dell'autorevolezza degli esperti sottoposti al tritacarne dei social, dall'altro alla graduale consapevolezza che la scienza è un sistema di approssimazioni, un continuo avanzare verso qualcosa (la verità?) che ci sfugge. Crisi della forma impresa e crisi del professionalismo non sono fenomeni meno drammatici della crisi dello Stato o della crisi dei corpi intermedi o della crisi dell'informazione. Crisi della forma impresa e crisi del professionalismo rischiano di estendere all'universo del lavoro la condizione di "apolide".

Se da questo punto di vista fenomeni parziali (forse troppo enfatizzati) come lo smart-working sembrano orientarsi verso una riformulazione del fordismo – è l'opinione di Richard Sennett, espressa anche nel corso dei webinar della Fondazione Feltrinelli – è altrettanto vero che non si può considerare solo l'aspetto del controllo sulla forza lavoro da parte di un'organizzazione che rimane immutata; le imprese e le amministrazioni pubbliche che faranno lavorare a distanza il personale dovranno introdurre profonde trasformazioni della loro struttura.¹⁴

tre a professionalizzarsi, a essere organizzato per progetti, a poter essere svolto a distanza, attraverso il cosiddetto lavoro agile (*smart-working*). Le due condizioni lavorative, un tempo rigidamente distinte, tendono invece anche a cumularsi in un unico soggetto o ad alternarsi nel corso della vita lavorativa, come fonti di reddito alternativamente primario o secondario. Entrano in un processo di declino le principali istituzioni di regolazione del lavoro subordinato (le associazioni di rappresentanza collettiva e la contrattazione) e lo stesso ruolo dell'impresa, che sta perdendo le sue funzioni di protezione e filtro delle relazioni di mercato, investendo tra le altre cose sempre meno sulla formazione del capitale umano meno qualificato, in ragione del fatto che trova facilmente risorse umane molto specializzate già formate e a basso costo." da *Il lavoro apolide*, cit. p. 26.

14 Condivido in pieno le osservazioni di Anna Ponzellini sullo smart-working contenute in una relazione presentata a un convegno organizzato dall'Associazione "Demos" a Milano il 10.10.2020. Scrive: "il passaggio fondamentale perché in una



Source: BEA, BLS, UniCredit Research

Tabella 1. il settore alberghi/ristorazione è il più colpito dalla disoccupazione.

Se un ritorno a sistemi e metodi tayloristici può dare l'illusione di un ripristino della vecchia cittadinanza del lavoro e di un nuovo ruolo del sindacato, senza il cui consenso questo passaggio sarebbe impraticabile, va detto anche che riportare gli "apolidi" dentro un patto sociale e restituire loro una cittadinanza non è obiettivo che si raggiunge con operazioni organizzative, di dimensione aziendale, per quanto complesse esse siano. Tanto meno è questione di tecnologie. Troppo profondo ormai lo iato che si è formato tra la "civiltà del lavoro" del

organizzazione, pubblica o privata, il lavoro sia davvero smart, è l'esistenza di una organizzazione smart, i cui processi siano semplificati e digitalizzati, dove vi sia delega, l'accesso alle informazioni sia garantito, e le relazioni intra-organizzative siano prevalentemente orizzontali, dove ciascuno possa lavorare col collega dall'altra parte del pianeta allo stesso modo che col vicino di scrivania. Una trasformazione non dissimile da quella che si è realizzata in produzione con il toyotismo e la *lean organisation*". Anna quindi ammonisce a non aver troppa fretta di regolamentare lo smart-working, occorre accumulare prima moltissime esperienze. Per un'opinione di fonte sindacale si veda: CGIL Emilia-Romagna, IRES, *Quanto è smart il lavoro a distanza? Il sindacato alla prova della contrattazione*, giugno 2020.

Novecento e il sistema capitalistico del secondo millennio; occorre un nuovo modello di sviluppo, il che significa un diverso modo di concepire lo Stato, le istituzioni europee, una rivoluzione insomma. Dobbiamo coltivare questa utopia o praticare l'umile concretezza degli "spazi liberati"? Forse le due cose insieme, per sopravvivere.

Fin qui quello che possiamo dire alla data di fine ottobre 2020. Chissà come sarà il mondo a primavera del 2021, dopo la seconda ondata della pandemia. È proprio il caso di dire: chi vivrà vedrà.

Bibliografia

Collettivo per l'economia fondamentale, *Economia fondamentale. L'infrastruttura della vita quotidiana*, Torino, Einaudi, 2019.

Gola S., *Vogliamo Anche Il Pane*. «Il Tascabile». Link: <https://www.iltascabile.com/societa/vogliamo-anche-il-pane/>

Gaddi M., *Industria 4.0 e lavoro operaio*. «Officina Primo Maggio» N.1, Giugno 2020.

Semenza R., Mori A., *Il lavoro apolide. Freelance in cerca di riconoscimento*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2019.

PARTE 2
SALUTE, RISCHIO
E SFRUTTAMENTO

Capitolo 2

Mobilitazione e forme di organizzazione del nuovo precariato digitale: il caso dei ciclofattorini della ‘gig economy’

di Vincenzo Maccarrone e Arianna Tassinari

Sono passati ormai più di quattro anni dal primo sciopero in Italia dei lavoratori della gig economy. Lo sciopero dei ciclofattorini dell’azienda tedesca Foodora a Torino dell’ottobre del 2016 aveva portato alla ribalta i problemi e le rivendicazioni delle lavoratrici e dei lavoratori del “food delivery” nella gig economy nostrana. Al centro delle proteste dei lavoratori vi erano una serie di questioni chiave riguardo all’operazione del lavoro su piattaforma: il pagamento a cottimo ed eccessivamente basso rispetto alle ore lavorate, l’opacità del controllo adoperato sui fattorini dall’algoritmo, l’assenza di tutele contrattuali adeguate, le rischiose condizioni di lavoro. A questa prima mobilitazione ne hanno poi fatto seguito diverse altre in città come Milano, Bologna, Firenze, Napoli – nella stragrande maggioranza dei casi organizzate in maniera autonoma dai rider. Complice una grande visibilità mediatica, le vertenze dei ciclofattorini della gig economy italiana hanno acquisito negli ultimi anni lo status di lotte “simboliche” contro

quella che è comunemente rappresentata nel dibattito pubblico come l'ultima frontiera del precariato.

Sull'onda della grande rilevanza mediatica assunta dalla lotta dei ciclofattorini, vi sono stati anche sviluppi legali, sfociati nel “decreto rider” del novembre 2019 che prefigurava l'estensione per i ciclofattorini impiegati in maniera continuativa di alcune tutele del rapporto di lavoro subordinato. Un orientamento poi confermato da una sentenza del 2020 della Corte di Cassazione a seguito di una causa intrapresa da alcuni dei fattorini torinesi. Ciononostante, molti dei problemi emersi sin dal 2016 rimangono comunque irrisolti, e addirittura acuiti dall'esperienza della pandemia del Covid-19. In questo capitolo, ripercorriamo le vicende delle lotte dei lavoratori del food delivery in Italia, concentrandoci in particolare sulle forme di mobilitazione e organizzazione di questo nuovo segmento della forza lavoro, e sugli scenari possibili di sviluppo nel periodo “post pandemia”.

Gig economy e sfide di lungo corso

Le problematiche legate al lavoro di piattaforma in Italia si articolano su diversi fronti, che accomunano le vicende dei rider italiani con quelle dei lavoratori della gig economy in tanti altri Paesi. In primis, il tema delle condizioni di lavoro e contrattuali. A fare da detonatore del primo sciopero italiano nel food delivery nel 2016 era stata la decisione dell'azienda tedesca Foodora di passare da un compenso orario ad uno a consegna, scaricando così sulle spalle dei lavoratori i costi dei tempi morti. Fra le altre questioni contestate dai fattorini in sciopero vi era poi l'inquadramento contrattuale – che li vedeva assunti con contratti di collaborazione che non garantivano diritto a ferie o malattie pagate. A queste problematiche – se vogliamo “tradizionali”, nel senso che avevano purtroppo caratterizzato una crescente quota di lavoratori e lavoratrici precari/e nel corso degli anni 2000 – si aggiun-

geva l'utilizzo opaco da parte delle piattaforme di pratiche manageriali tramite algoritmi. Il tracciamento dei lavoratori tramite GPS e la possibilità di usare l'assegnazione dei turni di consegna per premiare o punire i fattorini in base alla performance fornivano ulteriori strumenti di controllo alle aziende. In diverse città, i rider si erano anche mobilitati per rivendicare, oltre alle varie tutele del rapporto di lavoro subordinato, anche l'accesso ad adeguate protezioni sia fisiche (come caschi e luci), che operative (come la sospensione del servizio in caso di maltempo), che previdenziali (contro i rischi per la salute a cui il loro lavoro in strada li espone).

La gran parte di queste problematiche rimane ad oggi irrisolta, nonostante la mobilitazione dei fattorini si sia progressivamente estesa ad altre città. La chiusura a settembre 2020 delle indagini condotte dalla Procura di Milano su Uber Italia con l'accusa di caporalato ha mostrato come nella gig economy convivano vecchie e nuove forme di sfruttamento. Stando alle parole della Procura, i lavoratori "venivano sottoposti a condizioni di lavoro degradanti, con un regime di sopraffazione retributivo e trattamentale". Pagati a cottimo tre euro a consegna, i fattorini erano sottoposti a pratiche di controllo che spaziavano dalla decurtazione del salario al blocco arbitrario dell'account tramite il quale il lavoratore accede ai turni di lavoro.

Rispetto a queste problematiche, la risposta della politica è stata lenta e caratterizzata da una tensione di fondo tra i diversi approcci possibili alla regolazione del settore, tra interventi legislativi e contrattazione collettiva. Benché il governo Lega-Cinque Stelle avesse annunciato l'intenzione di intervenire sulla gig economy già nell'estate del 2018, nell'ambito delle misure contenute nel "Decreto Dignità", l'intervento legislativo era stato rimandato per lasciare spazio alla contrattazione collettiva, con l'apertura di un tavolo negoziale fra piattaforme, sindacati autonomi dei fattorini e sindacati confederali. Dopo un anno di sostanziale nulla di fatto, il governo aveva approvato il "Decreto Ri-

der”, poi convertito con la legge 128 del 2019, prevedendo però che la contrattazione collettiva potesse intervenire in deroga rispetto a quanto previsto dal decreto entro novembre 2020.

Sul terreno della rappresentanza e l’organizzazione del lavoro, i primi scioperi della gig economy italiani si erano caratterizzati per essere stati promossi in maniera autonoma da collettivi di fattorini auto-organizzati. Queste vicende avevano anche evidenziato, da un lato, una notevole capacità da parte dei lavoratori del comparto a mettere in atto forme di mobilitazione collettiva anche senza la presenza dei canali tradizionali di intermediazione sindacale. Dall’altro, avevano messo alla luce una difficoltà da parte delle organizzazioni sindacali – confederali e di base – a intervenire in questo nuovo settore. Benché negli ultimi tempi le organizzazioni sindacali tradizionali abbiano iniziato a investire maggiori risorse in un settore che ha assunto una grande valenza simbolica, sviluppando anche rapporti di collaborazione con alcuni dei collettivi dei fattorini, il quadro dell’organizzazione delle lotte dei lavoratori del food delivery rimane eterogeneo.

Covid-19: vecchi e nuovi rischi nella pandemia

Lo scoppio della crisi del Covid-19 ha acuito molte delle tensioni pregresse e portato alla luce nuove criticità. La gig economy delle consegne è infatti emersa fin da marzo 2020 come uno dei comparti in cui la mancanza di tutele contrattuali adeguate esponeva le lavoratrici e i lavoratori ad un effettivo ricatto, forzandoli a scegliere tra la tutela della propria salute da un lato, e l’accesso al reddito e dunque alle possibilità di sussistenza dall’altro.

I servizi di consegna a domicilio, piattaforme incluse, sono stati designati durante il primo lockdown nella primavera 2020 come attività essenziali, in quanto funzionali a sostenere almeno parzialmente il settore della ristorazione e altri servizi commerciali rimasti chiusi. A

differenza dei lavoratori di altri comparti essenziali, però, a causa del loro inquadramento come lavoratori autonomi, i rider delle piattaforme non avevano né accesso agli ammortizzatori sociali pensati per il lavoro dipendente, né la possibilità di usufruire di ferie o congedi per astenersi temporaneamente dal lavoro, né, nella maggioranza dei casi, diritto alla malattia in caso di contagio o quarantena obbligatoria. La decisione se continuare a lavorare o meno durante la pandemia, svolgendo un'attività ad alto rischio che comporta contatto costante con il pubblico, si era dunque configurata per la stragrande maggioranza come una scelta forzata tra mantenere l'unica propria fonte di reddito disponibile e salvaguardare la propria salute.

Il tema della sicurezza sul lavoro nella gig economy urbana era già stato al centro delle rivendicazioni dei fattorini auto-organizzati nei tre anni precedenti. Il coronavirus, però, ha aggiunto una nuova dimensione a questa problematica. Dall'inizio dell'emergenza Covid-19, infatti, i rider hanno riscontrato grandi difficoltà nell'ottenere dalle piattaforme di delivery adeguate forme di prevenzione contro il contagio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. Molte piattaforme avevano inizialmente cercato di svincolarsi dall'obbligo di fornire adeguati dispositivi di protezione individuale come guanti, mascherine o gel sanitizzante, giustificando questo lassismo proprio in funzione dell'inquadramento dei rider come collaboratori occasionali. Anche la responsabilità di adottare comportamenti volti a prevenire il contagio durante le consegne era stata in un primo momento lasciata all'iniziativa dei singoli lavoratori. E dato il mancato adeguamento delle procedure operative da parte delle piattaforme e dei ristoranti, i rider si erano spesso trovati a dover affrontare situazioni rischiose di assembramento nel momento di ritiro delle consegne del cibo dai ristoranti, impossibilitati a mantenere le giuste distanze di sicurezza.

Data la mancanza quasi totale di canali di rappresentanza sindacale, anche in questo frangente come in numerosi casi pregressi, l'esercizio

dei diritti per la tutela della propria salute era stato rivendicato e messo in pratica dalle lavoratrici e lavoratori tramite la mobilitazione, l'organizzazione e il conflitto. Già dalle prime settimane di lockdown, in diverse città italiane i ciclofattorini avevano infatti intrapreso iniziative per rivendicare il proprio diritto alla salvaguardia della salute, sia per canali legali che di mobilitazione. E queste iniziative hanno dato frutti. In seguito al ricorso presentato per vie legali da un ciclofattorino supportato dal NIDiL-CGIL, il tribunale di Firenze a inizio aprile aveva ordinato alla piattaforma JustEat di dotare a proprie spese tutti i corrieri dei dispositivi di protezione individuale durante l'emergenza sanitaria, estendendo di fatto per la prima volta il diritto antinfortunistico ai lavoratori delle piattaforme. A fronte delle pressioni mediatiche e delle iniziative di piazza dei collettivi auto-organizzati e dei sindacati autonomi dei rider a Milano e Torino, la piattaforma Deliveroo si è poi impegnata a garantire due settimane di paga per malattia per i lavoratori ammalati o sottoposti ad obbligo di quarantena. E a Bologna, di fronte ai ritardi da parte di tante piattaforme nel fornire protezioni, sono stati i rider stessi a prendere direttamente nelle proprie mani, tramite la rete organizzativa del loro sindacato Riders Union, la responsabilità di promuovere e attuare a livello pratico le norme anti-contagio, prima ottenendo dal Comune la messa a disposizione di 500 mascherine e poi distribuendole tra i lavoratori in maniera auto-organizzata. Un altro fronte di lotta si era poi aperto in Lombardia nella fase di uscita dal lockdown a maggio 2020 riguardo all'accesso ai treni regionali. Ai rider, molti dei quali lavoratori migranti residenti nell'hinterland cittadino e costretti al pendolarismo, era infatti stato inizialmente proibito di salire con le biciclette sui convogli di Trenord – privandoli fondamentalmente della possibilità di recarsi sul proprio luogo di lavoro, nonostante la dichiarazione di “essenzialità”. Solo la mobilitazione di protesta della rete di ciclofattorini “Deliverance Mila-

no”, sostenuta dalla UIL-TuCs, ha portato ad un dietrofront dell’azienda.

In generale, la pandemia ha dunque fatto emergere con grande chiarezza la fondamentale contraddizione che sottende il settore delle consegne, come della logistica più in generale: dichiarazione di essenzialità del servizio da un lato, svalutazione totale dei lavoratori e delle loro condizioni dall’altro. Questa manifestazione palese delle contraddizioni sembra aver facilitato la presa di coscienza e la conseguente politicizzazione di un numero sempre più corposo di lavoratori e lavoratrici del settore – come gli sviluppi recenti dimostrano.

Sviluppi recenti e traiettorie possibili

Nell’autunno del 2020 la gig economy italiana ha visto l’apertura di un nuovo fronte di scontro, dopo che Assodelivery – l’associazione datoriale che riunisce le principali piattaforme di consegna cibo operanti in Italia – ha annunciato di aver siglato un contratto nazionale con l’Unione Generale di Base (UGL), sindacato storicamente vicino alla destra. In quest’ultimo erano già confluiti i fattorini iscritti ad Anar, l’associazione nata a fine 2019 per raccogliere i rider favorevoli al mantenimento dello status di autonomi, col supporto delle piattaforme. Il tempismo dell’accordo non è casuale: ad inizio novembre scadeva il termine – previsto dal “decreto rider” – entro il quale la contrattazione collettiva avrebbe potuto fissare le modalità di retribuzione del settore, scaduto il quale sarebbe stata eliminata la possibilità di pagare a cottimo e si sarebbero applicati i minimi salariali orari previsti dai contratti nazionali collettivi di settori affini al food delivery, come quello logistico. L’accordo raggiunto da Assodelivery con UGL risponde invece ai desiderata delle piattaforme, mantenendo l’inquadramento dei ciclofattorini come lavoratori autonomi e il cottimo come forma prevalente di retribuzione.

Nonostante l'opposizione dei collettivi dei fattorini, dei sindacati confederali e dello stesso ministero del lavoro – che in una lettera inviata ad Assodelivery ha contestato l'effettiva rappresentatività di UGL e dunque la validità del contratto – le principali piattaforme di consegna cibo hanno successivamente invitato i propri lavoratori a sottoscrivere nuovi contratti sulla base dell'accordo firmato, pena il licenziamento.

L'annuncio dell'accordo ha portato quindi a una nuova ondata di mobilitazioni dei ciclofattorini, culminata in uno sciopero nazionale il 30 ottobre che ha visto coinvolte città in tutta Italia. Lo sciopero nazionale è stato indetto dalla rete "Rider X I diritti", che aggrega la maggior parte dei collettivi autonomi dei rider nelle varie città italiane, ma include anche alcune sigle confederali come UIL-TuCs e NIDIL-CGIL, dimostrando un allargamento progressivo della coalizione di attori coinvolti nella lotta. Al contempo, alla mobilitazione hanno partecipato anche collettivi di rider da città non aderenti alla rete, a dimostrazione della persistente eterogeneità nelle forme organizzative. Le modalità dell'azione hanno ricalcato quelle osservate sin dai primi scioperi: disconnessione in massa dalla applicazione per prenotare i turni, presidi di fronte ai ristoranti per sensibilizzare esercenti, colleghi e clientela sulle condizioni lavorative, cortei e "biciclettate" in massa. Colpisce però sia la crescita numerica dei fattorini in mobilitazione, che il livello di combattività osservata in alcuni degli episodi di protesta, che dimostrano l'exasperazione di lavoratrici e lavoratori del settore di fronte alle condizioni di lavoro sempre peggiori, soprattutto in un contesto complesso come quello della pandemia.

Le recenti tensioni legate all'imposizione del contratto Assodelivery-UGL mostrano come, da un lato, le piattaforme abbiano ancora grande potere per intervenire in maniera fondamentalmente unilaterale sulle condizioni di lavoro e contrattuali della propria forza lavoro, anche in aperto disprezzo dei processi negoziali in corso. Dall'altro, lo

strappo operato dalle piattaforme potrebbe paradossalmente portare a una spinta per garantire maggiori diritti ai rider, riportando la questione al centro dell'agenda politica.

Allo stesso tempo, la vicenda dimostra anche come il nodo della regolazione del lavoro dei rider non possa essere efficacemente affrontato continuando a seguire un approccio *ad hoc* come è stato finora. L'impressione, infatti, è che diverse forze politiche – Movimento 5 Stelle in primis, seguito a ruota più recentemente anche dal PD – abbiano voluto adottare la vertenza dei rider come terreno simbolico su cui dimostrare la loro attenzione ai temi della precarietà, intraprendendo dunque iniziative sia di solidarietà che di regolazione “simboliche” ma dalla portata effettivamente limitata. È chiaro invece come le problematiche del settore non siano isolate, ma sintomatiche di problemi profondi che caratterizzano il mercato del lavoro italiano più in generale: salari al ribasso, forme di precarietà contrattuale dilagante, un quadro legislativo che favorisce la contrattazione collettiva al “ribasso”, arroganza e strapotere padronale. I rider stessi hanno ben presente la generalità delle loro istanze, ben incapsulate in uno degli slogan delle lotte, “non per noi, ma per tutti”. Ed è chiaro che se avverrà un miglioramento significativo nelle loro condizioni, sarà in primis grazie alle lotte che i lavoratori e le lavoratrici hanno portato avanti con grande tenacia in questi anni, e che non accennano ad attenuarsi. Gli scenari di sviluppo rimangono incerti, ma la forza dell'azione collettiva potrebbe portare i ciclofattorini al traguardo.

Capitolo 3

Il lavoro da casa durante l'emergenza. Tecnologie, relazioni, controllo

di Giovanna Fullin e Valentina Pacetti

Nel corso della primavera del 2020, i provvedimenti di lockdown generalizzati, finalizzati a ridurre la diffusione del virus Sars CoV 2, hanno avuto come effetto secondario la creazione delle condizioni per il più esteso esperimento non intenzionale di diffusione del lavoro da remoto nei Paesi occidentali. In Italia, i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri che si sono susseguiti a partire dal 23 febbraio 2020, mentre ponevano vincoli sempre più stretti allo svolgimento delle attività lavorative in presenza, sollecitavano enti pubblici e aziende private ad ampliare al massimo il lavoro da remoto, permettendo il suo utilizzo anche in assenza degli accordi previsti dalla legge n.81 del 2017 che ne regolava lo svolgimento.¹

1 Il Dpcm dell'8 marzo 2020 recita all'articolo 2 comma r "la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti" e quello del 10 marzo ribadisce "in ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che a) sia attuato il

Il termine “smart-working” o “lavoro agile” è improvvisamente diventato di uso comune, veicolato dai mezzi di informazione e dal dibattito politico, e vissuto direttamente da moltissimi lavoratori. Poco sappiamo, ancora, su che cosa sia realmente avvenuto nelle aziende, nelle scuole e nelle amministrazioni pubbliche. Come è stato realizzato il passaggio al lavoro da remoto in tutte quelle realtà che non lo avevano mai utilizzato prima? Quali sono stati i lati positivi e i principali problemi derivanti dalla necessità di lavorare da casa durante il lockdown? Si è trattato davvero di lavoro “agile”, flessibile, “smart” o ha costretto lavoratori e aziende a riadattare, in fretta e senza gli strumenti adeguati, le modalità di gestione e organizzazione del lavoro al fine di affrontare l'emergenza? Una ricerca esplorativa condotta tra maggio e giugno 2020 ci ha permesso di raccogliere le testimonianze dirette di molti lavoratori e di cominciare quindi a cercare alcune prime risposte a queste domande. Osservando il lavoro da vicino, attraverso le parole degli intervistati, abbiamo cercato di “liberare” lo sguardo dalla retorica nella quale siamo immersi e di comprendere quali opportunità e quali rischi si accompagnino alla diffusione del lavoro da remoto.

Introduzione

Il “lavoro agile in Italia prima della pandemia era utilizzato in modo molto marginale. Secondo alcune stime basate sui dati dell'indagine Eurofound, nel 2015 solo il 3% degli occupati lavorava da remoto almeno una volta a settimana e la quota sale a 7% se includiamo anche chi utilizzava questa modalità di lavoro saltuariamente (Albano et al 2017; Eurofound e ILO 2017). Le specificità della struttura produttiva italiana, costituita da imprese medio-piccole e caratterizzata da uno scarso sviluppo delle attività terziarie ad alta qualificazione, spiegano

massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza” (articolo 6).

in parte questo dato, che è più elevato nelle aziende con più di 250 dipendenti, e che raggiunge percentuali tra il 25 e il 37% nei paesi dell'Europa centro-settentrionale (Eurofound e ILO, 2017). Rispetto ad altri contesti nazionali, dunque, il passaggio repentino e massiccio al lavoro da remoto causato dalle norme emergenziali ha costituito uno shock particolarmente forte per le aziende e per i lavoratori italiani. L'analisi di quanto è accaduto può dunque rivelare aspetti inattesi, così come la sperimentazione "obbligata" del lavoro a distanza può metterne in luce potenzialità e limiti in maniera molto più chiara di quanto qualunque analisi avrebbe potuto fare in precedenza.

Come evidenziato dalle stime condotte dall'INAPP, alcune attività lavorative possono essere svolte da remoto più facilmente di altre. Alcune, soprattutto quelle manuali, richiedono necessariamente la presenza dei lavoratori, mentre le attività terziarie ad alta qualificazione si prestano particolarmente bene a modalità di svolgimento a distanza (INAPP, 2020). La letteratura sullo smart-working (Albano et al 2017, 2018; Albano et al 2019; Bologna e Iudicone 2017; Chiaro et al 2015) aveva, già prima dell'emergenza, messo in evidenza luci e ombre di questa modalità di lavoro, che permette maggiore flessibilità nell'uso del tempo, offre ai lavoratori alcuni margini di discrezionalità – anche se non sempre di reale autonomia – nella gestione del lavoro, permette di risparmiare sui tempi e sui costi di spostamento, riduce i costi per le aziende rispetto agli spazi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa. Allo stesso tempo, in alcuni casi la flessibilità dei tempi si traduce in maggiore porosità tra tempo di lavoro e tempo di vita, per cui complica, invece di semplificare, la conciliazione tra lavoro e attività di cura e tempo libero e spesso allunga gli orari di lavoro. Inoltre, accanto alla maggiore discrezionalità, in molti casi la tecnologia utilizzata nel lavoro da remoto rende i meccanismi di controllo più stringenti anche se a volte meno evidenti.

Durante il primo semestre del 2020, quando le famiglie italiane si sono trovate costrette ad una convivenza prolungata tra le mura di casa e hanno dovuto contemporaneamente gestire il lavoro da remoto e la cura di figli costretti a casa dalla chiusura delle scuole, i problemi di conciliazione si sono presentati in maniera particolarmente radicalizzata (Ghislieri 2020). In questo contributo non ci soffermeremo su tali questioni, cui è dedicato il capitolo di Armanda Cetrulo e Maria Enrica Virgillito, ma ci concentreremo invece sulle modalità di gestione del lavoro e sui meccanismi di controllo adottati dalle aziende. L'uso della tecnologia informatica, infatti, essenziale per lo svolgimento di moltissime attività da remoto, offre potenzialità molto ampie sia di flessibilità e autonomia per i lavoratori, sia di controllo diretto e indiretto sul loro operato da parte dei superiori.

Una ricerca esplorativa sul lavoro da remoto durante il lockdown

Tra maggio e giugno 2020 sono state raccolte² 189 interviste semi-strutturate con persone che avevano lavorato e, nella maggior parte dei casi, stavano ancora lavorando da casa a causa dell'emergenza sanitaria. Per favorire la comparazione, il territorio di riferimento è stato limitato a Lombardia e Piemonte, due delle regioni maggiormente colpite dal contagio e dalle conseguenti restrizioni.

Il campione comprende sia uomini che donne (rispettivamente 38% e 62%), con età compresa tra i 22 e i 62 anni (il 40% ha tra i 22 e i 35

2 Il gruppo di ricerca ha visto coinvolti, oltre a chi scrive, Simone Tosi del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Milano Bicocca, Sonia Bertolini e Valentina Goglio del Dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università degli Studi di Torino. Le interviste sono state svolte, sotto la nostra guida, dagli studenti di corsi di laurea triennale e magistrale di entrambi gli atenei che stavano svolgendo degli stage interni e che hanno costituito un vero e proprio team di ricerca. A loro si deve la trascrizione integrale e la codifica delle interviste attraverso il software di analisi qualitativa Nvivo.

anni, il 23% tra 36 e 45 e il restante 37% ha oltre 45 anni) e operanti in diversi settori: gli occupati in attività professionali, scientifiche e tecniche, attività legali e contabilità rappresentano il 17% del totale; altri gruppi con un peso significativo sono gli occupati in attività finanziarie e assicurative (9.5%), nell'istruzione (9%) e nei servizi di informazione, comunicazione e consulenza creativa (9%). Avendo selezionato solo persone che potevano svolgere il proprio lavoro a distanza, abbiamo focalizzato la nostra attenzione su attività non manuali, di qualificazione medio-alta (dato confermato dal livello elevato di istruzione dei rispondenti: il 65% ha una laurea o un titolo superiore).

Per comprendere come si è svolta l'attività da remoto durante il lockdown, abbiamo raccolto informazioni su vari aspetti dell'esperienza lavorativa, a partire da quelli più pratici, fino alla percezione individuale dell'esperienza quotidiana del lavoro da remoto. Abbiamo indagato modalità e tempi di lavoro durante il lockdown, relazioni con colleghi, superiori e utenti, difficoltà legate alla conciliazione tra lavoro, vita privata e familiare e aspettative per il futuro.

Per quasi i due terzi dei nostri intervistati (64%), il lavoro da remoto durante l'emergenza sanitaria ha costituito un'assoluta novità, mentre gli altri avevano già sperimentato questa modalità di lavoro in precedenza. Nella maggior parte dei casi, dunque, possiamo ipotizzare che il lavoro a distanza sia stata una novità anche per le organizzazioni per cui gli intervistati lavoravano, che hanno dovuto adattarsi alle nuove condizioni modificando in parte i propri meccanismi interni di coordinamento e controllo.

Lavorare da remoto: il controllo visibile e invisibile della tecnologia

L'imposizione del lavoro da casa si è tradotta, molto spesso, in un tentativo non troppo elaborato di trasposizione delle modalità di lavoro

adottate fuori dall'emergenza all'interno delle organizzazioni, senza che fossero previsti momenti di discussione e di contrattazione. Il coordinamento di attività svolte al di fuori dei confini organizzativi richiede però strumenti diversi da quelli adottati nel lavoro in presenza. Negli ambienti di lavoro hanno quindi preso vita meccanismi di coordinamento e controllo nuovi, che fanno intravedere nuove opportunità ma anche nuove criticità. La nostra ricerca mette in luce che questa transizione spesso è avvenuta in modo non completamente consapevole non solo da parte dei lavoratori, ma anche da parte delle aziende.

Il controllo diretto esercitato da una persona su un'altra è solo uno degli strumenti utilizzati dalle organizzazioni per coordinare le attività svolte al loro interno. E non è senza dubbio il principale. Anche quando presente, questo tipo di controllo si accompagna a quello esercitato da regole scritte e non scritte e dall'influenza di norme di comportamento legate per esempio all'identità professionale dei lavoratori o alla condivisione degli obiettivi aziendali. Nelle organizzazioni sono infatti compresenti processi di differenziazione (divisione del lavoro, specializzazione delle unità organizzative, ecc.) e processi di coordinamento e controllo. Questi ultimi variano dalla gerarchia tipica del modello burocratico, all'introduzione di norme e valori (più o meno interiorizzati) fino all'uso di varie forme di standardizzazione dei processi, degli output o delle competenze dei lavoratori (Mintzberg 1979). Anche i diversi tipi di tecnologie (che possono basarsi, per esempio, sul concatenamento lineare delle operazioni, o sull'interazione e sul feedback continuo tra le componenti dell'organizzazione) prevedono altrettanti modelli di interdipendenza e altrettanti sistemi di coordinamento (Thompson, 1967).³

3 Nella prospettiva di Thompson, alle tecnologie a concatenamento lineare (quelle tipiche della catena di montaggio), per esempio, corrisponde un'interdipendenza sequenziale tra le operazioni (la successiva non può essere eseguita prima che la precedente venga conclusa) e un coordinamento attraverso schemi operativi di pianificazione. Alle tecnologie "intensive", invece, che prevedono l'interazione continua

L'introduzione improvvisa del lavoro da remoto ha in un certo senso “messo a nudo” i processi di coordinamento e controllo, evidenziando i meccanismi burocratici che potevano essere più facilmente riproposti nella nuova configurazione, e introducendo dei correttivi nei casi in cui questi meccanismi non erano sufficienti.

Nella maggior parte dei casi, i lavoratori che hanno partecipato alla nostra ricerca individuano senza esitazione nelle varie forme di rendicontazione delle attività svolte una forma di controllo, più o meno sentito come cogente. I meccanismi citati più frequentemente sono la registrazione delle presenze tramite sistemi che sostituiscono il *badge* che rileva ingressi e uscite e la compilazione di *timesheet* nei quali i dipendenti sono chiamati a indicare le attività svolte quotidianamente o settimanalmente. Entrambi i sistemi sono percepiti come puramente formali, come una sorta di imitazione delle procedure aziendali, con funzioni prevalentemente burocratico-amministrative, per cui “va inserito a sistema il giustificativo smart-working per coprire quello che al sistema risulta come un'assenza” (AB04_004).

“Noi abbiamo un sistema... Un sistema di gestione delle entrate e delle uscite, per cui quando siamo in ufficio timbriamo comunque il cartellino. E quando siamo o fuori, in missione o cose così... Adesso infatti noi timbriamo da casa” (AT01_002).

“Alla fine della settimana dobbiamo inserire le ore lavorate in un sistema che ne tiene traccia, ma più che altro perché è l'azienda che poi deve rendere conto ai vari sponsor... Cioè per il pagamento, praticamente” (AB04_009).

tra parti (o membri) dell'organizzazione, corrisponde un'interdipendenza “reciproca”, e il coordinamento avviene attraverso “mutuo adattamento”, ovvero attraverso *feedback*. È chiaro che a questi diversi tipi di tecnologia corrispondono modalità di lavoro da remoto tra loro molto diverse.

Questa trasposizione della registrazione delle presenze o delle ore di lavoro, che lavorando da remoto avviene tramite terminale, non viene percepita come un cambiamento significativo e non è considerata dai nostri intervistati come degna di particolare attenzione.

In molte realtà, invece, l'organizzazione del lavoro funzionava già prima dell'emergenza "per obiettivi" e così viene gestito anche il controllo da remoto.⁴ In questi casi giocano un ruolo di rilievo anche varie forme di etica professionale, per cui il lavoratore svolge i propri compiti con "responsabilità" e, più che sentirsi controllato, invoca la rilevanza della fiducia nella relazione con l'azienda:

"...No, non credo che siano aumentati i controlli. E poi insomma siamo tutte persone e professionisti responsabili, non c'è bisogno che ci sia il controllo. Non penso, insomma." (AB04_001).

"Io sono funzionario, e nell'ambito delle 40 ore settimanali io non timbro. Quindi è nella mia responsabilità e nel rapporto di fiducia che ho col responsabile fare le ore necessarie, che siano 40/45 o 38... Non è quello" (LO05_009).

"Lo smart-working non è controllato da un software che vede gli orari miei di lavoro, diciamo. Si basa sulla fiducia tra me e il titolare... Sa che lavoro tot ore, non vengo controllata" (CP06_005).

"Diciamo che c'è un rapporto di fiducia per cui comunque non c'è neanche bisogno che il supervisore approvi queste cose" (MDV10_006).

"Tieni conto che noi non abbiamo neanche il timbro del cartellino normalmente in azienda... È molto basato sulla fiducia il lavoro in azienda da noi, non c'è nessuno tipo di controllo" (SP05_001).

4 Dalla ricerca emerge l'ipotesi, interessante ma da approfondire, che organizzazioni già strutturate "per obiettivi" abbiano maggiore facilità ad introdurre il lavoro da remoto proprio per la minore necessità di elaborare strategie alternative di coordinamento e controllo delle attività dei dipendenti.

Non è un caso quindi che alla domanda “il controllo sul suo lavoro in questo periodo è aumentato o diminuito?”, la stragrande maggioranza degli intervistati abbia risposto che il controllo è “rimasto più o meno uguale”. Solo il 13% dei rispondenti ritiene che il controllo sul proprio operato sia aumentato mentre un gruppo altrettanto piccolo (12%) ha dichiarato che con il passaggio al lavoro da remoto il controllo si è ridotto.

La lettura delle interviste offre però qualche spunto di riflessione non scontato, che permette di articolare il tema del controllo al di là dei suoi aspetti più formali. Interessante ci sembra, in particolare, la crescente percezione del controllo (attuale o potenziale) esercitato dall'organizzazione attraverso le tecnologie informatiche: il fatto di lavorare collegati alla rete, tramite software aziendali o software di interazione, o anche semplicemente su file condivisi con altri, sembra offrire alle aziende possibilità quasi illimitate di controllo sulle attività svolte dai dipendenti.

Una prima dimensione riguarda l'uso intensivo di software di interazione come Skype, Meet, Teams, Zoom, eccetera. Il 64% dei rispondenti ha dichiarato di averli usati intensivamente, più volte al giorno, e un altro 22% li utilizzava quasi tutti i giorni. Questi strumenti cercano naturalmente di sostituire le relazioni personali tra colleghi, oltre che tra responsabili e sottoposti. Non possiamo considerarli quindi come un sostituto del controllo diretto di una persona su un'altra, anche se questa può esserne una componente.

Tra gli utilizzatori di questi software, ve ne sono tuttavia molti che ne percepiscono il potenziale come strumenti di controllo:

“Per esempio, su Teams se tu non usi il computer per più di 5 minuti diventi col pallino giallo e ti dice ‘non al computer da 5 minuti, 15 minuti, mezz’ora’, quindi vedi quanto la persona è mancata dal pc” (MLD01_006).

“[...] È la cosa più comoda [per] vedere se ci sono, perché il pallino è verde, rosso, giallo... È una quinta colonna terrificante, perché tu non puoi più far finta di essere in ufficio perché ti beccano al volo!” (MLD01_009).

“Bah, io non lo so [se mi controllano]. Sicuramente però quando sei collegato con il pc e apri l'applicazione aziendale, che è Microsoft Teams, in qualche modo lì è visibile quando tu sei online o sei scollegato, quindi forse l'azienda in qualche modo ha modo di verificare effettivamente quante ore sei collegato, adesso non lo so però...” (MC03_008).

All'utilizzo intensivo di questi software, con le connesse possibilità di controllo, si aggiungono altre forme di interazione mediate dalla tecnologia, come l'accesso alla VPN aziendale:

“Col fatto che appunto uno si collega, si collega con la VPN, è evidente che potrebbe essere misurato il tempo” (AC10_005).

“Potrebbero saperlo [quanto tempo passo al computer]. Sì, perché ovviamente il tempo in cui si collega la VPN viene proprio registrato” (AC10_005).

Anche la produzione di documenti digitali, l'invio di e-mail, l'intervento su documenti condivisi (per esempio tramite Google Drive) nascondono la possibilità di un controllo sull'operato dei diversi collaboratori quasi in tempo reale.

“A me non è stato detto che vengono registrate le ore in cui sono collegata, però comunque credo che ci siano le mail, piuttosto che gli orari dei documenti che vengono prodotti che attestano che una persona è praticamente sempre collegata” (AT01_004).

Vale senza dubbio la pena di sottolineare che gran parte di questi strumenti di controllo sono disponibili anche nel momento in cui il lavoratore presta la propria attività presso la sede dell'azienda. La recente esperienza di lavoro da remoto ha però comportato un sostanziale venir meno degli altri meccanismi di coordinamento, mettendo a nudo il ruolo giocato dalle tecnologie digitali. La contingenza ha in un certo senso reso evidenti le potenzialità di strumenti di controllo che non sono nuovi, ma ai quali fino a questo momento i lavoratori non hanno forse sentito il bisogno di prestare attenzione.

Il controllo al quale stiamo facendo riferimento non è soltanto la traduzione di relazioni verticali di “comando” all'interno delle organizzazioni. Altrettanto potenti sono i meccanismi, spesso più diffusi, di controllo orizzontale tra colleghi: il fatto che altri sappiano cosa sto facendo e quanto sto lavorando è un sistema di controllo a volte più potente dell'interazione diretta con il proprio superiore. In alcuni casi, inoltre, a questo tipo di controllo si somma quello proveniente da un gruppo anche molto ampio di utenti. È quello che abbiamo rilevato nel caso dei docenti coinvolti nella didattica a distanza, che hanno improvvisamente esposto la propria professionalità alla valutazione non solo degli studenti, ma anche delle famiglie di questi ultimi.

La presenza di questi meccanismi di controllo, spesso impliciti, potrebbe essere uno dei fattori che concorrono a una percezione del lavoro da remoto come “stressante” e come difficile da contenere dal punto di vista dei tempi. L'ampliamento del carico di lavoro che molti dei nostri intervistati hanno lamentato in corrispondenza dell'implementazione del telelavoro rappresenta un tema altrettanto rilevante, su cui, per ragioni di spazio, non abbiamo potuto soffermarci.

Le questioni relative ai meccanismi visibili e invisibili di controllo, così come quelle relative al “diritto alla disconnessione”, di cui si è recentemente ripreso a parlare, sono senza dubbio amplificate dalla situazione contingente nella quale è avvenuta la rilevazione. L'imple-

mentazione massiccia e inattesa del lavoro da remoto durante l'emergenza sanitaria ci ha però permesso di metterle a fuoco e può costituire un valido punto di partenza per momenti successivi di riflessione e analisi, assolutamente necessari per il miglioramento delle condizioni di lavoro e per una contrattazione collettiva più attenta al lavoro da remoto, sia esso più o meno "smart".

Bibliografia

- Albano R., Bertolini et al., *DigitAle: L'ufficio Nel Dispositivo Mobile. Opportunità e Rischi per Lavoratori e Aziende*, 3, Osservatorio MU.S.I.C. Working Paper Series, 2017.
- Albano R., Curzi Y., Parisi T., e Tirabeni L., *Perceived Autonomy and Discretion of Mobile Workers. Studi Organizzativi*, 2:32–61, 2019.
- Albano R., Parisi, T., e Tirabeni L., *Gli Smart Workers Tra Solitudine e Collaborazione*. «Cambio. Rivista Sulle Trasformazioni Sociali», 9:61–73, 2019.
- Bologna S. e Iudicone F., *Il Lavoro Agile e Il Telelavoro Nello Scenario Europeo e Comparato: Dinamiche Emergenti. Effetti Sulla Qualità Del Lavoro*, «Quaderni di rassegna sindacale», 113-28, 2017.
- Chiaro G., Prati G., e Zocca M., *Smart-working: Dal Lavoro Flessibile Al Lavoro Agile. Sociologia Del Lavoro*, «Sociologia del lavoro», 138:69-87, 2015.
- Messenger J. et al., *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Publications Office of the European Union*, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.
- Ghislieri C., *Agili Ma in Equilibrio Precario: Lo Smart-working in Tempo Di Pandemia*, 4-9, 2020.
- Lavoratori a Rischio Di Contagio Da COVID-19 e Misure Di Contenimento Dell'epidemia*, Policy Brief 16, Roma, INAPP, 2020.

Mintzberg H., *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*, Upper Saddle River, Prentice-Hall, 1979.

Thompson J. D., *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*, New York, McGraw-Hill, 1967.

PARTE 3
IL LAVORO INVISIBILE

Capitolo 4

Un reddito di base per sfidare l'emergenza

Giacomo Pisani

Il welfare a protezione della dignità

La pandemia da Covid-19 è stata, per l'Italia e non solo, una cartina al tornasole, che continua a disvelare le linee di confine che innervano le nostre società, determinando gerarchie, fenomeni di esclusione e marginalizzazione, vulnerabilità. Attraversare l'emergenza non è per tutti la stessa cosa.¹ Per alcuni è una guerra spietata, da combattere scavando al fondo delle proprie risorse fisiche e psichiche. Sembra la guerra di tutti contro tutti di hobbesiana memoria, una situazione dai contorni primordiali che ci porta al di qua del moderno.

Il Novecento sembrava aver segnato uno scarto decisivo rispetto a quella condizione di individualismo estremo e di subordinazione che aveva dominato la rappresentazione del soggetto premoderno e che,

¹ Per una rassegna dei problemi sociali implicati nella prima fase dell'emergenza sanitaria, con particolare riferimento al periodo del lockdown, cfr. M.C.Marchetti, A.Romeo, *#Noirestiamoacasa. Il mondo visto da fuori ai tempi del Covid-19*, Milano, Mimesis, 2020.

in qualche modo, aveva costituito il fondo latente e innominabile della libertà moderna. La grande stagione di edificazione del welfare e del diritto del lavoro, che ha avuto nel Trentennio Glorioso il suo momento di maggior splendore, ha esteso enormemente il raggio di quella libertà, non più costretta nella semplice vendita della forza lavoro alle condizioni imposte dal capitale, come era stato per il soggetto moderno, libero solo “in astratto”. La libertà ha accolto al proprio interno aspetti irriducibili della soggettività, connessi con i desideri, le capacità, la personalità del lavoratore nella sua singolarità specifica, che attraverso quelle aperture ha fatto finalmente irruzione sulla scena del mondo.

Insomma, l’evoluzione degli ordinamenti liberali è segnata da questo progressivo allontanamento da quella situazione di autocentrismo e di conflitto permanente che segnava l’esposizione costitutiva dell’*“homo homini lupus”* hobbesiano, verso l’assicurazione di una protezione della libertà della persona di scegliere la propria vita in condizioni dignitose, al di fuori di quella costrizione materiale che lo metteva in lotta contro tutti. Si è trattato di un cammino non del tutto compiuto – se mai ci fosse un momento in cui la storia possa dirsi “compiuta” – eppure assai avanzato.

Ciò è stato dovuto all’incrociarsi fortuito di bisogni e interessi contrastanti. La richiesta forte di protezione sociale dei gruppi produttivi dell’epoca ha infatti intersecato un interesse fondamentale che andava maturando entro i sistemi economici liberali. L’espansione dei sistemi di welfare, in Europa, se da un lato ha allargato la base materiale degli stati, ha al contempo descritto un nuovo terreno per lo sviluppo di tecnologie governamentali e di controllo, che hanno investito l’intera esistenza del soggetto entro la società.

Nel corso degli ultimi decenni, i caratteri del controllo sociale sono andati mutando radicalmente, insieme alla trasformazione dei modelli di produzione. Nell’economia post-fordista, infatti, sempre maggiore

importanza è andata acquisendo la capacità di attivazione “autonoma” dell’individuo. Uno degli elementi che ha segnato lo scarto fondamentale della società governamentale – come l’avrebbe definita Foucault² – rispetto all’economia fordista, è stato costituito dall’investimento del dinamismo soggettivo entro la creazione del valore. Non si tratta più, in altri termini, di ridurre le persone all’obbedienza, di pretendere l’esecuzione di comandi, come nella fabbrica fordista. Piuttosto, sempre più determinante è l’investimento sulle capacità, sull’inventiva e sulla creatività di coloro che partecipano agli scambi economici.

Basti pensare, a questo proposito, alle dinamiche che caratterizzano il lavoro nell’economia delle piattaforme digitali. Qui, i servizi offerti sono generati dall’iniziativa dei *freelance*, i quali grazie alle piattaforme entrano in contatto diretto con potenziali clienti, in una apparente “disintermediazione” degli scambi. La possibilità di ricavare profitto, per i lavoratori delle piattaforme, in molti casi non deriva dal corretto svolgimento di un compito o di una mansione, ma dalla capacità di incrociare gli interessi degli altri utenti. Ne deriva una situazione di competizione permanente, in cui la responsabilità della vittoria sul mercato è scaricata interamente su questa nuova figura di “micro-imprenditore” di se stesso.

In tale scenario il soggetto è continuamente indotto a vivere “pericolosamente”, facendosi carico in prima persona della molteplicità di rischi che gli si presentano. La sicurezza sociale, in questo quadro, diviene un fondamentale “principio motore” della libertà, come rileva Foucault nel corso al Collège de France del 1978-79: il liberalismo diviene un’arte di governo che deve saper mediare, attraverso un sapiente calcolo della meccanica degli interessi, il rapporto fra sicurezza e libertà, esponendosi a inevitabili crisi di governamentalità.

² Cfr. M.Foucault, *Nascita della biopolitica*, Milano, Feltrinelli, 2005.

In questo quadro, la necessità di confinare l'esercizio della libertà entro una dinamica compatibile con l'interesse economico ha stimolato l'utilizzo di dispositivi di vario genere, che hanno coniugato autonomia e controllo in un'ottica che Foucault avrebbe definito "liberogena". Basti pensare, per esempio, all'utilizzo di politiche di *workfare*, in cui rientrano anche i dispositivi di reddito volti all'"attivazione" del beneficiario, che negli ultimi decenni sono stati introdotti in tutta Europa. Attraverso questi dispositivi non si tratta tanto di assistere gli individui sprofondatai in stato di bisogno, ma di consentire loro di rimettersi in gioco all'interno del mercato, pena la perdita del sussidio. Anche i dispositivi di sostegno al reddito attuati in Italia negli ultimi anni (Reddito di Inclusione prima e Reddito di Cittadinanza dopo) non si discostano da questa logica.

L'emergenza sanitaria e la nuova geografia delle disuguaglianze

La prima fase dell'emergenza da Covid-19 ha del tutto disarticolato le coordinate su cui si è andato costruendo, non solo in Italia, il processo di mediazione fra la necessità di garantire la sicurezza sociale delle persone e la preservazione della stabilità del mercato. Tali vettori, sul cui difficile compromesso si è retta l'edificazione dei grandi schemi di protezione sociale nel secolo scorso, sono stati trasposti su un nuovo campo di forze, che li ha messi fra loro in contrasto.

L'urgenza, infatti, di tutelare la salute pubblica, alla base del nostro ordinamento costituzionale, è entrata in rotta di collisione con le esigenze di un mercato alle prese col blocco della produzione e con la crisi di ordini e gerarchie consolidate. L'unico modo per frenare il contagio, infatti, con un sistema sanitario che ha sofferto i tagli ai servizi pubblici e al welfare degli ultimi anni e che ha già sfiorato il collasso, è stato quello di prolungare il distanziamento sociale, fino ad arrivare

all'estremo del *lockdown* nazionale. Tale contraddizione sta tornando in auge, in maniera forse ancor più marcata, con la seconda ondata del contagio, sulla cui gravità pesano anche le responsabilità e i ritardi politici nella tregua estiva, oggi spesso mascherati con la retorica della colpevolizzazione dei cittadini "inadempienti".

Non tutti hanno avuto ben chiaro, in Italia, il perimetro del campo di battaglia che abbiamo frettolosamente delineato. Il *lockdown* e i dispositivi di restrizione attuati dal governo non sono stati osteggiati. Infatti, soltanto dai grandi colossi finanziari e dalle loro associazioni di categoria, ma anche da più o meno autentici "difensori" della libertà individuale, contro le ingerenze del potere sovrano.

Se alcuni hanno ricorso alla minimizzazione del fenomeno, altri hanno opposto alla decisione dall'alto la possibilità di "auto-organizzare" la resistenza al virus, all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro. Alla base di tale posizione c'è evidentemente un mancato riconoscimento dei rapporti di forza su cui si struttura oggi il mercato. Per molti, auto-organizzare il proprio lavoro è una possibilità puramente virtuale, che si scontra con i ritmi scanditi da processi di asservimento sempre più feroci. Ciò tanto più in un momento in cui la disgregazione sociale e i processi di auto-sfruttamento connessi con una concorrenza senza regole hanno raggiunto livelli forse mai toccati in precedenza.

Le immagini dei rider che affollavano la metropolitana di Milano, nei momenti più critici della pandemia, le file e gli assembramenti alle fabbriche così come in prossimità dei grandi centri di smistamento della logistica, ci mostrano quali sono i ritmi del mercato quando non ci sono argini ad opporsi al suo movimento. Il blocco della produzione ha costituito un muro a difesa della salute e della dignità della persona, permettendo alle persone di sottrarsi a un campo di forze in cui, al momento, era pressoché impossibile contrattare condizioni agevoli, che impedissero il contagio.

Certo, si è trattato di una “protezione” assolutamente parziale. Innanzitutto, essa ha riguardato solo alcuni settori, come le suddette immagini ci hanno mostrato. Molti lavoratori della gig economy, lavoratrici di cura, freelance, lavoratori atipici e irregolari, lavoratori della logistica, ecc. hanno dovuto continuare a lavorare anche durante i mesi cruciali dell'emergenza, spesso in assenza di dispositivi e di misure di protezione di alcun genere.

Molte di queste categorie si trovavano in uno stato di totale insicurezza sociale già prima dell'inizio della pandemia, costrette a guadagnarsi da vivere in un mercato poco differente da quella giungla primordiale che richiamavamo all'inizio del presente intervento. Per queste persone, il rischio di contrarre l'infezione da Covid-19 ha rappresentato un rischio ulteriore, che ha arricchito la già folta schiera di rischi che costella la loro vita quotidiana. Per molti di loro la possibilità di rimanere a casa non sarebbe stata neanche concepibile, pena una condizione di ancor più marcata esclusione e deprivazione.

Dire “restare a casa”, infatti, non significa evocare un luogo “neutro” e “immune”, in cui possano considerarsi risolte le difficoltà e le contraddizioni che riempiono la vita quotidiana. Per tanti stare a casa significa subire in maniera ancor peggiore la propria condizione di dipendenza e di bisogno, in assenza di sostegni e di fonti di reddito alternative.

In un momento in cui le disuguaglianze materiali sono ulteriormente amplificate, è dunque necessario assumere il welfare come campo di battaglia, per costruire un orizzonte comune in cui tutti possano vivere in maniera dignitosa quella “sospensione” a cui il virus ci sta costringendo.

Certo, il tema del sostegno al reddito è stato al centro del dibattito politico durante l'emergenza sanitaria, ma si è tradotto, col decreto Cura Italia, in una serie di dispositivi di natura categoriale. Il cosiddetto Reddito di Emergenza ha allargato il perimetro della protezione

sociale, ma è stato fortemente ridimensionato dopo gli annunci iniziali del Governo.³ Se a fine aprile era stato ipotizzato lo stanziamento di 3 miliardi per un milione di famiglie, di fatto sono poi stati stanziati 1 milione di euro, che si sono tradotti in due tranche per un totale di 800 euro.⁴ Il premier Conte ha annunciato una ulteriore tranche a fine ottobre, con la riacutizzazione del contagio e l'attuazione di nuove misure di restrizione. Il dispositivo esclude in ogni caso troppi soggetti in condizione di bisogno, traducendosi in una misura emergenziale per famiglie povere, che non coglie fino in fondo l'urgenza di assicurare universalmente la possibilità di progettare il proprio futuro liberamente, al di fuori dei ricatti.

C'è forse la necessità, allora, di andare nella direzione esattamente opposta rispetto a quella imboccata dall'evoluzione del welfare negli ultimi anni, che abbiamo richiamato alla fine del primo paragrafo. Se i dispositivi di sostegno al reddito si sono inseriti in una filosofia improntata sulla centralità inscalfibile del mercato, c'è oggi la necessità di allargare il raggio della protezione sociale, non solo rispetto alla platea dei beneficiari ma anche in relazione alle possibilità che essa sostiene e promuove.

La libertà promossa dalle misure di *workfare* è una libertà "condizionata", parametrata agli interessi del mercato, il quale è stato assunto, negli ultimi decenni, come principio motore di organizzazione della società. La pandemia ci ha mostrato in maniera nitida come la regolazione mercantile dei rapporti sociali abbia prodotto esclusione e nuove vulnerabilità, incentivando una guerra per la sopravvivenza in cui la dignità è messa continuamente sotto scacco.

3 Per un approfondimento cfr. G. Pisani, *Dal reddito di emergenza al reddito di base. Note sulla possibilità di un sostegno universale al reddito all'epoca del Covid-19*, in «Democrazia e diritto», n.1, pp.78-94, 2020.

4 Per una disamina dei caratteri della misura e del contesto che ne ha determinato l'introduzione, cfr. G. Busilacchi, *Le misure di contrasto alla povertà durante l'emergenza Covid*, in «Politiche sociali», n.2, pp. 325-330, 2020.

È forse possibile, allora, riprendere quel movimento lungo di opposizione alla barbarie, che ha animato i grandi conflitti della modernità, allargando il campo del possibile. Si potrebbe, insomma, provare a scommettere sulla capacità trasformativa delle persone, innanzitutto riconoscendo la possibilità universale dell'autodeterminazione, attraverso l'introduzione di un reddito di base incondizionato, che allarghi la protezione sociale anche a quelle categorie che eccedono i confini della mediazione su cui ha poggiato l'edificazione del welfare novecentesco. Sono state tante le iniziative e le vertenze di questi mesi a sostegno di un dispositivo di questo genere. Basti pensare alla campagna dei movimenti sociali per un "reddito di quarantena", o a quella del Bin (Basic Income Network Italia) per l'estensione in senso universale del reddito di cittadinanza con l'eliminazione delle condizionalità che esso prevede.

Un reddito di base permetterebbe di superare i limiti dei dispositivi di sostegno al reddito attualmente presenti in Italia, mettendo le persone in condizione di vivere dignitosamente tale fase di "emergenza", rispettando il distanziamento, attualmente fondamentale per contenere il contagio. Inoltre, un dispositivo del genere getterebbe le basi per una revisione in senso universalistico della protezione sociale in Italia, scommettendo sulla solidarietà come principio alla base di un nuovo inizio oltre l'emergenza.

Conclusioni

Il reddito di base costituisce oggi un dispositivo indispensabile per consentire a tutti di non soccombere al disagio sociale e a vecchie e nuove forme di vulnerabilità che l'emergenza sanitaria ha approfondito e accelerato. Abbiamo assistito, con l'intensificarsi dei provvedimenti restrittivi di ottobre, in corrispondenza con la riacutizzazione del contagio, a un incremento del disagio sociale, che si è esteso anche

a quelle categorie che nei mesi precedenti erano riuscite a fronteggiare in maniera più agevole i primi colpi inferti dalla crisi in corso.

È allora necessario, in questo momento, provare a declinare in un altro senso l'“apertura”, oltre l'aspetto meramente materiale del termine, verso un allargamento delle possibilità accessibili all'immaginazione istituyente delle persone in carne e ossa. Se le politiche degli ultimi anni sono andate nella direzione del restringimento di queste possibilità, per assecondare un mercato che è stato inteso come ordine trascendentale, al di là della decisione, bisogna adesso capovolgere lo sguardo, scommettendo sulla capacità delle persone di scrivere autonomamente un altro futuro possibile.

Le tante iniziative di solidarietà e cooperazione durante il *lockdown* ci hanno mostrato la capacità delle persone di descrivere nuovi modi di relazione, produzione, convivenza, proprio quando tutti gli ordini stabiliti sono saltati. Ad essere impegnati su questo fronte sono tante associazioni, cittadini attivi, movimenti sociali, ma anche fondazioni, enti del terzo settore, pezzi importanti dell'imprenditoria sociale e del mondo cooperativo. I fondi ottenuti dall'Europa possono, in questo quadro, assumere una funzione propulsiva, se verranno indirizzati verso quei settori realmente abilitanti: welfare, formazione, sanità in primis. A partire dall'introduzione di un reddito di base universale e incondizionato, che permetta a tutti di partecipare alla costruzione del mondo che verrà.

Capitolo 5

Invisibili, ma indispensabili: l'emersione tra i braccianti nel Sud Italia

di Francesco Caruso e Martina Lo Cascio

La diffusione pandemica del Covid-19 ha contribuito a mostrare alcune delle fragilità e delle contraddizioni dell'organizzazione sociale del capitalismo neoliberista, a livello sia globale che locale. L'esempio più evidente si è palesato ovviamente in ambito sanitario: la mancanza di posti letto in terapia intensiva così come la carenza di personale sanitario non sono errori contingenti di programmazione gestionale ma le conseguenze di una scelta strategica ormai ultradecennale di subordinazione delle politiche sanitarie alle logiche aziendalistiche ed econometriche.

In questa sede ci concentreremo invece sulle contraddizioni emerse nell'organizzazione delle filiere agroalimentari, e in particolare sulla questione dello sfruttamento intensivo non solo delle risorse naturali – individuato da alcuni studi addirittura come concausa della diffusione del Covid-19 – ma anche della forza-lavoro bracciantile migrante,

cioè dell'ultimo anello della catena di produzione, di chi raccoglie i frutti della terra che poi arrivano ai consumatori.

La crisi pandemica infatti ha messo in luce l'imprescindibilità della componente migrante per la tenuta dell'agricoltura italiana (così come di molti altri paesi del Nord globale) e al tempo stesso la condizione di invisibilità giuridico-amministrativa di molti lavoratori non italiani: con la chiusura delle frontiere e il conseguente rallentamento dei flussi migratori stagionali dei lavoratori agricoli dall'Est Europa e dai Paesi del Maghreb, le organizzazioni datoriali già nel marzo 2020 hanno lanciato l'allarme sulla mancanza di braccia nelle filiere soprattutto ortofrutticole, fortemente condizionate e dipendenti dalla "specializzazione etnica" del lavoro agricolo.

A fronte di ciò, dapprima il governo italiano ha lavorato per l'allargamento in sede europea delle *Green Lanes* per la libera circolazione dei lavoratori agricoli stagionali, ha varato misure provvisorie come l'allungamento della scadenza dei permessi di soggiorno dei lavoratori stagionali e di altri migranti e ha ipotizzato la realizzazione di sportelli informatici per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro agricolo. In seguito, ha indirizzato l'attenzione verso un provvedimento di emersione per i lavoratori irregolari presenti nelle campagne italiane, la cui consistenza numerica si aggira, secondo alcune stime, intorno alle duecentomila unità (Istat 2020).

È su queste premesse "utilitaristiche" che prende forma l'art. 103, dal titolo "Emersione di rapporti di lavoro", del Decreto-legge n.34 del 19 maggio 2020 (il cosiddetto "Decreto rilancio"), recante le norme per l'emersione di rapporti di lavoro irregolare in essere con cittadini stranieri, nonché il rilascio di permessi di soggiorno temporanei ai cittadini stranieri che ne erano già in possesso e scaduti dopo il 31 ottobre 2019.

"È una svolta storica", annunciano forse troppo frettolosamente alcuni rappresentanti sindacali. In realtà dal primo giugno, con l'aper-

tura della finestra temporale per l'emersione, la raccolta delle istanze procede a rilento, al punto da spingere il governo a emanare una proroga dei termini di scadenza di ulteriori 30 giorni rispetto ai 45 inizialmente previsti.

L'esiguità dei numeri si registra soprattutto nel settore agricolo: le richieste saranno alla fine al di sotto delle trentamila domande (29.555 per la precisione), una cifra ragguardevole ma che contrasta con le previsioni avanzate che paventavano 75.000 domande (Boeri et al. 2020) e con i risultati raggiunti nell'altro settore chiave dell'emersione, il lavoro domestico, dove verranno raccolte 176.848 istanze di emersione.

I motivi di una differenza così significativa sono stati al centro del dibattito pubblico di questi mesi: se, per i principali fautori del decreto, il problema è stato di carattere meramente informativo (*“a un lavoratore che sta nei ghetti, rinchiuso in casolari dove non c'è l'accesso all'acqua e alla luce, è molto più difficile che arrivi l'informazione”* dichiarava testualmente il 9 luglio il ministro Bellanova a chi le chiedeva conto della scarsa adesione), diversi analisti invece hanno sottolineato i limiti di un provvedimento con alti costi economici e soprattutto con la leva decisionale lasciata in mano non ai lavoratori ma ai datori di lavoro, per di più delimitati e circoscritti da requisiti reddituali non trascurabili.

In questo capitolo intendiamo offrire un contributo a questa discussione, fornendo i risultati di un'analisi sociologica sull'impatto di questo provvedimento sulla componente più vulnerabile del bracciantato migrante, condotta attraverso una metodologia di tipo quali-quantitativo: allo studio statistico dei dati sulla composizione socio-anagrafica dei richiedenti, affianchiamo i risultati di una ricerca sul campo – svolta nel periodo indicato dal provvedimento di sanatoria per la presentazione delle domande – presso lo sportello di assistenza legale attivato all'interno di uno dei più grandi insediamenti rurali informali dell'Italia meridionale, il cosiddetto Ghetto di Rignano, situato tra le

città di Foggia e San Severo; si è inoltre attinto ad alcuni materiali e interviste raccolti nella provincia di Foggia nel mese di agosto, per la realizzazione del progetto “Open Fields” per conto del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell’Università della Calabria.

Il lavoro è suddiviso in quattro paragrafi: nel primo poniamo in relazione le dinamiche di stratificazione del mercato del lavoro agricolo con il profilo dei beneficiari della regolarizzazione; nel secondo forniamo una descrizione sulla recente proliferazione dei ghetti rurali, mentre nel terzo ci concentriamo sull’impatto della regolarizzazione in questi contesti, per poi offrire alcuni spunti di riflessione conclusivi.

Emersione e stratificazione etnica del lavoro agricolo

Da anni la letteratura scientifica ha posto in evidenza come il duro lavoro bracciantile sia caratterizzato dal tentativo continuo di emancipazione e fuga dei lavoratori da questo settore e la conseguente necessità di reclutamento di nuove figure sociali, sempre più precarie e fragili (Corrado et al. 2016; Gertel e Sippel 2014; Colloca e Corrado 2013).

In Italia, questa dinamica è avvenuta dapprima, nel corso di tutto il Novecento, con il progressivo affiancamento e la parziale sostituzione dei lavoratori delle aree interne rispetto a quelli più sindacalizzati delle pianure, poi con la femminilizzazione del lavoro bracciantile negli anni delle migrazioni di massa fordiste e infine con gli immigrati. Infatti, sul finire degli anni Settanta, in Italia come negli altri Paesi dell’Europa mediterranea “*a fronte della costante diminuzione della popolazione attiva agraria, che potrà arrivare a essere insufficiente nei periodi di punta della raccolta [...], in questo ipotetico scenario futuro si è iniziato a discutere della possibilità di utilizzare manodopera stagionale immigrata*” (Arnalte 1979, p.84).

Da allora la presenza di diverse nazionalità nei campi è diventata un fattore di concorrenza e di ulteriore stratificazione all’interno del-

lo stesso bracciantato migrante, con continui cicli di sostituzione: i migranti di più lungo insediamento, maghrebini e albanesi, occupano ormai le posizioni lavorative non solo più stabili e remunerate, ma anche con differenti ruoli di specializzazione e di responsabilità, sgravando in molti casi anche i più piccoli proprietari terrieri dal lavoro manuale e permettendo loro di concentrarsi sulla gestione “manageriale” dell’azienda; a questi si sono aggiunti in numero consistente, dopo l’allargamento ad Est dell’Unione Europea e la crisi economica del 2008, i lavoratori polacchi, bulgari e rumeni, protagonisti in alcuni casi anche di migrazioni circolari, anche se nel corso degli ultimissimi anni la loro presenza inizia a diminuire, avendo loro maggiori margini di mobilità in virtù della cittadinanza europea. Infine, i migranti subsahariani che occupano il gradino più basso del lavoro agricolo, caratterizzato da bassa remunerazione, ricerca di impiego soprattutto nelle “grandi raccolte” stagionali, estrema precarietà, mansioni gravose e continuo *turn-over*. È a quest’ultimo gruppo di lavoratori che ha fatto riferimento il Ministro dell’agricoltura presentando il provvedimento di sanatoria nella primavera 2020.

A fronte di questa stratificazione, il dato sui Paesi di provenienza di coloro che hanno fatto richiesta di emersione è abbastanza indicativo: le prime dieci nazionalità raccolgono oltre l’80% delle 29.555 domande di regolarizzazione in agricoltura, eppure tra queste l’unica componente subsahariana sono i senegalesi, con 1.265 domande. Spicca invece il primato di albanesi (5.176) e marocchini (4.556), rispetto ai quali raramente, negli ultimi anni, si è denunciata una condizione di diffusa irregolarità, in particolare tra i lavoratori agricoli. Numeri così alti per queste due nazionalità sembrano per lo più spiegabili se si guarda al ruolo giocato dalle reti e catene migratorie dei migranti di più lungo insediamento, che hanno conquistato un radicamento territoriale e un capitale reputazionale in grado di attivare e orientare anche i percorsi di regolarizzazione: “*Mi cugino Ahmed mi ha chiamato e mi ha detto*

di aver convinto il suo padrone a farmi la regolarizzazione, tutto ovviamente a spese mie. Non mi conosce, ma conosce bene Ahmed e sa bene che siamo una famiglia di grandi lavoratori” (int. a Said, neobracciante marocchino).

Le politiche di sovraffollamento dei ghetti rurali

“Lavoro dal 2013 per Antonio, da anni mi ha sempre promesso che alla prima occasione mi avrebbe regolarizzato, poi quando è arrivato il momento ha preso un albanese, un paesano del suo fattore” (Mamadou, bracciante guineano).

Mamadou vive nel ghetto di Rignano, è in Italia dal 1997 e ha avuto nel corso degli ultimi dieci anni la sfortuna di aver incontrato due avvocati “sbagliati” (l’ultimo dei quali candidato alle elezioni politiche con Forza Nuova, e secondo quanto racconta lo stesso Mamadou, indicatogli da alcuni funzionari dell’ufficio immigrazione della questura di Foggia).

In questo insediamento informale, come nei tanti altri che costellano le campagne dell’Italia meridionale, si sono ritrovate in numero sempre più consistente queste figure, cioè gli “scartati”, gli esclusi ed espulsi dall’inasprimento delle politiche di gestione dei flussi migratori: è in questi luoghi che è possibile toccare con mano la “profughizzazione” del lavoro agricolo (Dines e Rigo 2015).

I migranti originari dell’Africa subsahariana sono infatti stati protagonisti – loro malgrado – delle politiche di discriminazione e razzializzazione nell’Italia degli anni 2010: per loro, dopo la fuga dalle guerre e gli scontri etno-religiosi, dopo il passaggio del deserto del Sahara, la permanenza a volte drammatica in Libia, la traversata nel Mediterraneo, non restano che le baracche nel fango delle campagne meridionali, in attesa di uscire dal limbo e dalla precarietà giuridica

che caratterizza oggi l'interminabile procedura di riconoscimento di una qualche seppur minima forma di protezione internazionale.

Baracche nel fango che funzionavano in passato anche come "sale d'aspetto" nell'attesa di una sanatoria e che nel contempo fungevano come scuole di apprendistato delle regole selvagge del mercato del lavoro secondario: "docenti" di sfruttamento e caporalato si recavano in loco per dar lezione, spesso unica interfaccia con il Paese civile e democratico nel quale erano arrivati.

Alla mancanza strutturale di canali di ingresso in Italia per motivi di lavoro da Paesi non comunitari, si è affiancata recentemente la scelta di complicare ulteriormente la vita e i profili giuridico-amministrativi di questo segmento più fragile del fenomeno migratorio (i richiedenti asilo sono poco più del 3% degli oltre cinque milioni di immigrati presenti in Italia), cancellando, con i cosiddetti "decreti sicurezza" voluti dall'ex-Ministro degli interni Matteo Salvini, la figura della "protezione umanitaria" e rigettando nell'invisibilità altre decine di migliaia di persone.

I ghetti in questo scenario sono diventati il punto di caduta e adensamento di questi migranti, ma anche dei tanti soggetti che sono rimasti intrappolati nelle trafilie burocratiche, in cui basta un diniego, un ricorso sbagliato, un documento mancante, un appuntamento saltato, per precipitare verso l'irregolarità, in una sorta di assurdo gioco dell'oca in cui la classe politica sembra divertirsi a inventare sempre nuovi ostacoli, per appagare le pulsioni xenofobe di parte della società, pulsioni peraltro retroalimentate da quelle stesse "politiche della fermezza" che spesso celano la mancata volontà e/o l'incapacità di governo e gestione del fenomeno migratorio.

L'esito della regolarizzazione: l'inesistente emersione dai ghetti rurali

L'ipotesi della mancata informazione, avanzata dal ministro Bellanova come causa della scarsa adesione dei lavoratori dei ghetti, è smentita dai risultati dell'attività di assistenza legale promossa dall'Unione Sindacale di Base (Usb) nell'insediamento di Torretta Antonacci, denominato anche "Gran ghetto" o Ghetto di Rignano, dove si è svolta la ricerca sul campo di cui si dà conto in questo contributo.

Lo sportello ha svolto un primo censimento e un conseguente tentativo di accompagnamento al percorso di emersione per i lavoratori in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 103 del Decreto rilancio.

Al termine della campagna di informazione e assistenza sono stati inoltrati, sulla base di un monitoraggio che ha coinvolto 896 lavoratori, 24 percorsi di emersione previsti dal comma 2 e otto in riferimento al comma 1.

In verità, a questi ultimi andrebbero aggiunti i braccianti, ai fini della domanda di emersione, che hanno scelto di avvalersi di contratti fittizi come collaboratori domestici per aggirare la mancata disponibilità delle aziende agricole nelle quali essi erano realmente impiegati: in tal caso bastava trovare un cittadino italiano o straniero lungo soggiornante, che fosse disponibile a inoltrare la domanda, e poi pagare la tassa di 500 euro ed eventuali altre migliaia di euro a lui per il "disturbo" e in questo modo riacquistare la libertà. *"È un po' come avveniva in passato per gli schiavi"*, per dirla con le parole di Abdoulaye, un bracciante maliano che ha comprato un contratto di colf, e quindi, sperabilmente, un permesso di soggiorno per motivi di lavoro, per 2000 euro.

Sulle motivazioni di questo sostanziale fallimento dell'attività di accompagnamento da parte dello sportello dell'Usb va individuato l'assurdo requisito, previsto dal comma 2, della scadenza del permesso di soggiorno dopo il 30 ottobre 2019, che ha lasciato fuori un numero

potenziale di beneficiari all'incirca 10 volte maggiore: lo sportello ha censito circa duecento lavoratori, originari soprattutto del Mali, Ghana, Burkina Faso e Guinea, che avrebbero potuto beneficiare di questo canale di emersione diretta – cioè senza necessità di una “copertura datoriale” e con il solo requisito di aver avuto in passato un contratto di lavoro agricolo – ma i cui permessi di soggiorno risultavano scaduti da prima del 30 ottobre 2019.

Solo irregolari “freschi”, quelli vecchi continuano a restare invisibili sul territorio italiano: sembra assurdo, ma è questa la logica emersa nella norma, al termine della mediazione tra le forze politiche di governo.

Quale sarà il destino di questi duecento braccianti del Ghetto di Rignano, così come delle altre migliaia che non hanno potuto avere accesso alla sanatoria e che resteranno comunque in Italia, in quanto non esistono accordi di rimpatrio e riammissione con la maggior parte dei paesi subsahariani?

Il ghetto diventa una delle poche opzioni disponibili per avere un tetto e un lavoro seppur in condizioni di estrema precarietà, ricatto e sfruttamento, un ghetto che quindi cresce come conseguenza diretta della cecità istituzionale, la stessa cecità che porta ancor più paradossalmente a sperperare milioni di euro in politiche fallimentari per il superamento e lo smantellamento degli stessi ghetti.

D'altra parte, il comma 1 dell'articolo 103, che prevedeva l'impegno di assunzione da parte di una azienda agricola, ha prodotto, quantomeno tra i braccianti del Ghetto di Rignano, risultati risibili. E la ricerca condotta presso lo sportello dell'Usb al Ghetto ha mostrato che tutti gli F24 per il pagamento della tassa di 500 euro sono stati pagati dai lavoratori stessi.

Conclusioni

La scarsa disponibilità dei datori di lavoro ad attivare la procedura di emersione per i propri dipendenti, e ancor meno ad affrontarne i costi, stride con i toni allarmistici delle associazioni di categoria degli agricoltori durante il dibattito che ha accompagnato il varo del provvedimento. Ci sembra di poter affermare che gli agricoltori temessero l'eventuale mancanza non di manodopera tout-court, ma piuttosto di quella eccedente, necessaria per il mantenimento del meccanismo di competizione e regolazione al ribasso dei salari.

In questo scenario, il fatto che il provvedimento abbia demandato alla discrezionalità datoriale la richiesta di emersione ha comportato inevitabilmente una ricaduta del tutto marginale per la componente più vulnerabile del bracciantato migrante: per questo segmento infatti la forma predominante della stagionalità e dell'informalità del lavoro, l'inesistenza di vincoli diretti tra lavoratore e imprenditore (a causa spesso dell'intermediazione operata dai caporali), ma soprattutto la loro continua "rotazione" hanno favorito una sorta di deresponsabilizzazione del singolo datore di lavoro. Non è un caso che tra le province agricole dove si è registrato il più alto numero di richieste di regolarizzazione rientrano proprio quelle aree – la fascia trasformata di Ragusa, l'agro-pontino, la piana del Sele – dove l'intensivizzazione e la serricoltura hanno spinto verso una produzione a ciclo continuo che conseguentemente ha "destagionalizzato" anche i rapporti di lavoro.

In conclusione, l'emersione di duecentomila migranti presenti in Italia senza documenti di soggiorno, così come il conseguimento di trentamila permessi di soggiorno per altrettanti braccianti irregolari sono sicuramente un dato significativo, indipendentemente dalle distorsioni che il provvedimento ha creato (hanno fatto domanda di emersione come braccianti anche molti lavoratori che di fatto erano impiegati in altri settori non coperti dal provvedimento e, di converso,

molti braccianti – ma anche edili, camerieri, fattorini – si sono dovuti camuffare da collaboratori domestici per aggirare la perimetrazione settoriale e reddituale del provvedimento).

Una ipocrisia di fondo, condensata in questo decreto, che si disvela anche attraverso un'ulteriore rilevazione quantitativa: se nel 2018 le stime sul tasso di occupazione irregolare in agricoltura hanno raggiunto la cifra record del 24.3% (Istat 2020) non può infatti non lasciare esterrefatti il dato sulle domande di emersione di rapporti di lavoro irregolare di cittadini italiani e neocomunitari in agricoltura, appena 44 istanze in tutt'Italia.

A distanza di mesi dalla chiusura, il 15 agosto 2020, della finestra temporale per la regolarizzazione, gran parte dei 29.555 richiedenti attende ancora la convocazione in Prefettura; essi non possono nel contempo firmare nessun altro contratto, se non quello promesso dal loro “padrone”.

I ghetti invece sono sempre lì, sempre più affollati: all'alba i furgoni carichi di braccianti continuano a partire diretti verso i campi e le aziende agricole.

Tutti lo sanno, ma nessuno li vede. Appunto, invisibili.

Bibliografia

Arnalte A. E., *Agricultura a tiempo parcial y relaciones de producción en la citricultura del País Valenciano*, Investigaciones Económicas, 9: 63-88, 1979.

Boeri T., Briguglio S. e Di Porto E., *Chi e come regolarizzare nell'emergenza coronavirus*. Lavoce.info, 24 aprile 2020. Link: <https://www.lavoce.info/archives/65966/chi-e-come-regolarizzare-nellemergenza-coronavirus/>

Colloca C. e Corrado, A., *La globalizzazione delle campagne. Migranti e società rurali nel Sud Italia*, Milano, Franco Angeli, 2013.

- Corrado A., De Castro C. e Perrotta D., *Migration and Agriculture. Mobility and change in the Mediterranean area*, London, Routledge, 2016.
- Istat, *Conti e aggregati economici nazionali annuali 2018*, Roma, Istituto Nazionale di Statistica, 2020.
- Dines N. e Rigo E., “Postcolonial Citizenships and the «Refugeeization» of the Workforce: Migrant Agricultural Labor in the Italian Mezzogiorno”, in Ponzanesi S., Colpani G. (a cura di), *Postcolonial Transitions in Europe: Contexts, Practices and Politics*, London, Rowman and Littlefield, 2015.
- Gertel J. e Sippel S.R., *Seasonal workers in Mediterranean Agriculture*, London, Routledge, 2014.

PARTE 4
TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO

Capitolo 6

Dicotomie di genere: tra lavoro da casa e lavoro di cura¹

di Armanda Cetrulo e Maria Enrica Virgillito

Introduzione

L'esplosione della pandemia Covid-19 e le conseguenti misure di lockdown e distanziamento sociale hanno messo a dura prova la tenuta dei sistemi produttivi, economici e sociali su scala globale.

Con la scoperta del “paziente uno” a fine Febbraio 2020, l'Italia è stata il primo laboratorio politico in Europa nella lotta alla propagazione del virus. A fine Marzo 2020, il governo ha imposto la chiusura delle attività lavorative “non essenziali”. La nozione del lavoro essenziale, cara ad una prospettiva di analisi femminista e di classe, è così rientrata improvvisamente nel lessico quotidiano, riportando all'attenzione non soltanto il ruolo sociale svolto dagli operatori sanitari, ma anche di tutte quelle attività solitamente considerate di basso livello e bassa qualifica, come i lavori legati alla produzione, raccolta e vendita alimentare, alla pulizia, all'assistenza ed al trasporto di merci.

1 La prima parte di questo saggio riprende in gran parte Cetrulo A., Guarascio, D. e Virgillito M. E., *The privilege of working from home at the time of social distancing*. «Intereconomics», 55, 142-147, 2020. Le autrici ringraziano il laboratorio Minerva-La Sapienza per i numerosi spunti di riflessione ricevuti e Dario Guarascio per lo scambio continuo di idee.

Tuttavia, più che i lavoratori, essenziali sono diventati quei settori produttivi – definiti dai codici ATECO – il cui blocco avrebbe compromesso il funzionamento della filiera e più in generale la “tenuta del sistema”, come la manifattura, la chimica e il tessile. Inoltre, attraverso il meccanismo delle deroghe locali concesse dai prefetti, anche quelle imprese prive dal bollino di “essenziale”, hanno potuto in alcuni casi continuare l’attività produttiva.

Il telelavoro, o per così dire lavoro agile, già caldeggiato dalla fine di Febbraio per l’amministrazione pubblica e poi esteso in Marzo alle imprese private, è stato prospettato come la panacea in grado di mantenere continuità produttiva rispetto a quelle mansioni eseguibili da remoto, ma anche salutato come un’opportunità di svecchiamento e miglioramento dei processi organizzativi di impresa, con spinte verso la decentralizzazione della conoscenze e delle decisioni, verso un’organizzazione autonoma del lavoro e dei risultati basata sul raggiungimento di “obiettivi” slegati dall’orario di lavoro. Molte imprese hanno così sperimentato per la prima volta questa pratica organizzativa, che fino al 2018 aveva interessato solo il 5% del totale della forza lavoro (Eurofound e ILO 2018).

Dopo un relativo allentamento dei vincoli e un illusorio ritorno alla normalità durante i mesi estivi, la difficoltà dei sistemi sanitari regionali di far fronte alla nuova ondata epidemica, l’assenza di un potenziamento strutturale della medicina di base, di protocolli di assistenza domiciliare, di un sistema di tracciamento accessibile distribuito nel territorio e gratuito, di un potenziamento del servizio di trasporto urbano, hanno indotto l’emanazione di un nuovo DPCM con l’obiettivo di contenere la diffusione della seconda ondata, prevedendo tra l’altro la chiusura di bar e ristoranti a partire dalle ore 18.00, didattica a distanza per il secondo grado di istruzione superiore, chiusure di sale teatrali e cinematografiche e dei centri sportivi e ricreativi. Il governo ha inoltre nuovamente raccomandato l’utilizzo del lavoro agile sia nelle

aziende private che nella pubblica amministrazione, in cui tale pratica dovrebbe riguardare almeno il 75% dei dipendenti.

Il privilegio di poter lavorare da casa nei tempi della pandemia sta diventando un ulteriore discriminazione in una società in cui le disuguaglianze erano già largamente stratificate. Le donne, in particolare, hanno sofferto durante i mesi di lockdown l'aggravio dovuto all'impossibile conciliazione tra il lavoro produttivo e riproduttivo, la cura e l'educazione dei figli, l'assistenza agli anziani. Sia per chi lo ha fatto lavorando da casa che per chi ha continuato a dover uscire di casa per lavorare, il confinamento ha imposto una intersezione di pesi e rischi che non si era mai profilata in maniera così nitida. A ciò si aggiunge l'ambiguità della dimensione domestica che, seppur in alcuni casi capace di prevenire tutt'altro che rari fenomeni di mobbing sul luogo di lavoro, ha visto in molti casi il dispiegarsi della violenza familiare e di coppia, come riporta il rapporto Istat sull'aumento delle violenze di genere riscontrato nei mesi del lockdown (Istat 2020a).

In questo contributo tracciamo un profilo di quanti e quali lavoratori possono telelavorare guardando simultaneamente ad una dimensione di classe, definita dalle macro-categorie occupazionali, e alla dimensione di genere. Dopo avere individuato la composizione di genere delle professioni telelavorabili, ci focalizziamo sul lavoro di cura, analizzando come si distribuisce il numero di donne, quali sono i livelli retributivi e rischi di contagio associati in quelle professioni in cui prevale l'attività del "prendersi cura di altri".

L'analisi consiste nell'integrazione di due banche dati individuali, l'Indagine Campionaria delle Professioni e la Rilevazione delle Forze di Lavoro.

Una mappatura delle professioni telelaborabili

In un articolo pubblicato su *Intereconomics* abbiamo stimato, insieme a Dario Guarascio, il numero complessivo di lavoratori italiani che possono tele-lavorare, sfruttando le informazioni contenute nell'Indagine Campionaria delle professioni (ICP) con riferimento al periodo 2012-2016.

L'ICP rappresenta un'indagine statistica di grande rilevanza condotta dall'Istituto Nazionale di Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp) con il supporto dell'Istat. Essa raccoglie numerose informazioni qualitative e quantitative su mansioni, competenze, contesti lavorativi e caratteristiche organizzative delle professioni a 5-digit. 16.000 lavoratori italiani vengono selezionati ed intervistati, secondo una complessa strategia di campionamento volta a garantire un'adeguata rappresentatività statistica delle eterogeneità settoriali. L'ICP è di fatto l'unico database europeo direttamente comparabile con l'O*NET, l'indagine sociologica americana ideata negli anni Novanta da cui ha avuto origine una cospicua letteratura economica su professioni, competenze e mansioni.²

La nostra analisi estende il modello proposto da Dingel e Neiman (2020) e identifica – sulla base di variabili di natura tecnica, materiale, sociale e ambientale caratterizzanti il lavoro svolto – l'insieme di quelle professioni che non possono essere svolte da casa. La classificazione segue un principio di esclusione, ossia consiste nell'individuare l'insieme di attività che richiedono necessariamente lo svolgimento di lavori in presenza, o per l'utilizzo di macchinari ed impianti, o per la relazione con altri individui, o per la necessità di operare in ambienti esterni, o per l'assenza del ricorso alla comunicazione digitale. Dal-

² Per un'analisi critica si guardi Cetrulo, A., Guarascio, D. e Virgillito, M. E., *Anatomy of the Italian occupational structure: concentrated power and distributed knowledge*, N. 418, GLO Discussion Paper, 2019.

le mansioni si passa alle occupazioni, attraverso una soglia di attribuzione di prevalenza, secondo la quale, se una professione richiede largamente (per almeno il 60% del tempo di lavoro) lo svolgimento di operazioni non-telelaborabili, sarà definita come tale.

I risultati descrivono una realtà allarmante e contraria al mantra della panacea del telelavoro. In primo luogo, soltanto il 30% di tutte le professioni che compongono la struttura occupazionale italiana può essere svolto da casa, percentuale corrispondente a circa 6,7 milioni di lavoratori (dati Istat 2016). Il restante 70% delle professioni, pari a circa 16 milioni di lavoratori, svolge mansioni e attività che non possono essere eseguite a distanza.

È interessante notare che stime simili sono state prodotte per altre economie avanzate, confermando l'impossibilità di applicare questa modalità di lavoro – la cui regolamentazione in termini giuridici ed organizzativi risulta ancora incerta in Italia – alla maggioranza della forza lavoro.³

Come riportato nella Figura 1, le professioni che possono essere svolte da casa (TL) sono estremamente concentrate tra le categorie manageriali, tra gli accademici, i professionisti tecnici e gli impiegati. Gli addetti alle vendite e all'assistenza, gli operai, gli artigiani e le professioni elementari non hanno pressoché alcuna possibilità di lavorare da casa (NTL).

3 Rilevazioni campionarie della Fondazione Di Vittorio riportano un numero di otto milioni, la cui differenza rispetto alla nostra stima consiste in circa un milione di insegnanti di ogni grado di istruzione che durante il lockdown hanno svolto didattica a distanza.

FORZA LAVORO!

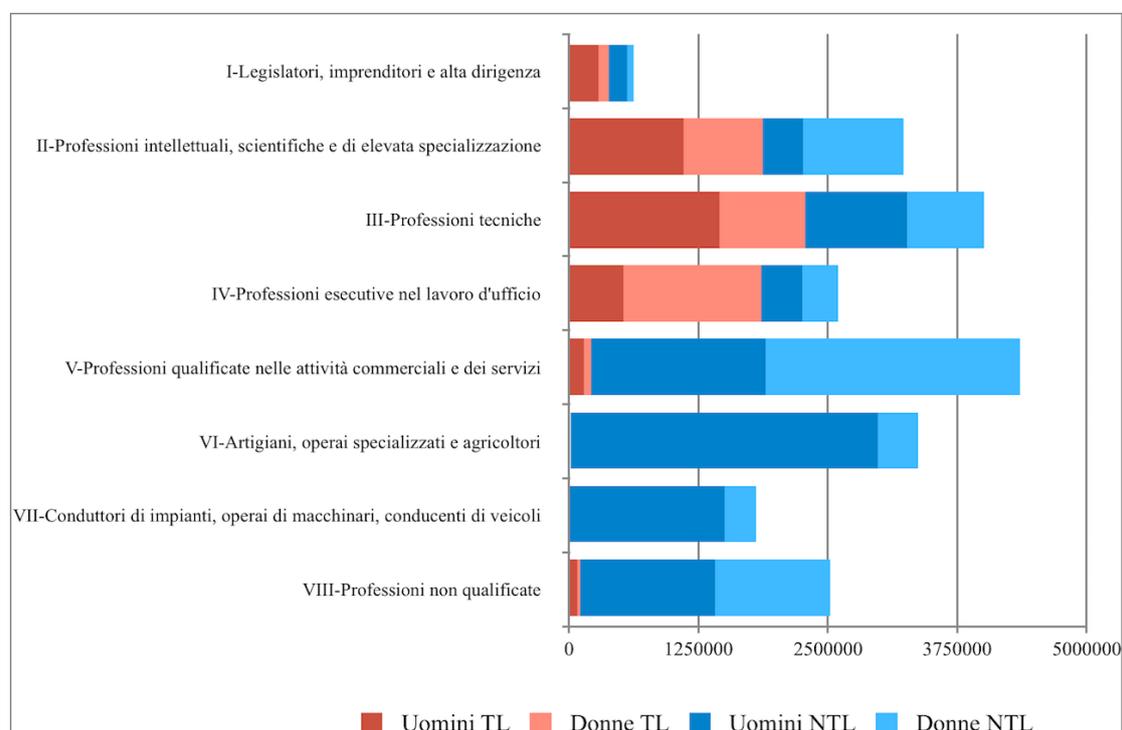


Figura 1. Distribuzione per macro-gruppi professionali ISCO e per genere del numero di lavoratori occupati in professioni telelavorabili (TL) e non (NTL).

La disparità nell'accesso al lavoro agile sottende in realtà una più ampia disuguaglianza in termini di struttura salariale. Infatti, mentre la distribuzione dei salari medi per i lavoratori "NTL" è in gran parte concentrata nell'intervallo 500-1800 euro al mese, i lavoratori "TL" registrano salari medi ampiamente concentrati nell'intervallo 1000-2000 euro al mese. Questa polarizzazione nella struttura salariale si riflette anche nel tipo di copertura contrattuale: circa 2 milioni di lavoratori temporanei e 3,8 milioni di autonomi sono impiegati in professioni che non possono essere svolte da casa. Si tratta di lavoratori che percepiscono salari più bassi e che hanno una maggiore instabilità occupazionale a causa della prevalenza di forme di lavoro precario. Come riportato nell'ultima nota dell'Istat sul mercato del lavoro italiano, sono proprio queste categorie di lavoratori (precari ed autonomi) ad aver registrato il maggior calo occupazionale rispetto

al corrispondente trimestre del 2019 (-677mila dipendenti a termine, -219mila autonomi) anche perché esclusi dal temporaneo blocco dei licenziamenti previsto per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

La diffusione ed il perdurare della pandemia aggravano ulteriormente disuguaglianze che caratterizzano in maniera strutturale la nostra attività produttiva, accelerando una stratificazione del rischio tra le categorie più vulnerabili. In tale contesto diventa dirimente un'analisi della dimensione di genere, già motivata dalle rilevazioni Istat, che registrano per il II trimestre 2020 una diminuzione del tasso di occupazione femminile più marcata rispetto a quello maschile (rispettivamente -2.2% e -1.6% sul II trimestre 2019), nonostante un tasso di inattività femminile notevolmente superiore (rispettivamente 47 % e 28%, con un incremento del 3,9% per le donne e del 3,2 % per gli uomini rispetto al II trimestre 2019) (Istat 2020b).

Ciò implica che, malgrado le donne occupate siano di gran lunga meno numerose rispetto ai colleghi uomini (dati al 2019), con l'occupazione femminile italiana ben al di sotto della media europea (50% vs 67.4%), e con tassi di occupazione nel Sud Italia pari al 33%, i contratti temporanei non attivati e le cessazioni dei rapporti di lavoro durante il lockdown hanno investito le donne in maniera molto significativa.

D'altra parte, la Figura 1 ci informa anche della segregazione occupazionale femminile. Infatti, le occupazioni a prevalenza femminile, quando possono telelavorare, si concentrano largamente nel gruppo professionale di assistenza amministrativa (IV), mentre quando non possono telelavorare sono largamente concentrate nel commercio e servizi, e nelle professioni non qualificate (V e VIII). Queste ultime due categorie occupazionali sono largamente caratterizzate da contratti temporanei e spesso part-time involontari. All'opposto, le posizioni manageriali, accademiche e le alte burocrazie statali sono a largo beneficio dei lavoratori uomini.

Il fronte femminile nel lavoro di cura

Sebbene sia ancora prematuro tracciare un quadro comprensivo degli effetti eterogenei della pandemia sulle donne, diverse evidenze empiriche documentano il fenomeno di “she-recession” per sottolineare l’impatto differenziato della pandemia sulle donne, sia per fattori legati alla segregazione occupazionale in settori duramente colpiti della chiusura, come turismo e ristorazione, che per una distribuzione fortemente sbilanciata del carico domestico (Alon et al. 2020; InGenere 2020) che induce alcune donne ad abbandonare la propria attività lavorativa per prendersi cura dei figli.

I rischi, le vulnerabilità e i disagi socioeconomici ricaduti sulle donne si intersecano nella fase pandemica. Da una parte molte lavoratrici hanno continuato a lavorare poiché impiegate nei cosiddetti settori essenziali e, dall’altra, coloro che svolgevano lavori domestici e di cura, come per esempio colf e badanti, sono state largamente impossibilitate ad accedere a sostegni economici a causa della natura prevalentemente irregolare dei rapporti di lavoro (si stima che a fronte di circa 860mila lavoratori regolari, vi siano circa 1,2 milioni di irregolari).

Pertanto, analizzare e mappare le vulnerabilità caratterizzanti le diverse professioni intersecando la dimensione di genere risulta davvero urgente. La pandemia e il blocco forzato delle attività hanno infatti scoperto il vaso di pandora delle contraddizioni insite al modello di produzione vigente, la cui riproduzione sociale si basa ampiamente su lavoro sottopagato o non riconosciuto svolto tra le mura domestiche (si vedano per esempio i lavori di Silvia Federici), anche a seguito dell’arretramento dell’erogazione di beni e servizi pubblici da parte dello “stato sociale”. D’altra parte, nonostante lo sdoganamento del lavoro essenziale, è mancata e continua ad essere drammaticamente assente una valorizzazione di quelle professioni in cui il lavoro di cura è prevalente, superando criteri di mera produttività (spesso erronea-

mente basata sulle retribuzioni ricevute) e che parta dal riconoscimento della dignità del lavoro e dell'importanza di soddisfare veri bisogni collettivi.

Allo scopo di mappare il lavoro di cura, utilizziamo nuovamente l'indagine campionaria ICP, selezionando quelle professioni a 4-digit per le quali "assistere e prendersi cura degli altri" rappresenta un'attività prevalente (soglia al 60 %) nello svolgimento delle proprie mansioni. Di seguito, riportiamo la **Tabella 1** con le prime 30 professioni,⁴ a cui abbiamo aggiunto la quota di lavoratrici donne, lavoratori stranieri e livello di reddito. Come vediamo dalla tabella, la domanda contenuta nell'ICP individua come "lavori di cura" professioni nei settori (i) sanitario, (ii) sociale/domestico, (iii) educativo.

codice 4 digit	Professione	Donne (%)	Stranieri (%)	Reddito (liv)
Salute				
5311	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	82	9,77	1
2533	Psicologi clinici e psicoterapeuti	77	0,4	4
3211	Professioni sanitarie infermieristiche	75	6,5	3
3212	Podologi	73	1,6	1
3214	Tecnici ortopedici	69	3,6	2
3217	Tecnici della medicina popolare	65	6,2	2
5433	Massaggiatori ed operatori termali	63	13,8	1
3213	Tecnici audiometristi	61	0,01	3
3215	Dietisti	60	8,4	2
2314	Veterinari	51	0,88	4
2412	Specialisti in terapie mediche	49	1,33	4
2411	Medici di medicina generale	45	3,09	4
2416	Specialisti in diagnostica per immagini e radioterapia	41	0	4
2418	Anestesisti e rianimatori	39	2,7	4
2413	Specialisti in terapie chirurgiche	32	1,6	4
2415	Dentisti e odontostomatologi	29	0,59	4

4 Tale lista non vuole chiaramente essere esaustiva dell'intero universo dei lavori che, in termini ampi, consistono nel prendersi cura degli altri, ma vuole fornire un'approssimazione delle professioni in cui questa attività è prevalente. Dalla lista sono state omesse alcune professioni considerate ambigue.

FORZA LAVORO!

codice 4 digit	Professione	Donne (%)	Stranieri (%)	Reddito (liv)
Sociale/Domestico/Altro				
3451	Assistenti sociali	90	1,2	2
5443	Addetti all'assistenza personale	90	58,7	1
8221	Collaboratori domestici e professioni assimilate	88	72,7	1
3452	Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	74	1,99	1
5441	Personale di compagnia, personale qualificato di servizio alle famiglie	70	43,6	1
8152	Portantini e professioni assimilate	66	4,6	1
3455	Tecnici delle attività religiose e di culto	52	71,6	2
5487	Bagnini e professioni assimilate	14	2,09	1
Educazione				
2642	Professori di scuola pre-primaria	99	0,17	2
2641	Professori di scuola primaria	94	0,1	3
5442	Addetti alla sorveglianza di bambini	90	26,3	1
2654	Consiglieri dell'orientamento	83	0	2
2651	Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	82	0,3	3
2633	Professori di discipline umanistiche nella scuola secondaria	77	0,43	3
2561	Specialisti in discipline religiose teologiche	2	19,5	1

Tabella 1. le trenta occupazioni in cui prevale lo svolgimento di mansioni di cura.

La maggior parte di queste professioni si caratterizza per un'elevatissima concentrazione di occupazione femminile (a esclusione delle professioni mediche in cui la quota femminile è inferiore al 50%) e per una significativa presenza di lavoratrici immigrate nelle professioni domestiche. Per convenienza espositiva, le professioni sono ordinate per prevalenza di quota femminile.

L'ultima colonna della **Tabella 1** indica il livello retributivo distinto in quattro categorie, da 1 a 4 (basso, medio-basso, medio-alto, alto), secondo l'appartenenza al quartile della distribuzione del reddito mediano del totale della popolazione. Si evince chiaramente come le occupazioni a maggiore dominanza femminile (professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali, podologhe, assistenti sociali, maestre), percepiscano redditi collocati tra il primo e il secondo quartile della di-

stribuzione. A riprova di ciò, confrontando la distribuzione del reddito mediano⁵ dell'intero insieme delle occupazioni in Italia con il reddito percepito dalle professioni di cura in **Figura 2**, queste presentano una maggiore densità proprio in corrispondenza dei livelli di reddito più bassi, seppur con alcune differenze. Se guardiamo alla distribuzione all'interno dei lavori di cura, distinguendo per i quattro livelli di reddito (asse x) e quota femminile (grandezza dei simboli), dalla **Figura 3** si evince che la maggior parte delle professioni si concentra nei primi due livelli reddituali, mentre quei lavori di cura più altamente specializzati (es. medici) si caratterizzano per una più limitata componente femminile e redditi più elevati. Da questa analisi concludiamo come, sebbene il lavoro di cura sia svolto prevalentemente da donne, all'aumentare della qualifica, della posizione gerarchica e del reddito all'interno del lavoro di cura, diminuisca la presenza femminile.

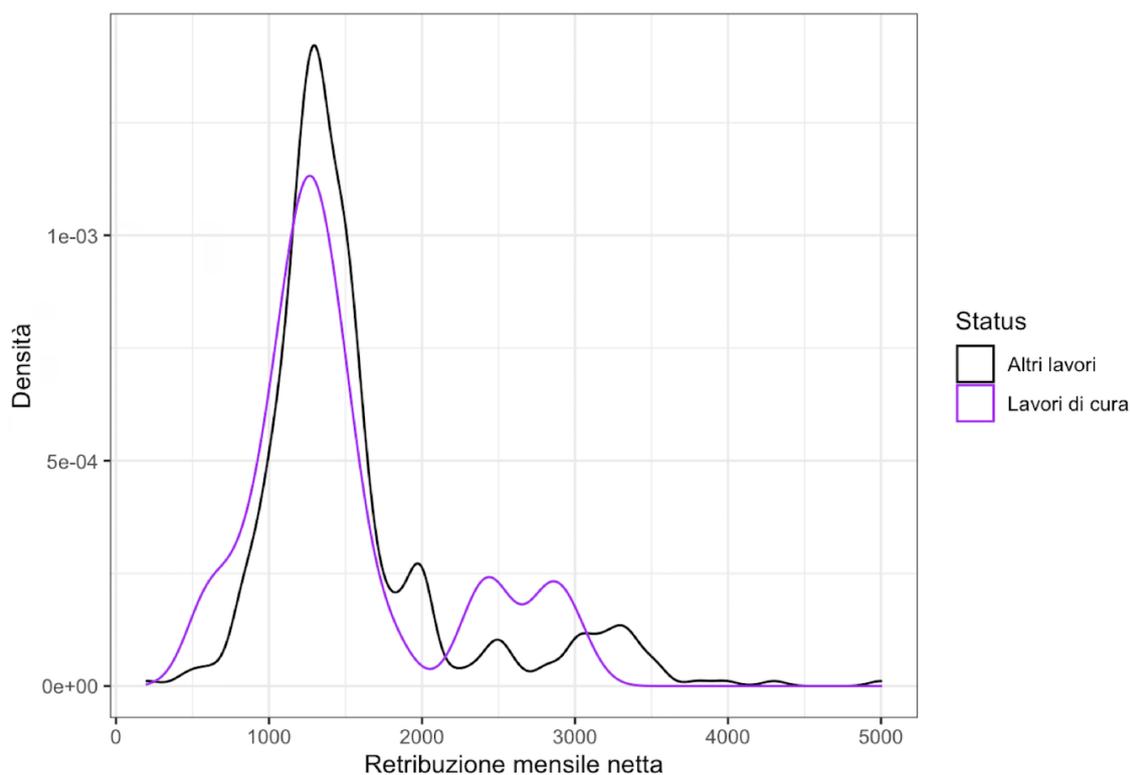


Figura 2. Distribuzione della retribuzione mediana mensile netta nei lavori di cura (viola) verso le restanti occupazioni (nero), dati Istat 2016.

5 Il reddito è calcolato per ciascuna professione a 4-digit a partire dai dati Istat sulle forze lavoro nel 2016.

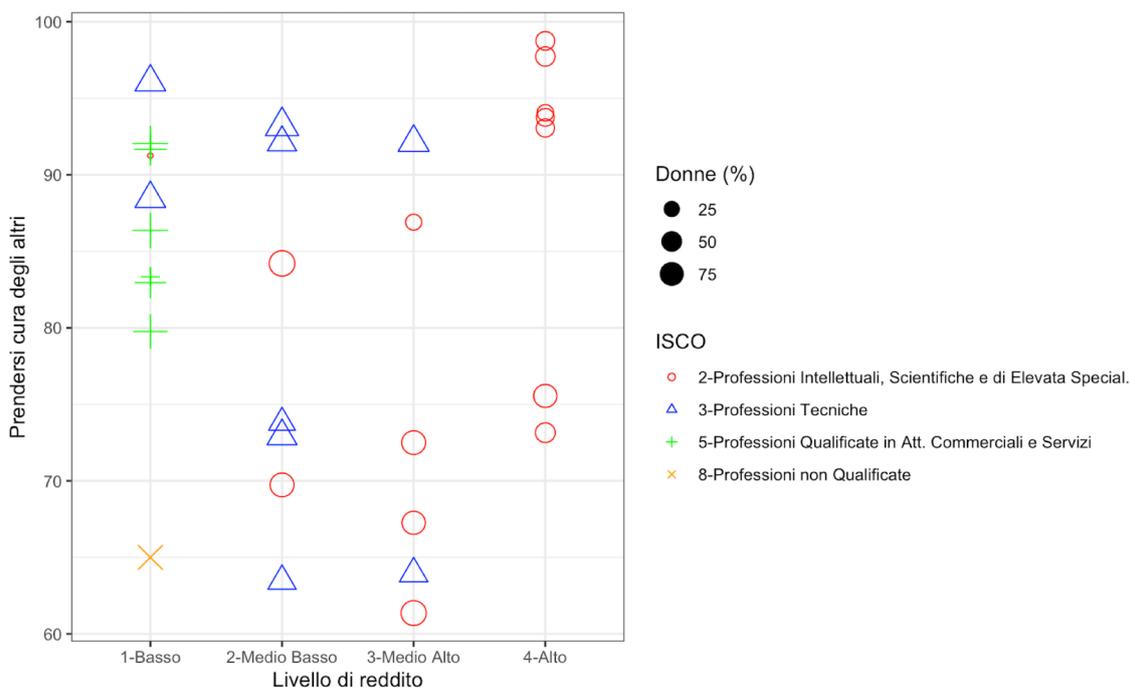


Figura 3. Livelli di reddito (asse x) e intensità del lavoro di cura per macro-gruppi professionali ISCO (asse y), dati Istat 2016.

Rischi di genere fuori e dentro le mura domestiche

La vicinanza fisica e il contatto frequente con altre persone sono di fatto caratteristiche intrinseche del lavoro di cura ed assistenza. Allo stesso tempo, un grado elevato di prossimità fisica può diventare in contesti pandemici causa di contagio, data la maggiore probabilità di contrarre infezioni, specialmente nelle strutture ospedaliere e nei centri di assistenza per anziani e malati. Purtroppo, a fronte di un rischio intrinsecamente legato alla natura stessa di tali professioni, le misure di protezione volte a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori non sono state efficaci nel contenere in maniera sostanziale la propagazione del virus, come confermato dall'ultimo report dell'Inail. Secondo le denunce di infortunio per Covid-19 raccolte fino al 31 Agosto 2020, il 71,2% dei casi proviene dal settore sanitario e di assistenza sociale, e le prime cinque professioni per numero di denunce appartengono tutte alla categoria dei lavori definiti sopra (tecnici della salute, medici,

professioni qualificate nei servizi personali e personale non qualificato nei servizi sanitari e di istruzione).

Inoltre, considerata la segregazione di genere in tali professioni, non stupisce che il 71,3% del totale dei casi di Covid-19 denunciati sul posto di lavoro riguardi proprio delle lavoratrici donne (Inail 2020).⁶

A queste criticità se ne aggiungono altre, più difficilmente quantificabili, che hanno a che vedere con la pressione psicologica a cui sono esposti tali lavoratori, dovuta sia alla natura della prestazione che alla scarsità di operatori a fronte di una domanda crescente, in un contesto di privatizzazioni e taglio delle risorse che ha portato ad un forte sottodimensionamento dei servizi, come è emerso chiaramente in questi mesi di emergenza sanitaria (Prante et al. 2020).

Dal lavoro di cura fuori casa a quello in casa, i rischi e le vulnerabilità si stratificano. Le mura domestiche si sono spesso configurate come veicolo di sovraccarico lavorativo e oppressione. Durante i mesi di lockdown, le donne hanno visto drammaticamente comprimersi i propri spazi di autonomia, con l'obbligo di svolgere spesso simultaneamente attività di produzione e riproduzione sociale laddove impiegate in modalità tele-lavoro o, seppur prive di un lavoro retribuito, hanno dovuto incrementare ulteriormente le proprie attività di cura e assistenza nei confronti di figli, anziani o familiari malati, data la chiusura delle scuole e l'impossibilità di accedere a servizi di assistenza medica e sociale di prossimità (Istat 2020c).

Inoltre, le abitazioni private, lontane dall'essere "focolari" di benessere e svago, ma piuttosto espressione materiale delle fragilità economiche delle famiglie che le abitano⁷, sono diventate teatro di tensioni e conflitti spesso esplosi in episodi di violenza maschile, come dimo-

6 Per consultare l'indagine Inail <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-denunce-contagi-covid-31-agosto-2020.html>.

7 Per un'analisi delle condizioni abitative delle famiglie italiane si guardi l'indagine dell'Istat <https://www.istat.it/it/files//2011/01/testointegrale20100226.pdf>.

stra l'incremento delle chiamate al numero antiviolenza 1522, in cui si registra un aumento delle telefonate fatte dai figli per denunciare gli episodi di violenza familiare (Istat 2020d).

Conclusioni

Tutt'altro che livellatrice, l'epidemia Covid-19 sta acuendo ulteriormente le disuguaglianze in termini di diritto al lavoro, alla salute, all'istruzione, e in generale ad una vita dignitosa. Le categorie più deboli sono oggi le più colpite. Tra queste, le donne vedono peggiorare notevolmente le proprie condizioni, sia materiali che psicologiche, anche per le ragioni discusse in questo contributo.

Non mancano le pressioni sociali che chiedono di andare oltre il "new normal", anche sulla spinta del movimento Black Lives Matter e dei gruppi femministi che da anni lavorano per esplicitare l'urgenza di una visione che intersechi la classe, il genere e la razza – parafrasando Angela Davis – per comprendere su quali soggetti si stiano stratificando le vulnerabilità e i rischi. Un'ottica intersezionale che aiuti a inquadrare come co-occorrenti forme di sfruttamento vadano a sommarsi e riprodursi su scala globale.

Non mancano neanche le richieste di sfruttare questa occasione per avviare una nuova fase economica e sociale, a partire dall'uso del Next Generation Plan per finanziare la spesa in infrastrutture sociali,⁸ misure di sostegno diretto alla sanità pubblica, politiche di rafforzamento del potere negoziale dei lavoratori e di lotta alle disuguaglianze (Dosi et al. 2020), con l'ambizione di soddisfare il bisogno di cura ed assistenza della collettività, anche liberando il tempo delle donne dal sovraccarico del lavoro di cura intra e extra domestico, e allo stesso

⁸ Per una sintesi sull'importanza delle infrastrutture sociali si consulti il sito ingene-re.it.

tempo creando nuove opportunità di lavoro in grado di superare la segregazione occupazionale.⁹

Eppure, l'implementazione di tali proposte non è scontata e il rischio che si verifichi un peggioramento generalizzato delle condizioni di vita della maggioranza della popolazione è tutt'altro che lontano, viste anche le tendenze strutturali dell'organizzazione della fabbrica sociale preesistenti alla pandemia (Dosi e Virgillito 2019).

Proprio alla fabbrica sociale, in una fase di pandemia, spetta la scelta di mettere o meno in discussione un paradigma di relazioni sociali e produttive che sminuisce e non riconosce il ruolo del lavoro di cura come essenziale per il soddisfacimento di veri bisogni, sia dell'individuo che della collettività. Ci si chiede quindi, essenziale per chi e per far cosa?

Bibliografia

- Alon T., Doepke M., Olmstead-Rumsey J. and Tertilt M., *The Shecession (She-Recession) Of 2020: Causes And Consequences*. VOX, CEPR Policy Portal, 2020. Link: <https://voxeu.org/article/shecession-she-recession-2020-causes-and-consequences>
- Cetrulo A., Guarascio D. e Virgillito M. E., *Anatomy of the Italian occupational structure: concentrated power and distributed knowledge*, No. 418, GLO Discussion Paper, 2019.
- Cetrulo A., Guarascio D. e Virgillito M. E., *The privilege of working from home at the time of social distancing*, *Intereconomics*, 55, 142-147, 2020.
- Dingel J. I. e Neiman B., *How many jobs can be done at home?*, National Bureau of Economic Research, No. w26948, 2020.

⁹ Per un'analisi internazionale sul "care work" si consulti il report dell'ILO https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm.

- Dosi G. e Virgillito M.E., *Whither the evolution of the contemporary social fabric?* New technologies and old socio-economic trends, *International Labour Review* 158 (4), pp. 593-625, 2019.
- Dosi G., Fanti L., e Virgillito M.E., *Unequal societies in usual times, unjust societies in pandemic ones.* *Journal of Industrial and Business Economics*, 47, pp. 371-389, 2020.
- Eurofound e International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg-Geneva, Publications Office of the European Union and the International Labour Office, 2018.
- Inail, *Al 31 Agosto Denunciati 52.209 Contagi Sul Lavoro Da Covid-19*, 2020. Link: <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-denunce-contagi-covid-31-ago-sto-2020.html>
- InGenere, *Shecession*, 2020. Link: <http://www.ingenere.it/video/shecession>.
- Istat, *L'abitazione delle famiglie residenti in Italia Anno 2008*, 2010. Link: <https://www.istat.it/it/files//2011/01/testointegrale20100226.pdf>
- Istat 2020a, *Il Numero Verde 1522 Durante La Pandemia (Periodo Marzo-Giugno 2020)*, 2020. Link: <https://www.istat.it/it/archivio/246557>
- Istat 2020b, *Il Mercato Del Lavoro. II Trimestre 2020*, 2020 Link: https://www.istat.it/it/files//2020/09/Mercato-del-lavoro-II-trim_2020.pdf
- Istat 2020c, *Fase 1: Le Giornate In Casa Durante Il Lockdown*, 2020. Link: <https://www.istat.it/it/archivio/243829>
- Istat 2020d, *L'Allerta Internazionale E Le Evidenze Nazionali Attraverso I Dati Del 1522 E Delle Forze Di Polizia. La Violenza Di Genere Al Tempo Del Coronavirus: Marzo - Maggio 2020*, 2020. Link: <https://www.istat.it/it/files//2020/05/Dati-del-1522-e-delle-Forze-di-Polizia.pdf>
- Prante F. J., Bramucci A., e Truger A., *Decades of Tight Fiscal Policy Have Left the Health Care System in Italy Ill-Prepared to Fight the COVID-19 Outbreak.* *Intereconomics*, 55, pp. 147-152, 2020.

Capitolo 7

Se la pandemia è una questione di genere: mercato del lavoro, gender gap e politiche emergenziali in Italia

di Gemma Scalise

La pandemia non colpisce tutti allo stesso modo: uno degli insegnamenti che l'esperienza emergenziale legata alla diffusione del Covid-19 ci ha già lasciato è che quando in una società ci sono delle forme di disuguaglianza che sono strutturali, anche i fenomeni che sembrano più democratici, perché colpiscono tutti, come un virus, hanno un impatto molto differenziato sui diversi gruppi sociali. È così che la disuguaglianza di genere, una caratteristica che ha radici profonde nella società e che si riproduce nel mercato del lavoro, viene esacerbata dalla crisi sanitaria: i dati raccolti dalle Nazioni Unite (2020) sugli effetti del Covid-19 mostrano che in tutto il mondo le donne stanno accusando più degli uomini l'impatto sociale ed economico dell'emergenza sanitaria – stanno perdendo il lavoro in misura maggiore rispetto agli uomini e si stanno facendo più carico del lavoro domestico legato alla chiusura dei servizi per l'infanzia e alle esigenze della terza età – tanto che, come le stesse Nazioni Unite avvertono, l'impatto della pandemia

potrebbe invertire i progressi compiuti in materia di uguaglianza di genere e diritti delle donne negli ultimi decenni.

Il divario di genere è infatti un'asimmetria "cristallizzata" nei rapporti socioeconomici che, nonostante l'evoluzione dei ruoli e dei comportamenti di genere e l'espansione generalizzata dell'occupazione femminile, persiste e si manifesta sotto varie forme e con diversa intensità a seconda dei contesti geografici, sociali ed economici. Vari indici internazionali sono stati sviluppati nel tempo per misurare questo divario (tra i più noti vi sono il "Gender-related Development Index" e il "Gender Empowerment Measure" promossi dalle Nazioni Unite, il "Gender Equity Index" dell'Unione Europea, il "Social Institutions and Gender Index" dell'OECD ed il "Gender Gap Index" del World Economic Forum) e tutti mostrano l'intensità e la trasversalità della disparità tra uomini e donne, che continua a pesare sulla partecipazione al mercato del lavoro, sull'accesso alle risorse e alle opportunità economiche, sulla qualità dei lavori svolti (per esempio rispetto al salario, alla facilità di licenziamento, all'accesso alle tutele sociali), sulle specializzazioni e categorie professionali, sulle posizioni e i ruoli assunti. Nel mondo, il 78% degli uomini partecipano al mercato del lavoro contro il 55% delle donne: della componente femminile, solo il 18,2% ricopre ruoli di top management (Nazioni Unite 2020). Persino nell'accesso a internet e alla tecnologia c'è un divario rilevante: secondo l'ITU (2020), l'agenzia dell'ONU specializzata nelle ICT, nel 2019 la percentuale di donne che utilizzano internet a livello globale è il 48%, rispetto al 58% degli uomini.

Queste sono le ragioni per cui il World Economic Forum (2019) stima che il costo imputabile al divario di genere sia circa il 15% dell'intero prodotto interno lordo (PIL) mondiale. L'Unione Europea (UE) quantifica l'impatto economico determinato dal divario occupazionale di genere in 370 miliardi di euro all'anno e stima che il miglioramento in termini di uguaglianza di genere potrebbe portare a un aumento del

PIL fino a 3,15 trilioni di euro entro il 2050. Il gender gap è intrinseco all'organizzazione produttiva e, oltre ad avere profondi costi sociali, ha rilevanti costi economici, limitando la crescita e le potenzialità di sviluppo in tutti i paesi, sia perché le donne sono quantitativamente meno occupate, sia perché le loro qualifiche, competenze e capacità non sono valorizzate.

Quantità vs qualità dell'occupazione femminile

Negli ultimi trent'anni la disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro è stata problematizzata e ampiamente dibattuta a livello politico e molte riforme del welfare state sono state orientate ad aumentare il tasso di occupazione femminile e a conciliare vita familiare e tempi di lavoro. Alti tassi di occupazione femminile, però, non corrispondono automaticamente a una raggiunta parità di genere, perciò anche nei contesti nei quali queste politiche hanno avuto maggiore successo, come i paesi del Nord Europa, le disparità permangono e si manifestano sotto altre forme, in particolar modo rispetto alla qualità dell'occupazione.

Com'è noto, il divario occupazionale tra i sessi varia notevolmente tra i contesti nazionali (**Figura 1**).

Mentre in alcuni Paesi dell'UE nel 2019 il divario occupazionale si è attestato sotto il 5% (Lituania, Finlandia, Lettonia e Svezia), in altri è superiore al 15% (Malta, Grecia, Italia, Romania, Ungheria e Polonia). Allo stesso tempo però, mentre il tasso di occupazione femminile in Europa è cresciuto costantemente, il gap retributivo è rimasto praticamente stabile negli ultimi dieci anni: le donne guadagnano in media il 14% in meno all'ora rispetto agli uomini (Eurostat 2020). Molti sono i fattori che influenzano tale differenza. Una delle ragioni principali è che le donne sono maggiormente occupate in settori meno remunerativi e più precari, come i lavori di cura, l'istruzione, il settore dei ser-

vizi (alberghiero, ristorazione, commercio), mentre la percentuale di lavoratori uomini è molto alta (oltre l'80%) nei settori scientifici, delle tecnologie e ingegneristici. Un'altra ragione che pesa sul differenziale retributivo riguarda la maggiore diffusione, per le donne, di contratti di lavoro part-time, spesso involontario: nel 2019, l'8% degli uomini in Europa ha lavorato a tempo parziale contro quasi un terzo delle donne (30,7%). Le donne svolgono, in media, meno ore di lavoro retribuito, ma più ore di lavoro non retribuito nel contesto domestico, dove la divisione del carico lavorativo ricade ancora maggiormente sulle donne, fattore che spesso influenza le loro scelte di carriera (**Figura 2**).

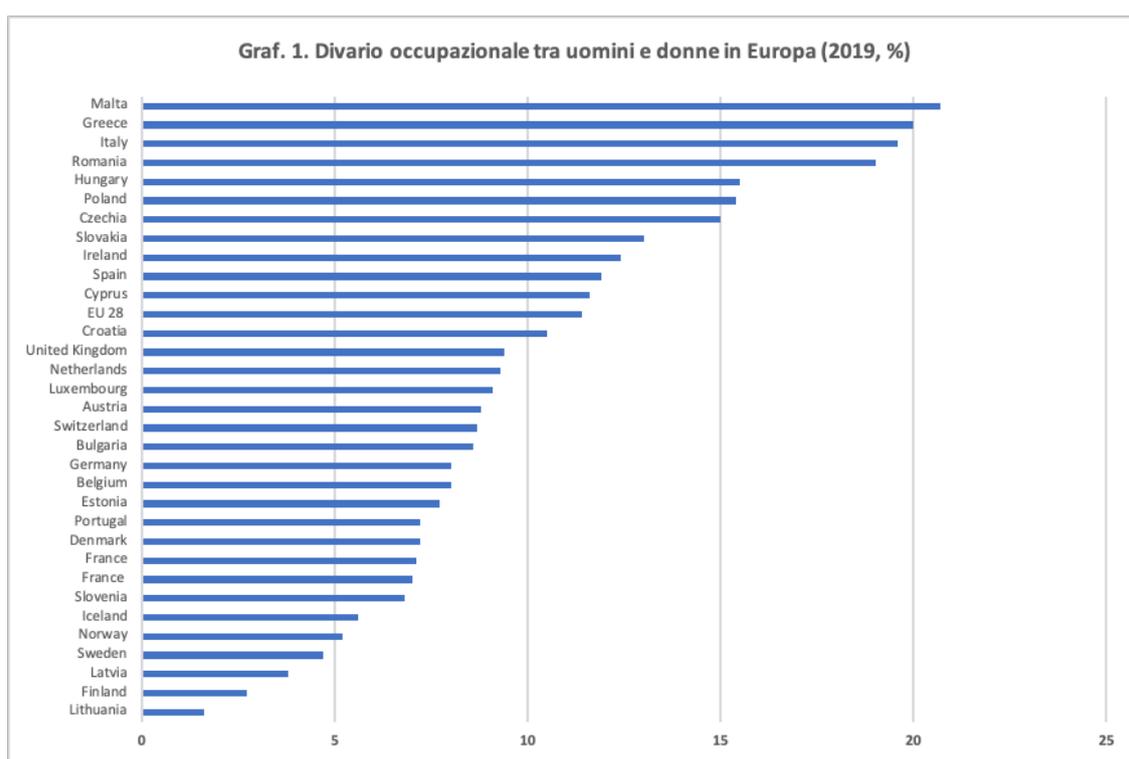


Figura 1 (fonte: Eurostat). Nota: Il divario occupazionale tra i sessi calcola la differenza tra i tassi di occupazione degli uomini e delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni. Il tasso di occupazione è calcolato dividendo il numero di persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni che hanno un'occupazione per la popolazione totale della stessa fascia d'età. L'indicatore si basa sull'indagine sulle forze di lavoro dell'UE (EU-LFS).

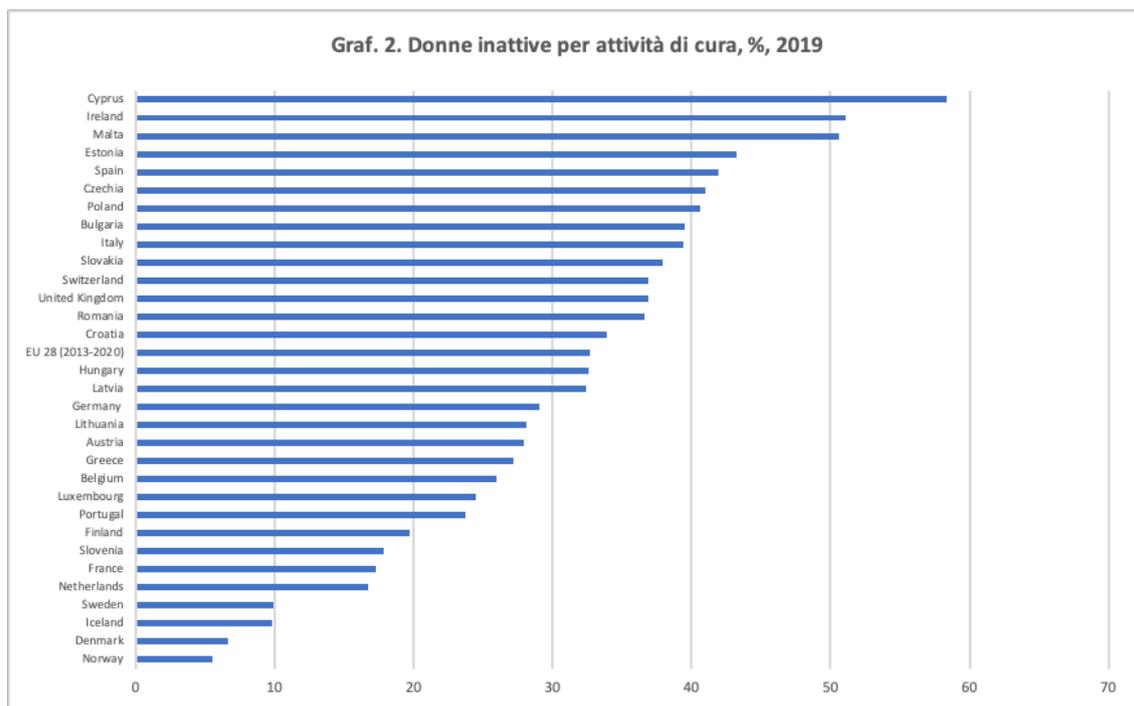


Figura 2 (fonte: Eurostat). Nota: L'indicatore misura l'inattività dovuta a responsabilità di cura includendo la cura rivolta a bambini o adulti non autonomi sia altre responsabilità familiari o personali, secondo la definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Le donne sono inoltre più occupate nell'economia informale, fattore che le esclude di fatto da ogni forma di accesso alla protezione e previdenza sociale (es. indennità e pensione) e le espone maggiormente al rischio di povertà.

La maggiore differenza di retribuzione oraria si trova nelle posizioni di vertice, posizioni per le quali è ancora forte il cosiddetto *glass ceiling effect*, ovvero quel soffitto di cristallo che le donne non riescono a superare: in Europa, per esempio, solo il 7,5% dei presidenti dei consigli di amministrazione e il 7,7% degli amministratori delegati sono donne, e queste hanno una retribuzione del 23% inferiore rispetto ai dirigenti uomini (European Commission, 2020). Tutto ciò, nonostante, le donne abbiano livelli di istruzione terziaria più alti degli uomini in tutti i Paesi europei (**Figura 3**).

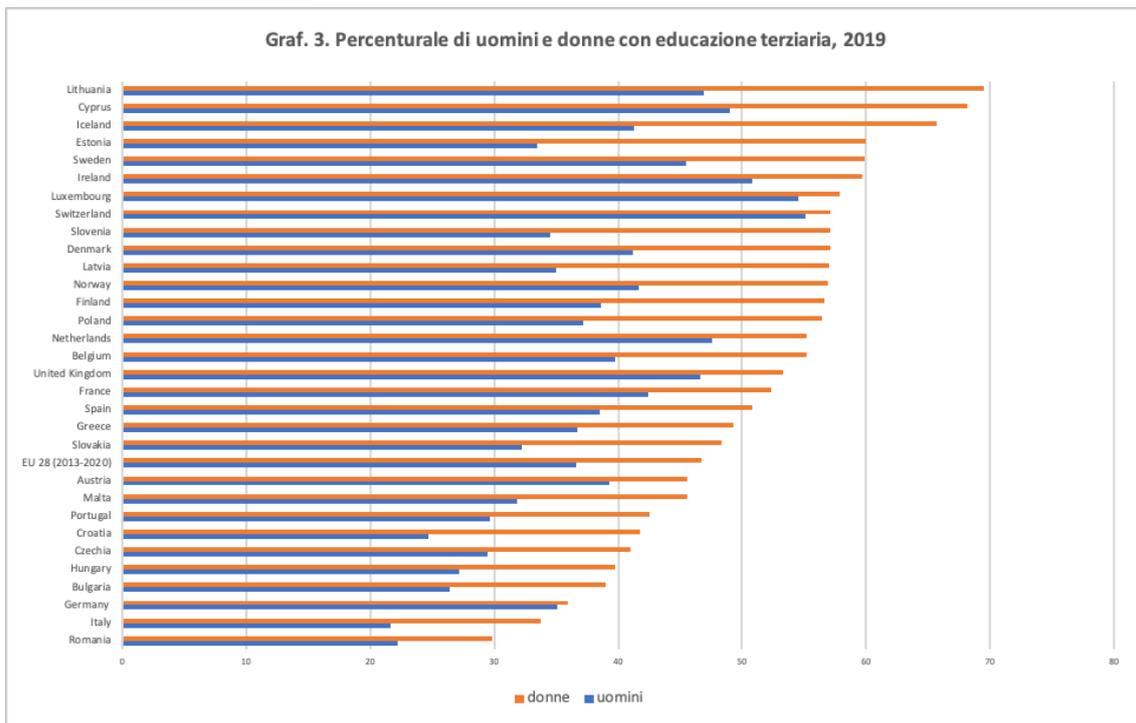


Figura 3 (Fonte: Eurostat). Indagine sulle forze di lavoro dell'UE (EU-LFS). Nota: L'indicatore misura la quota della popolazione di età compresa tra i 30 e i 34 anni che ha completato con successo gli studi superiori (ad es. università, istituti tecnici superiori, ecc.). Questo livello di istruzione si riferisce al livello 5-8 dell'ISCED (International Standard Classification of Education) 2011 per i dati dal 2014 in poi e al livello 5-6 dell'ISCED 1997 per i dati fino al 2013.

Nonostante in Italia il divario di genere in termini occupazionali rimanga tra i più alti d'Europa, i dati Istat (2020a) ne mostrano un importante ridimensionamento. Il divario, infatti, è passato dal 41% del 1977 al 18% del 2018 ed è legato a un duplice effetto: il tasso di occupazione maschile negli ultimi quarant'anni è sceso di 7 punti percentuali (da 74,6% nel 1977 a 67,6% nel 2018) mentre quello femminile, che partiva da livelli molto bassi – nel 1977 appena un terzo delle donne era occupato – è aumentato di 16 punti percentuali, attestandosi al 49,5% nel 2018. Le forti differenze territoriali interne, però, fanno sì che nell'Italia meridionale il tasso di occupazione femminile nel 2018 fosse il 32,2% (mentre era 59,7% nel Nord), un valore inferiore alla media nazionale delle donne nel 1977 (33,5%).

Ma i dati Istat (2020a) presentano un quadro di disparità di genere complesso – che si combina con altre forme di disuguaglianza legate a fattori geografici, generazionali, socioeconomici e culturali – e un quadro di vulnerabilità delle lavoratrici molto accentuato: poco più di una donna su tre con meno di 35 anni ha un impiego e cresce la percentuale di donne che lavorano part-time (32,9%), che nel 60,8% dei casi è involontario. Il gap occupazionale tra donne (dai 25 ai 49 anni) con figli in età prescolare e donne senza figli è molto elevato (74,3%) e le dimissioni volontarie dal lavoro coinvolgono le madri nel 73% dei casi. La percentuale di bambini con meno di tre anni presi in carico da asili nido pubblici è pari al 12,7%. Infine, le donne sono spesso sovra-istruite (una su quattro) ma più precarie e con un reddito medio pari al 59,5% di quello degli uomini.

Questi dati non possono essere spiegati solo facendo riferimento a un mercato del lavoro, quello italiano, poco dinamico, ma vanno inquadrati all'interno di un sistema di welfare che non incentiva la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Un welfare familistico che è tradizionalmente debole rispetto alla fornitura di servizi e di una rete di sicurezza sociale per la famiglia, e che è stato ulteriormente indebolito da più di un decennio di politiche di razionalizzazione dovute al consolidamento fiscale (León et al 2015). Come in altri welfare mediterranei (Ferrera 1996, 2005), le politiche a sostegno della famiglia, per le pari opportunità e per la conciliazione tra lavoro e vita familiare sono marginali e poco sviluppate e vi è una preferenza per le forme di trasferimento di reddito (in particolare sotto forma di pensioni) rispetto all'offerta di beni collettivi e servizi. Queste caratteristiche si combinano a un apparato di protezione dualistico che marca una netta distinzione tra “insider” e “outsider” del mercato del lavoro, ovvero tra lavoratori dipendenti con contratti standard, a tempo indeterminato, full-time e tutelati rispetto ai rischi sociali, e occupati con varie forme di contratti atipici, con basse o senza alcuna tutela e dunque fortemen-

te penalizzati in termini di copertura di prestazioni. Alla segmentazione del mercato del lavoro corrisponde quindi una frammentazione del sistema di protezione sociale, che porta alcune categorie, non solo le donne ma anche i giovani e gli immigrati, ad avere notevoli difficoltà nell'accesso a lavori di qualità (Emmenegger et al. 2012; Naldini 2003; Saraceno 2003).

La famiglia svolge una funzione compensativa rispetto alle mancanze dello stato nell'offerta di servizi (es. di cura per l'infanzia e la terza età) e nelle forme di protezione e sostegno al reddito, fattore che incide fortemente sulla capacità delle donne di partecipare pienamente alla vita sociale e pubblica, perché all'interno delle mura domestiche prevale la tradizionale attribuzione di ruoli di genere – con forti asimmetrie tra i partner nella divisione del lavoro domestico e di cura – e nell'ambito lavorativo manca la diffusione di modelli organizzativi che agevolano la conciliazione dell'attività lavorativa con quella familiare.

L'impatto della pandemia: una crisi di genere

L'impatto della pandemia inasprisce fortemente le disuguaglianze di genere già esistenti. Recenti studi confermano che la recessione legata alla prima ondata di Covid-19 abbia influenzato maggiormente la vita sociale ed economica delle donne più che degli uomini (Hupkau e Petrongolo 2020; Alon et al. 2020). Mentre la crisi del 2008 ha portato a una forte perdita di posti di lavoro in settori a prevalenza maschile, come l'edilizia e l'industria manifatturiera, l'impatto della crisi da Covid-19 si è avuto maggiormente in settori nei quali le donne sono sovra-rappresentate – come il settore ricettivo e ristorativo, dove le donne italiane rappresentano il 50,6% degli addetti, e il settore dell'assistenza domestica, nel quale la loro presenza arriva all'88% – e dove sono assunte con contratti spesso atipici, ragione per cui hanno avuto

minore accesso alle forme di protezione sociale (Fondazione studi consulenti del lavoro 2020).

Il confronto sull'andamento dell'occupazione tra il secondo trimestre 2019 e lo stesso periodo del 2020, svolto dall'Istat per analizzare gli effetti del lockdown della primavera 2020, mostra un calo del 4,7% dell'occupazione femminile, contro il 2,7% di quella maschile. Su 100 posti di lavoro persi, il 55,9% appartenevano a delle donne. Tra queste, le più penalizzate sono state quelle assunte con contratti a termine (-22,7%) ma anche le professioniste autonome (-5,1%). Tra il 2019 e il 2020 è inoltre aumentato il numero delle donne inattive (+8,5%), scoraggiate e che non cercano lavoro (Istat 2020b).

Oltre che sul mercato del lavoro, le donne hanno risentito degli effetti della pandemia e delle misure di lockdown in ambito familiare. La chiusura delle scuole e le esigenze degli anziani dovute alle restrizioni hanno aggravato le responsabilità di cura delle donne, riportando alla luce la distribuzione fortemente iniqua nelle famiglie italiane del carico di lavoro non retribuito dedicato alle attività domestiche e nella cura. Inoltre, per circa tre milioni di madri impiegate con un figlio sotto i quindici anni, questo ha significato sperimentare, spesso per la prima volta, lo smart-working e contemporaneamente assistere i figli nella didattica a distanza (Fondazione studi consulenti del lavoro 2020).

Nel marzo 2020, durante l'emergenza Covid-19, il governo italiano sceglie di intervenire sulla questione della conciliazione tra famiglia e lavoro e della responsabilità di cura, introducendo una serie di misure (attraverso il cosiddetto Decreto "Cura Italia", successivamente prolungate con il "Decreto Rilancio" e il "Decreto Agosto") finalizzate a sostenere le famiglie e garantire un reddito soprattutto ai nuclei familiari con soggetti vulnerabili. Le misure si sono basate principalmente su 4 strumenti: 1. un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting; 2. l'estensione dei congedi parentali fino a trenta giorni (con una

indennità pari al 50 per cento della retribuzione); 3. l'utilizzo dello smart-working per i genitori dipendenti con almeno un figlio minore di 14 anni; 4. l'estensione dei giorni di permesso retribuito riconosciuto dalla normativa per l'assistenza di familiari disabili, insieme al potenziamento dei fondi per l'assistenza e i servizi per le disabilità e di un reddito di emergenza per famiglie con componenti con disabilità.

Oltre a tali misure specifiche per le famiglie, il decreto ha cercato di fornire un sostegno al reddito a un ampio numero di lavoratori, estendendo alcune misure già esistenti (es. l'assegno ordinario di integrazione salariale e la cassa integrazione) e introducendone di nuove (es. una indennità di 600 euro per alcune categorie di lavoratori autonomi, collaboratori e stagionali), forme che pur estendendo le coperture, hanno continuato a mantenere gradi di protezione molto diversi tra lavoratori e ad escluderne alcuni (es. le collaboratrici domestiche e badanti).

Benefit di questo tipo, rivolti alla famiglia – come buoni per baby-sitter, detrazioni, trasferimenti *una tantum* per “premiare” le neomamme – non sono provvedimenti nuovi in Italia e tradizionalmente sono stati pensati non tanto per combattere le disparità di genere quanto per rispondere al problema della bassa natalità. Tali strumenti di integrazioni di reddito, però, non sembrano incidere efficacemente né sul tasso di fertilità né sull'occupazione femminile, questioni sulle quali è indispensabile intervenire con politiche strutturali a favore della conciliazione tra vita e lavoro e contro la precarietà. Su questo fronte, l'UE – per la quale la parità di trattamento tra uomini e donne ha costituito un principio fondamentale sin dalle sue origini – ha chiesto un maggiore impegno agli stati membri promuovendo raccomandazioni e misure politiche per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro (Scalise 2020) richiamando più volte l'Italia, che nel giugno 2020 è stata inclusa dal Comitato europeo dei diritti sociali (Ceds) del Consiglio d'Europa tra i Paesi che non hanno rispettato l'obbligo di adottare misure per

promuovere il diritto alle pari opportunità delle donne nel mercato del lavoro e che hanno fatto progressi insufficienti nel promuovere uguali opportunità per quanto concerne una pari retribuzione. Anche per questo, nel quadro degli ultimi negoziati sul Bilancio dell'UE e del Recovery fund, gli eurodeputati hanno chiesto l'introduzione di obblighi in materia di integrazione della dimensione di genere e impatto di genere sia nel regolamento sul Quadro finanziario pluriennale (2021-2027) sia in quello relativo al Next Generation EU.

Per superare uno squilibrio così pesante, infatti, che si aggrava a causa della pandemia, non sono sufficienti interventi circoscritti e occasionali, ma è necessaria l'adozione di nuova logica dietro all'organizzazione e la regolazione del lavoro, un ripensamento della condivisione della cura e dell'offerta di servizi pubblici. Rientrano in questa logica, per esempio, una ripartizione equa dei congedi parentali, con congedi di paternità obbligatori retribuiti più lunghi (già esistenti nei Paesi scandinavi e introdotti dalla Direttiva europea sul work-life balance) e un'adeguata e efficace offerta pubblica di servizi di assistenza, che riesca a garantire il soddisfacimento di bisogni collettivi (per esempio scuole a tempo pieno, asili, strutture per anziani, assistenza sanitaria domiciliare) liberando il tempo delle donne dedicato alla cura, dando loro maggiore possibilità di scelta di come utilizzarlo, e creando nuova occupazione in questi settori, che sarebbe in buona parte femminile.

Come ogni crisi, anche il Covid-19 sta rivelando molti dei problemi radicati nella società contemporanea. Ogni crisi però rappresenta anche una finestra di opportunità e di cambiamento. Cambiare prospettiva, in questo caso, significa concepire diversamente il problema del gender gap, considerando non solo la quantità delle donne occupate, ma anche la qualità dei loro lavori; non ignorando, ma dando valore al lavoro di cura, riconoscendo il giusto valore sociale, economico e pubblico a coloro che proteggono i soggetti più vulnerabili; e ripensando

le politiche sociali sulla base di nuovi diritti, volti a riparare le varie forme di disuguaglianza croniche nel nostro Paese.

Bibliografia

Alon T., Doepke M., Olmstead-Rumsey J. e Tertilt M., *The impact of the coronavirus pandemic on gender equality*, Voxeu, 19 April 2020. Link: <https://voxeu.org/article/impact-coronavirus-pandemic-gender-equality>.

Emmenegger P., Hausermann S., Palier, B. e Seeleib-Kaiser, M., *The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies*, New York, Oxford University Press, 2012.

European Commission, *Equal pay? Time to close the gap*, Luxembourg, Publication of the EU, 2020.

Eurostat, *Gender pay gap statistics*, Luxembourg, Publication of the EU, 2020.

Ferrera M., *The southern model of welfare in social Europe*, Journal of European Social Policy, 6, 1, pp. 17–37, 1996.

Ferrera M., *Welfare States and Social Safety Nets in Southern Europe*, London, Routledge, 2005.

Fondazione studi consulenti del lavoro, *Lavorare ai tempi del covid-19. Il rischio contagio tra gli occupati italiani*, Roma, 2020.

Hupkau C. e Petrongolo B., *COVID-19 and gender gaps: Latest evidence and lessons from the UK*. Voxeu, 22 Aprile 2020. Link: <https://voxeu.org/article/covid-19-and-gender-gaps-latest-evidence-and-lessons-uk>

Istat 2020a. *Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro*, XI Commissione Lavoro pubblico e privato Camera dei deputati, Roma, 26 febbraio 2020.

- Istat 2020b. *Statistiche flash. Il mercato del lavoro. Il trimestre 2020*, 11 settembre 2020.
- ITU 2020. *Women, ICT and emergency telecommunications: opportunities and constraints*, Geneva, International Telecommunication Union, 2020.
- León M., Pavolini E. e Guillén A.M., *Welfare Rescaling in Italy and Spain: Political Strategies to Deal with Harsh Austerity*, *European Journal of Social Security*, 17(2), pp.182-201, 2015.
- Naldini M., *The Family in the Mediterranean Welfare States*, London, Frank Cass, 2003.
- Saraceno C., *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2003.
- Scalise, G., *The political economy of policy ideas. Active inclusion in context*, London, Palgrave Macmillan, 2020.
- United Nations, *Policy brief: the impact of Covid-19 on women*, 9 Aprile 2020.
- World Economic Forum, *The global Gender gap report 2020*, Geneva, World Economic Forum, 2019.

PARTE 5
OCCUPAZIONE
E MERCATO DEL LAVORO

Capitolo 8

Occupazione e mercato del lavoro: quali opportunità di lavoro per i giovani?

di Ivana Fellini

Poche occasioni di lavoro per i giovani

Per avere una misura, pur approssimativa, della difficoltà dei giovani a inserirsi nel mercato del lavoro in Italia, può essere utile confrontare il tasso di occupazione giovanile nei principali Paesi dell'Europa occidentale e la differenza tra questo e quello degli adulti e anziani (**Figura 1**). Invece di concentrare l'attenzione su coloro che cercano attivamente lavoro ma non lo trovano, come fa il tasso di disoccupazione e come spesso si fa per analizzare il disagio occupazionale, privilegiando i comportamenti delle persone,¹ il tasso di occupazione sposta l'attenzione sulla domanda di lavoro, ovvero sui fabbisogni e i comportamenti delle imprese che determinano le occasioni di lavoro. Sia il livello del tasso di occupazione giovanile, sia la differenza con quello

1 Il tasso di disoccupazione non coglie inoltre il diffondersi di comportamenti di mancata partecipazione al lavoro o allo studio, come quello dei cosiddetti NEET che, includendo anche i disoccupati, rappresentano in Italia oltre il 27% dei giovani tra i 20 e 34 anni, un dato tra i più elevati nei paesi dell'Unione Europea.

degli adulti posizionano l'Italia in fondo alla classifica europea, seguita solo dalla Grecia, a indicare non solo che rispetto agli altri Paesi le occasioni di lavoro per i giovani sono scarse – 31,8% contro una media dell'Europa a 15 del 50,9% – ma anche che lo svantaggio dei giovani rispetto agli adulti è massimo proprio in Italia, dove il gap raggiunge i 36,7 punti percentuali, ovvero il tasso di occupazione giovanile è meno della metà di quello degli adulti. Vero è che vi sono fattori di sovrastima del tasso di occupazione giovanile nei Paesi dove questo è più alto, come, per esempio, considerare occupati i giovani in esperienze di alternanza scuola-lavoro; tuttavia, anche scontando queste differenze, per esempio restringendo l'osservazione ai soli giovani tra i 25 e il 29, per lo più usciti dal sistema formativo, la posizione dell'Italia non cambierebbe. Non bisogna trascurare inoltre che la bassa occupazione giovanile si accompagna a un generale deficit occupazionale, essendo l'Italia tra i Paesi europei con il minore tasso di occupazione totale: dunque, le poche occasioni di lavoro per i giovani si inseriscono nel quadro di un mercato del lavoro meno dinamico di quello degli altri paesi, aggravato dagli enormi divari territoriali. Se nel 2019 il tasso di occupazione dei giovani tra i 15 e i 29 è del 40% nelle regioni settentrionali, nelle regioni meridionali supera appena il 21%, con un gap un poco inferiore a quello nel tasso di occupazione complessivo (67,9% vs 44,8%).

Non solo le occasioni di lavoro sono poche per i giovani in Italia, ma anche la transizione dal sistema formativo al lavoro è più difficile e lenta: nel 2019 il tasso di occupazione dei 18-34enni a tre anni dall'uscita dal sistema formativo è pari a 56,8%, superiore solo a quello della Grecia, contro una media dell'Europa a 15 del 77,2%, nonché di parecchio inferiore all'obiettivo europeo dell'82% della strategia Europa 2020. Numerosi sono gli studi che hanno mostrato i tempi più lunghi dell'inserimento lavorativo dei giovani in Italia (Pastore 2018) e le traiettorie più incerte della stabilizzazione lavorativa, ovvero il passaggio

da una posizione instabile o a termine a una posizione a tempo indeterminato (Scherer 2005), un aspetto quest'ultimo che ha modificato profondamente l'esperienza dell'inserimento nel mondo del lavoro di chi vi è entrato negli anni più recenti rispetto a chi vi è entrato solo qualche decennio fa (Schizzerotto 2002; Fullin e Reyneri 2015).

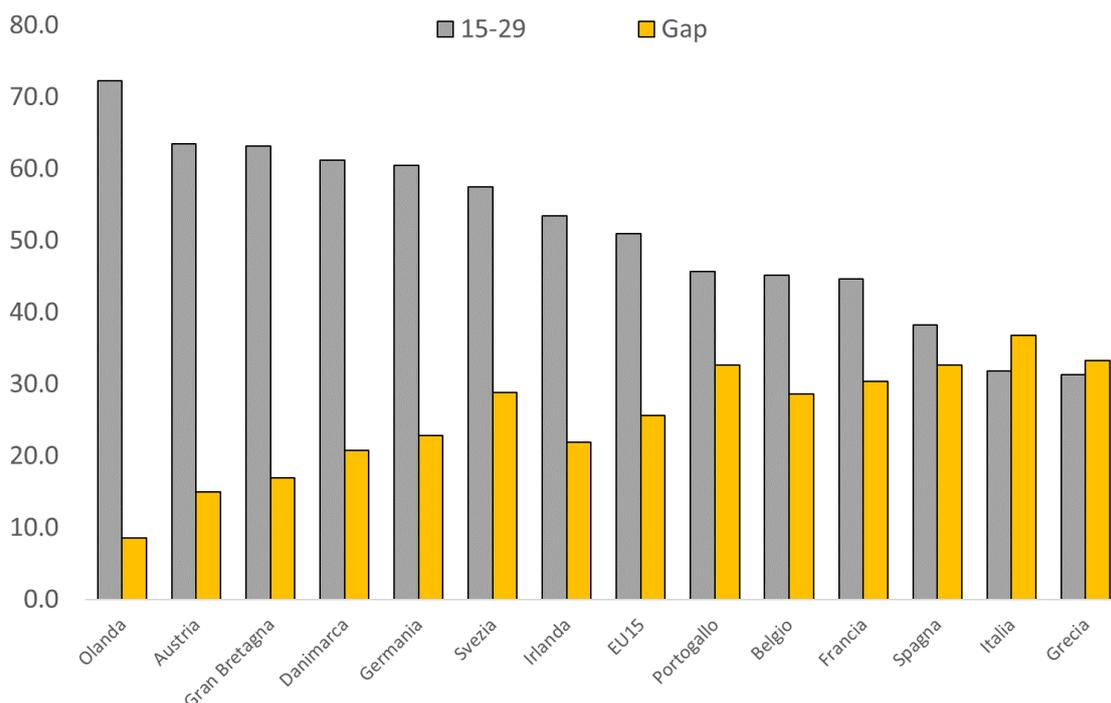


Figura 1. Tassi di occupazione giovanili (15-29 anni) e gap tra il tasso di disoccupazione giovanile e quello degli adulti (30-64 anni), paesi europei occidentali, 2019. Fonte: Eurostat Database.

Il lento e difficile accesso dei giovani all'occupazione è indice della marcata segmentazione generazionale del mercato del lavoro italiano che dipende in larga misura da fattori istituzionali relativi non solo al disegno del sistema formativo ma anche al più generale funzionamento del mercato del lavoro (Barberi 2009; Barbieri et al. 2018). Da un lato vi è certamente il debole raccordo tra il sistema della scuola e il mondo del lavoro che rende costosa la formazione dei neo-assunti, soprattutto in un sistema di piccola e media impresa come quello italiano che aspirerebbe a lavoratori già "pronti", ma dall'altro via è anche il dualismo tra le condizioni di lavoro nelle (poche) grandi imprese e nel pubblico

impiego e quelle nelle piccole e medie imprese, nonché il dualismo tra le condizioni incerte di chi accede al lavoro per la prima volta e quelle più tutelate di chi è inserito da lungo tempo. A ciò si aggiungono le debolezze della domanda di lavoro che in Italia rimane più orientata alle basse qualifiche (Reyneri 2018), privilegiando con ciò le caratteristiche e le competenze dei lavoratori più adulti, mentre le assunzioni nel pubblico impiego – una possibile area di sbocco per i giovani istruiti – sono bloccate da lungo tempo.

Oltre la flessibilità: polarizzazione e sovra-istruzione

Se negli anni Ottanta l'elevata disoccupazione, spesso di giovani diplomati, è stata il segnale delle difficoltà di accesso dei giovani al lavoro, dalla metà degli anni Novanta è la flessibilizzazione, perseguita in Italia come in altri Paesi europei con una strategia di deregolamentazione “parziale e selettiva” (Esping-Andersen e Regini 2000), a inasprire il divario tra le opportunità dei giovani e quelle degli adulti (Barbieri 2009). Le nuove forme di lavoro a termine, meno garantite rispetto ai contratti a tempo indeterminato hanno interessato, infatti, per lo più chi entrava nel mercato del lavoro mentre non è stato modificato il sistema delle tutele del lavoro permanente – almeno fino al *Jobs Act* – in cui sono più rappresentati i lavoratori adulti. Il lavoro temporaneo e le forme di lavoro flessibile rimangono tuttora molto più diffusi tra i giovani e sono un passaggio ormai obbligato per poi essere assunti ma emergono nuove criticità poiché si è modificata nel frattempo la struttura delle opportunità. Dalla crisi del 2008 aumentano in Italia le occasioni di lavoro a scarsa qualificazione per effetto della tendenza di dequalificazione prima e di polarizzazione poi mentre aumenta progressivamente il livello di istruzione di chi entra nel mercato del lavoro, con un crescente sfasamento tra le caratteristiche dei giovani in ingresso e i posti di lavoro disponibili.

Dal 2013, in particolare, la struttura dell'occupazione italiana è evoluta secondo una tendenza di *polarizzazione* a favore delle occupazioni poco qualificate che solo recentemente si è modificata a favore di quelle a maggiore qualificazione² (Fellini e Reyneri 2019). La polarizzazione comporta una riduzione del peso delle occupazioni a media qualificazione e una crescita dei “poli” a elevata e bassa qualificazione, per effetto dell'innovazione tecnologica e della globalizzazione (OECD 2017). Nel dibattito pubblico si associa spesso questa tendenza a un accresciuto rischio di espulsione degli adulti e degli anziani che lavorano come impiegati o operai specializzati e qualificati. Si sottovaluta, invece, quanto la polarizzazione influenzi anche, se non maggiormente, la *struttura delle opportunità* per i giovani in ingresso per i quali la probabilità di svolgere questi lavori cala drasticamente mentre cresce la probabilità di svolgere lavori altamente qualificati ma anche poco o per nulla qualificati, nonostante il crescente livello di istruzione rispetto alle precedenti generazioni. Come discusso in recenti contributi (Fellini e Reyneri 2019; Fellini 2020) e come mostra la **Figura 2**, in Italia dal 2013 al 2019 la polarizzazione interessa maggiormente i “nuovi entrati” delle giovani generazioni rispetto agli adulti. L'occupazione per chi ha più di 35 anni evolve infatti con una polarizzazione leggermente più favorevole alle posizioni qualificate rispetto a quelle poco qualificate mentre per i giovani la polarizzazione è, al contrario, sbilanciata verso le posizioni a scarsa qualificazione che crescono ben di più (+1,9 punti percentuali) di quelle a maggiore qualificazione (+1,3 punti). Inoltre, il peso delle occupazioni intermedie si riduce molto meno tra gli adulti (-1,7 punti percentuali) che non tra i giovani (-3,5 punti percentuali).

2 Le occupazioni qualificate comprendono i dirigenti e direttori, le professioni intellettuali e le professioni tecniche; le professioni intermedie comprendono gli impiegati e le professioni manuali specializzate e qualificate; le professioni poco qualificate comprendono gli addetti alle vendite e ai servizi e le occupazioni elementari come nella più recente proposta di aggregazione dei livelli di qualificazione dell'OECD (2017).

Lo “svuotamento” della fascia intermedia della struttura occupazionale non sembra perciò tanto l’esito della perdita di posti di lavoro da parte dei lavoratori adulti e anziani, quanto dell’esaurimento di questa domanda di lavoro per i giovani in ingresso.

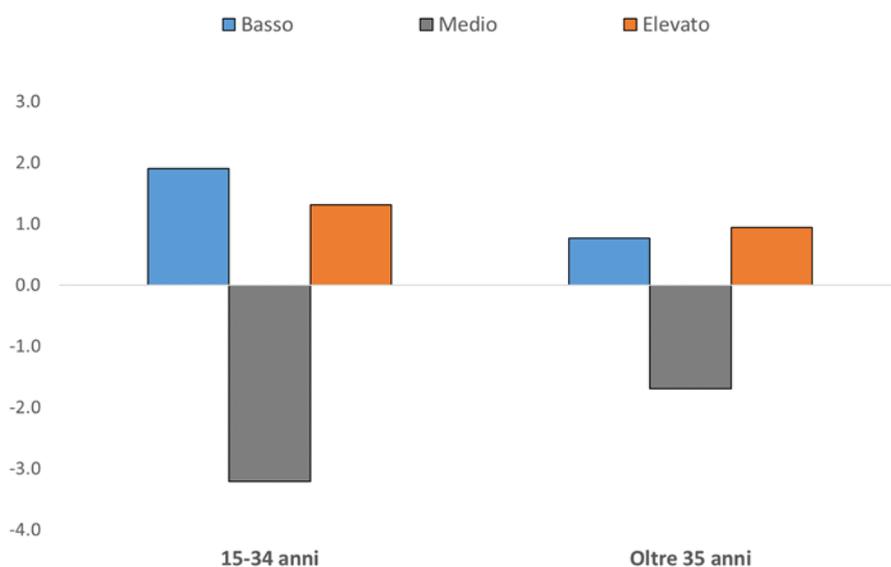


Figura 2. Variazione dell’occupazione per livelli di qualificazione ed età in punti percentuali, Italia, 2019/2013. Fonte: Fellini (2020).

Come si è già avuto occasione di discutere (*ibidem*), il più forte aumento della fascia di occupazione scarsamente qualificata per i giovani contrasta con il loro più elevato livello di istruzione rispetto agli adulti. I “nuovi entranti”, dunque, o trovano le poche opportunità congruenti con il loro livello di istruzione oppure *rischiano, molto più degli adulti, di inserirsi in posizioni scarsamente qualificate*, essendo limitata la domanda di lavoro a loro rivolta per occupazioni a elevata e media qualificazione. Si tratta, in quest’ultimo caso, di posizioni in cui un più elevato titolo di studio può non significare necessariamente una dequalificazione dato il progressivo innalzamento delle credenziali di accesso, come avviene in molti lavori impiegatizi o operai ad alta specializzazione. Ma in mancanza di un canale di inserimento in queste occupazioni e soprattutto della scarsa domanda di lavoro altamente

qualificato, la polarizzazione spinge i giovani in lavori sotto-qualificati molto più di quanto accade agli adulti.

Cresce effettivamente la quota di giovani che risultano sovra-istruiti, ovvero la percentuale di giovani occupati con un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere una data professione: se nel 2004 “solo” un giovane su quattro risultava sovra-istruito, nel 2019 il valore è salito al 43,7% per i 15-24enni e al 37,9% per i 25-34enni, contro valori tra il 10% e il 15% per le fasce di età oltre i 50 anni.³ Tuttavia, la crescita di questo indicatore non può escludere che alcuni giovani, pur in possesso delle credenziali formative, non posseggano le competenze adeguate per svolgere i loro compiti lavorativi con un buon livello di produttività, come suggerirebbe il basso posizionamento dei giovani italiani, a tutti i livelli di istruzione, nella classifica dei OECD per quanto riguarda sia le competenze di *literacy*, cioè la capacità di comprendere il significato di un testo, sia quelle di *numeracy*, cioè le competenze matematiche (OECD, 2016).

Qualche dato sulle (prime) conseguenze dell'emergenza sanitaria sull'occupazione giovanile

L'occupazione giovanile è in genere esposta alle crisi più di quella degli adulti, come è emerso anche dall'esperienza delle crisi precedenti. Quando l'economia frena le imprese riducono le nuove assunzioni e la ricaduta è massima proprio sui giovani che per la prima volta si in-

3 Vero è che si tratta di una sovra-istruzione soltanto statistica, poiché il titolo di studio maggiormente posseduto è largamente influenzato dalla composizione per età degli occupati in quella professione. Dato il rapido aumento della scolarità in Italia, è abbastanza ovvio che i giovani che si sono inseriti recentemente in un'occupazione abbiano per lo più titoli di studio superiori alla gran maggioranza degli adulti e degli anziani che vi lavorano da tempo. Perciò, se i giovani si limitano a sostituire gli anziani nelle stesse occupazioni il loro livello di sovra-istruzione automaticamente aumenta, anche senza che questo implichi essere realmente sovra-istruiti rispetto alla mansione che si svolge, cioè avere competenze in eccesso rispetto a quelle necessarie per svolgere i compiti richiesti.

seriscono nel mondo del lavoro e trovano bloccato il principale canale d'accesso. Inoltre, in una fase di crisi e incertezza, le imprese tendono a non rinnovare i contratti a tempo determinato o le forme di lavoro a termine, tra cui i giovani sono molto più presenti, essendo più problematico intervenire sulle posizioni permanenti, dove sono più presenti, invece, i lavoratori adulti e anziani. Gli effetti della crisi si scaricano dunque più velocemente e più intensamente sui giovani occupati o che cercano lavoro.

Non sembra fare eccezione la nuova fase di crisi indotta dall'emergenza pandemica da Covid-19, anche se i dati disponibili per valutare le ricadute occupazionali del lockdown della primavera 2020 e delle restrizioni a geometria variabile adottate con l'autunno sono ancora scarsi e possono monitorare ciò che accade solo con un certo ritardo temporale. È ovviamente impossibile qualsiasi previsione sugli sviluppi data la repentinità con cui può cambiare lo scenario in presenza di una pandemia. Secondo i dati Istat (2020a; 2020b; 2020c) se durante il primo trimestre del 2020 non si sono registrate significative perdite occupazionali tendenziali,⁴ nel secondo trimestre si sono registrati ben 841mila occupati in meno, di cui 416mila nella fascia di età tra i 15 e i 34 anni, pari a una riduzione dell'8% rispetto all'anno precedente, e 424 mila nella fascia tra i 35 e i 49 anni, con una riduzione tendenziale del 4.4%. Sostanzialmente invariato è invece il numero degli occupati over 50. Considerando che i giovani fino a 34 anni rappresentano il 22% circa degli occupati e quelli tra i 35 e i 49 anni sono invece il 40%, è evidente come la riduzione dell'occupazione abbia coinvolto molto di più i giovani. La contrazione dell'occupazione ha di fatto interessato solo i lavoratori con posizioni a termine (-622 mila occupati pari a una riduzione del 21,6% rispetto all'anno precedente, nonostante l'ampliamento delle possibilità di proroga dei contratti a tempo determinato)

4 Valutate cioè rispetto ai dati del primo trimestre del 2019.

e indipendenti (-219 mila occupati pari a -4.1%), mentre gli occupati permanenti sono sostanzialmente stabili per il plausibile effetto del blocco dei licenziamenti e la cassa integrazione. La maggiore presenza dei giovani non solo nelle posizioni a termine ma anche in molte di quelle attività più duramente colpite dalla riduzione del volume d'affari – esercizi commerciali, ristorazione, benessere della persona, attività ricreative e turistiche, ecc. – spiega dunque le più forti ricadute della crisi. Per gli occupati tra i 15 e i 34 anni, inoltre, il breve “rimbalzo” dell’occupazione che si è osservato a partire dall’estate è più lontano dal recupero rispetto ai lavoratori adulti, come mostrano i dati mensili destagionalizzati relativi all’ultimo anno (**Figura 3**).

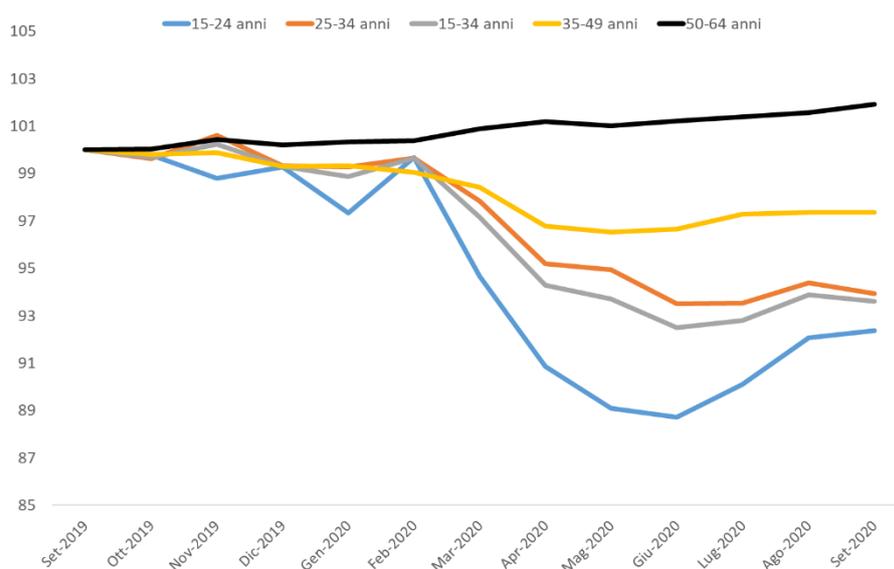


Figura 3. Numeri indice dell’occupazione per classi di età, dati mensili destagionalizzati. Fonte: Istat.

La nuova crisi si candida, dunque, come le precedenti, ad avere un impatto particolarmente severo sull’occupazione dei giovani, già strutturalmente penalizzati, e sulla transizione al lavoro poiché chi si diploma o laurea in tempo di crisi si confronta con una domanda di lavoro contratta e condizioni di lavoro più incerte. Una tendenza che concorre al già marcato e veloce processo di invecchiamento dell’occupazione, sostenuto del progressivo invecchiamento della popolazio-

ne, nonostante la crescente presenza di immigrati, per lo più giovani e adulti, con preoccupanti conseguenze sui processi di innovazione economica e sociale.

Bibliografia

- Barbieri P., *Flexible Employment and Inequality in Europe*. «European Sociological Review», 25 (6), pp. 621-628, 2009.
- Barbieri P., Cutuli G. e Passaretta, G., *Institutions and the school-to-work transition: disentangling the role of the macro-institutional context*, «Socio-Economic Review», 16(1), pp. 161-183, 2016.
- Esping-Andersen G., e Regini M. (Eds.), *Why deregulate labour markets?* Oxford University Press, 2000.
- Fellini I., *Le trasformazioni dell'occupazione in Italia: solo una fragile ripresa prima della nuova emergenza*, «La rivista delle politiche sociali», 1, pp. 123-142, 2020.
- Fellini I., e Reyneri E., *Evoluzione dell'occupazione: intensità, polarizzazione e soddisfazione del lavoro*, «XXI Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2019», Roma, Cnel, 2019.
- Fullin G. e Reyneri E., *Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano*, «Stato e mercato», 3, pp. 419-468, 2015.
- Istat (2020 a). *Il mercato del lavoro. I semestre 2020*, Istat, Statistiche Flash.
- Istat (2020 b). *Il mercato del lavoro. II semestre 2020*, Istat, Statistiche Flash.
- Istat (2020 c). *Occupati e disoccupati. Settembre 2020*, Istat, Statistiche Flash.
- OECD, *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Skills Studies, Paris, OECD Publishing, 2016.
- OECD, *Employment Outlook*, Paris, OECD Publishing, 2017.

Pastore F., *Why so slow? The school-to-work transition in Italy*, «Studies in Higher Education», 44(8), pp. 1358-1371, 2019.

Reyneri E., *Una forte ripresa dell'occupazione, ma poco qualificata e il ruolo delle politiche pubbliche*, «Politiche Sociali», 5 (1), pp. 121-124, 2018.

Scherer S., *Patterns of Labour Market Entry*, «European Sociological Review», 21 (5), pp. 427-40, 2005.

Schizzerotto A., *Vite ineguali*, Bologna, Il Mulino, 2020.

Capitolo 9

Il lavoro migrante e il salario del rischio pandemico

Devi Sacchetto

Uno degli elementi più evidenti durante questi mesi di pandemia di Covid-19 è la profonda interconnessione economica del sistema mondo. Nell'era della produzione snella e della logistica just-in-time, la pandemia si è diffusa rapidamente mettendo in luce l'affinata articolazione delle catene globali del valore tra i diversi Paesi e regioni. Come è risultato evidente, la struttura produttiva attuale è particolarmente sensibile sicché le misure di distanziamento fisico, e talvolta di vero e proprio isolamento, introdotte in un Paese hanno causato gravi interruzioni nei processi lavorativi e riproduttivi a livello globale.

Il caso dell'Unione Europea (UE), dove nel corso dell'ultimo trentennio si è sviluppata una sorta di "globalizzazione in un continente" (Dølvik ed Eldring 2006), è paradigmatico poiché quest'area è caratterizzata da una forte integrazione produttiva e lavorativa e da una relativa libertà di movimento, in particolare dopo l'accesso dei paesi dell'Europa orientale e gli accordi per la liberalizzazione dei visti con alcuni dei Paesi che fanno corona all'UE (Albania, Bosnia-Erzegovina,

Georgia, Macedonia del Nord, Moldavia, Montenegro, Serbia, Ucraina). Non solo la presenza dei lavoratori migranti, ma la stessa mobilità del lavoro sono diventate progressivamente due elementi fondamentali per le economie europee. La produzione snella e la logistica just-in-time richiedono innanzitutto che una parte, ormai consistente, della forza lavoro si accordi con le scadenze del mercato. Queste esigenze non si sono dissolte con la pandemia e una parte dei lavoratori migranti ha continuato a muoversi, sebbene in modo più irreggimentato, evidenziando l'importanza dei diversi governi statali e delle imprese nella gestione della mobilità.

Si è trattato di forme di mobilità sia verso i Paesi di origine sia verso i Paesi che insistentemente chiedevano forza lavoro per le necessità produttive, finendo per incrementare la diffusione della pandemia. Nel caso della Romania, per esempio, sono le province ad alto indice di emigrazione (Suceava, Neamț e Botoșani) le più afflitte dalla diffusione del virus (Crețan e Light 2020). L'insufficienza di forza lavoro ha indotto gli imprenditori di alcuni Paesi europei a richiedere speciali permessi: voli, treni e autobus straordinari sono stati organizzati per spostare alcune migliaia di migranti europei, prevalentemente dai Paesi dell'Europa orientale, che dovevano coprire esigenze ritenute essenziali nel settore del lavoro domestico, dell'agricoltura, della sanità e in diverse industrie (Barberá 2020; Eddy 2020; ILO 2020; Krakovsky 2020). Dopo che per alcuni decenni i migranti erano stati tacciati di rubare i posti di lavoro dei locali e di approfittarsi del welfare negli stati di destinazione, veniva così indirettamente riconosciuta la loro indispensabilità. L'improvvisa visibilità di una forza lavoro diventata essenziale per i processi lavorativi non pare aver migliorato le loro condizioni di lavoro, per quanto la sanatoria varata dal governo di Roma abbia raccolto circa 207mila domande, cioè circa un terzo dei migranti senza documenti in Italia (Caritas 2020).

La presenza dei migranti in Italia negli ultimi anni (2014-2019) è relativamente stabile, intorno ai 5-5,3 milioni di persone regolari a cui si sommano circa 600-650 mila persone prive di documenti (Caritas 2020). In realtà, questa apparente staticità è l'effetto di diversi fenomeni: nuovi ingressi e successive regolarizzazioni; acquisizioni della cittadinanza italiana (circa 1 milione nel periodo 2013-2019), per un numero stimato di cittadini italiani di origine straniera di 1,5 milioni.¹ Gli andamenti della mobilità in entrata e in uscita sono complessi e legati non solo ai cicli socioeconomici, ma anche alla possibilità di vivere in un ambiente stimolante e non discriminatorio: tra il 2007 e il 2014 il numero di stranieri che dall'Italia si trasferiscono all'estero è incrementato, passando da meno di 15mila nel 2007 a oltre 47mila nel 2014 (Colucci 2018, p. 166), mentre cresce la quota di nuovi cittadini italiani che, una volta acquisita la cittadinanza, vanno a vivere altrove (Morad e Sacchetto, 2020; Della Puppa e King, 2018). Per aggiungere un tassello al quadro della mobilità occorre osservare che l'Italia è ridiventata nel corso dell'ultimo decennio un Paese di emigrazione con quasi un milione di italiani che hanno scelto di vivere altrove, mentre il flusso delle migrazioni interne e il pendolarismo a lunga gittata rimangono sostenuti (Istat 2018; Istat 2019; Pugliese 2018; Colucci e Gallo 2020).² Immigrazione, emigrazione e migrazioni interne si sono infatti accentuate a partire dalla crisi economica cominciata nel 2008 che ha spezzettato le strutture produttive all'interno delle quali un processo, talvolta aggressivo, di sub-appalto si è esteso a diversi settori.

Nel 2019 quasi l'11% (cioè 2,5 milioni) della forza lavoro in Italia mantiene la cittadinanza di un altro stato (di cui un terzo di un Paese dell'UE): considerando quanti hanno conseguito la cittadinanza ita-

1 Si veda Caritas 2018, pp. 112, 223 e https://www.istat.it/it/files//2020/10/REPORT_CITTADINI_NON_COMUNITARI_2019.pdf.

2 Si veda inoltre: <https://www.sitocgie.com/2020/07/17/cgie-preoccupa-aumento-della-migrazione-e-della-denatalita/>

liana e quanti lavorano in nero, si può forse stimare che nel mercato del lavoro italiano vi siano circa 3-3,5 milioni di migranti. Si tratta di flussi migratori che rimangono eterogenei e che sono giunti in tempi diversi, stratificandosi nel corso degli anni. L'inserimento progressivo dei migranti ha sostenuto un certo cambiamento nella struttura del mercato del lavoro: mentre il fardello dei processi di demansionamento e di precarizzazione colpiscono l'intera forza lavoro (Fellini e Fullin 2018), rimane pur vero che questi processi sono più intensi per quanti portano i segni della loro migrazione o della fuga da un Paese in guerra (Ambrosini e Panichella 2016). Ma quanto più si degradano le condizioni di vita e di lavoro di migranti e rifugiati, tanto più diventa deprezzato non solo il loro lavoro, ma anche la loro stessa esistenza generando profonde ripercussioni sull'intera società. D'altra parte, è evidente che le procedure amministrative di riconoscimento e di gestione dei recenti flussi di rifugiati hanno finito per alimentare i bacini di lavoro irregolare che talvolta, come nel caso dell'agricoltura e della logistica, hanno indebolito i processi di mobilitazione favorendo un avvicendamento della manodopera (Pradella e Cillo 2020).

Come è noto, i migranti costituiscono una parte importante dei precari sia perché sovente lavorano con contratti a termine o senza contratto sia perché le loro possibilità di ricorrere ad altre fonti di reddito o ai risparmi accumulati sono più deboli. In Italia la presenza dei lavoratori migranti è elevata nell'industria manifatturiera, nelle costruzioni, nei servizi per le imprese e alla persona e nelle aziende agricole. Tuttavia, più che la suddivisione settoriale, è interessante notare che i migranti si concentrano in alcuni profili professionali a basso salario: domestici, badanti, venditori ambulanti, braccianti, pulitori, facchini. Si tratta di mansioni tra le più colpite dalle varie chiusure e in generale dagli effetti del lockdown. Essi sono invece quasi assenti nelle mansioni che hanno potuto operare anche da remoto, quali per esempio: impiegati, docenti, contabili (Ministero del lavoro e delle po-

litiche sociali, 2018). Questo intrappolamento è sovente giustificato dall'asserita maggiore propensione dei migranti a reperire un lavoro attraverso parenti e/o amici (Ibidem; Istat 2015), mentre scarsa attenzione è posta alla selezione attiva dei datori di lavoro. L'articolazione di queste forme di lavoro eterogenee è caratterizzata da varie gradazioni di precarietà e libertà (o sicurezza): dal lavoro profugo organizzato nei ghetti e nelle piazze delle campagne dell'Italia meridionale (Rigo e Dines 2017; Piro *in corso di pubblicazione*), al lavoro semi-regolare e ormai standardizzato nei servizi alla persona e nelle pulizie (Redini et al. 2020), dal lavoro manifatturiero nelle piccole e medie imprese dell'Italia centro-settentrionale, alle cooperative del subappalto nella logistica e macellazione (Benvegnù e Iannuzzi 2018).

La costruzione di veri e propri arcipelaghi lavorativi è alimentata sia dal funzionamento delle reti sociali dei migranti sia dagli stessi imprenditori, finendo per produrre una segmentazione che sta assumendo le caratteristiche di razzializzazione, cioè di un processo che incasella lavoratori e lavoratrici in specifiche mansioni sulla base di alcuni attributi sociali quali il colore della pelle, la nazionalità, il genere e la classe (Brown e Misra 2003; Romens 2019). Sono questi elementi che costruiscono socialmente e istituzionalmente la cittadinanza razzializzata (Dahlstedt e Vesterberg 2017) e che definiscono altresì le relazioni sociali e gli spazi di azione degli individui. Vero è che neppure il privilegio della pelle bianca è un'assicurazione contro i processi di degradazione, come ben sanno i cittadini dei Paesi dell'Europa orientale. L'inserimento dei migranti evidenzia quindi processi di ri-stratificazione continua della manodopera i quali finiscono per consolidare una struttura produttiva dove le molteplici figure del lavoro si percepiscono diverse sul piano soggettivo.

Sarebbe però sbagliato considerare questa segmentazione dei sistemi occupazionali e degli spazi produttivi esclusivamente come un incasellamento passivo della forza lavoro. Sebbene a partire dagli anni

Ottanta l'Italia, come altri Paesi europei, sia caratterizzata da un progressivo processo di de-sindacalizzazione, il numero di migranti iscritti a un sindacato si è incrementato raggiungendo nel 2018 circa 1,1 milione di persone.³ Tuttavia, l'ampio processo di sindacalizzazione da parte dei migranti non ha comportato una loro diffusa presenza nelle strutture sindacali intermedie e anche quando essi diventano attivisti/e sindacali vengono spesso relegati a occuparsi dei "problemi dei migranti". Tuttavia, il sindacato costituisce il primo strumento di lotta per i lavoratori migranti, poiché vi trovano non solo servizi importanti per la loro vita quotidiana, ma anche uno strumento di organizzazione.

A partire dalla crisi economica del 2008 è diventato più chiaro non solo che in larga parte i migranti ritengono l'Italia il Paese in cui intendono trascorrere la propria vita, smentendo così l'illusione dell'accampamento (Gambino 2003), ma anche che questi sono disponibili a mettere in campo forme di mobilitazione per contrastare l'irreggimentazione e il destino scontato del piano inclinato dei bassi salari e dei ghetti. Il lungo ciclo di lotte nel settore della logistica (Cuppini et al. 2015) e le periodiche proteste che hanno attraversato il settore agricolo (da Nardò a Rosarno, da Rignano Garganico a Latina), solo per fare alcuni esempi, evidenziano la capacità sia di sviluppare articolate connessioni sia di contrattare nei posti di lavoro. In effetti, anche durante i mesi di confinamento varie forme di conflittualità dei migranti hanno toccato alcuni luoghi di lavoro, come nel caso del settore logistico e agricolo, per richiedere maggiori protezioni rispetto ai rischi derivanti dalla situazione lavorativa (Dave e Braneck 2020; Candito 2020).⁴

Gli effetti della pandemia stanno esasperando le diseguaglianze sociali e provocano conseguenze particolarmente pesanti sui lavoratori

3 Si veda: <https://www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Le-comunita-migranti-in-Italia-Pubblicati-rapporti-annuali-2018.aspx>

4 Si veda anche: <https://www.trasportoeuropa.it/notizie/logistica/sciopero-nazionale-cobas-nella-logistica-30-aprile-e-1-maggio/>

precari e su quanti sono occupati nel settore dei servizi. Mentre in questi mesi autunnali del 2020 l'aggravarsi della pandemia mette a nudo l'indispensabilità delle lavoratrici e dei lavoratori migranti per l'economia italiana ed europea, sono proprio questi/e ultimi/e a soffrire i maggiori rischi di contagio, pari al doppio rispetto ai nativi, a causa delle difficoltà di distanziamento sia nel lavoro sia nelle abitazioni (OECD, 2020). È quindi a partire dalla prospettiva della condizione del lavoro migrante che occorre valutare il rischio pandemico e, conseguentemente, anche la messa in campo di adeguate politiche sociali e sanitarie.

Bibliografia

- Ambrosini M. e Panichella N., *Immigrazione, occupazione e crisi economica in Italia*, «Quaderni di Sociologia», n. 67, pp. 83-106, 2016.
- Barberá M. G., *Pandemic Makes Europe's Economies Hungry for Romania's 'Strawberry Pickers'*. «Balkaninsight», 21 maggio 2020 Link: <https://balkaninsight.com/2020/05/21/pandemic-makes-europes-economies-hungry-for-romanias-strawberry-pickers/>.
- Benvegnù C. e Iannuzzi F. E., *Figure del lavoro contemporaneo. Un'inchiesta sui nuovi regimi della produzione*, Verona, Ombre Corte, 2018.
- Braneck D., *Liberating logistics: all power to the frontline workers*. Roar, 2020. Link: <https://roarmag.org/essays/liberating-logistics-all-power-to-the-frontline-workers/>
- Brown I. e Misra J., *The Intersection of Gender and Race in the Labor Markets*. «Annual Review of Sociology», n. 29, pp. 487-513, 2003.
- Candito A., *Regolarizzazione, lo sciopero degli esclusi: "Siamo invisibili per il governo, lo saremo anche nei campi"*, «La Repubblica», 15 maggio 2020. Link: https://www.repubblica.it/politica/2020/05/15/news/regolarizzazione_braccianti_migranti_soumahoro-256673396/.

- Caritas Italiana e Fondazione Migrantes, *XXIX Rapporto Immigrazione 2020. Conoscere per comprendere*. Roma, Tau, 2020.
- Colucci, M., *Storia dell'immigrazione straniera in Italia: dal 1945 ai nostri giorni*, Roma, Carocci, 2018.
- Colucci, M. e Gallo, S. *Campania in movimento. Rapporto sulle migrazioni interne in Italia*, Bologna, Il Mulino, 2020.
- Crețan, R. e Light, D., *Covid-19 in Romania: transnational labour, geopolitics, and the Roma 'outsiders'*, Eurasian Geography and Economics.
- Cuppini N., Frapporti M. e Pirone M., *Logistics struggles in the Po Valley region: Territorial transformations and processes of antagonistic subjectivation*. South Atlantic Quarterly, 114(1), pp. 119-134, 2015.
- D'Amico B., "Troppi rischi per il coronavirus". *E a Piacenza i lavoratori di Amazon entrano in sciopero*, «Il Foglio», 16 marzo 2020. Link: <https://www.ilfoglio.it/economia/2020/03/16/news/bisogna-rispettare-il-protocollo-anti-coronavirus-e-a-piacenza-i-lavoratori-di-amazon-entrano-in-sciopero-306620/>.
- Dahlstedt M. e Vesterberg V., *Citizens in the Making: The Inclusion of Racialized Subjects in Labour Market Projects in Sweden*. «Scandinavian Political Studies», 40(2), pp. 228-246, 2017.
- Della Puppa F. e King R., *The new 'twice migrants': motivations, experiences and disillusionments of Italian-Bangladeshis relocating to London*, «Journal of Ethnic and Migration Studies», pp. 1-17, 2018.
- Eddy, M., *Farm Workers Airlifted Into Germany Provide Solutions and Pose New Risks*, «The New York Times», 18 maggio 2020. Link: <https://www.nytimes.com/2020/05/18/world/europe/coronavirus-german-farms-migrant-workers-airlift.html>.
- Fellini I. e Fullin G., *Employment change, institutions and migrant labour: the Italian case in comparative perspective*, «Stato e mercato», 2(113), pp. 293-330, 2018.
- Gambino F. (2003). *Migranti nella tempesta*, Verona, Ombre Corte, 2003.

- ILO, *Seasonal Migrant Workers' Schemes: Rethinking Fundamental Principles and Mechanisms in light of COVID-19*, Geneva, International Labour Organization, 2020.
- Istat, *Rapporto annuale 2015. La situazione del Paese*, Roma, Istat, 2015.
- Istat, *Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente*, 2018. Link: <https://www.istat.it/it/files/2018/12/Report-Migrazioni-Anno-2017.pdf>
- Istat, *Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente. Anno 2018*, 2019. Link: https://www.istat.it/it/files/2019/12/REPORT_migrazioni_2018.pdf
- Krakovsky R., *Growing Intra-EU Migrations in the Era of Coronavirus?*, Institute Montaigne, 18 May 2020. Link: <https://www.institutmontaigne.org/en/blog/growing-intra-eu-migrations-era-coronavirus>.
- Istat, *Rapporto annuale 2015. La situazione del Paese*, Roma, Istat, 2015.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (a cura di), *Ottavo rapporto annuale. Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*. Roma, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2018.
- Morad, M. e Sacchetto, D., *For the Future of the Children? The Onward Migration of Italian Bangladeshis in Europe*, International Migration, 2020.
- OECD, *What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?*, Paris, OECD publishing, 2020.
- Piro, V., *Migrant farmworkers in 'Plastic Factories. Investigating Work-Life struggles*, London, Palgrave, 2021.
- Pradella L. e Cillo R., *Bordering the surplus population across the Mediterranean: Imperialism and unfree labour in Libya and the Italian countryside*, Geoforum, 2020.
- Pugliese, E., *Quelli che se ne vanno. La nuova emigrazione italiana*, Bologna, Il Mulino, 2018.
- Redini V., Vianello F. A. e Zaccagnini F., *Il lavoro che usura. Migrazioni femminili e salute occupazionale*, Milano, Franco Angeli, 2020.

Rigo E. e Dines N., “Lo sfruttamento umanitario del lavoro. Ipotesi di riflessione e ricerca a partire dal caso delle campagne del Mezzogiorno”, in Chignola, S., Sacchetto, D. (a cura di), *Le reti del valore. Migrazioni, produzione e governo della crisi*, Roma, Derive & Approdi, pp. 90-107, 2017.

Romens A. I., *Accesso a un mercato del lavoro segmentato: laureate migranti in Veneto*, *Mondi migranti*, 3, pp. 153-180, 2019.

Le autrici e gli autori

Sergio Bologna si occupa principalmente di storia del movimento operaio. Dopo aver insegnato in varie Università italiane e tedesche, si dedica, espulso dall'Università, all'attività di consulenza. Nel 1964, dopo essere entrato nella cerchia dei «Quaderni Rossi», è tra i fondatori di «Classe Operaia» e inizia una lunga collaborazione con i «Quaderni piacentini». Nel 1967, pubblica, con Feltrinelli, la sua tesi di laurea con il titolo *La chiesa confessante sotto il nazismo, 1933-1936*. Negli stessi anni, dopo una breve esperienza lavorativa presso la Olivetti, ottiene un incarico all'Università di Trento. Contemporaneamente si dedica ai movimenti di protesta e diventa prolifico autore di testi per pubblicazioni quali «Potere operaio» o fondatore di riviste quali «La Classe» e «Primo Maggio». Oggi collabora con Acta, associazione italiana dei freelance.

Francesco Caruso è assegnista di ricerca dell'Università della Calabria e da oltre 10 anni collabora con il Centro Studi per lo Sviluppo Rurale del Dipartimento di scienze politiche e sociali. Ha pubblicato tra l'altro *Sopravvivere a Rosarno. Un'analisi sociologica* (Rubbettino 2020), *La politica dei subalterni. Lotte e autorganizzazione del bracciantato migrante in Italia e in Spagna* (Derive approdi 2016), e *Migrazioni e confini. Politiche, diritti e nuove forme di partecipazione* (Rubbettino 2017).

Luca Cigna è studente di dottorato presso lo European University Institute di Fiesole. La sua tesi, finanziata attraverso l'ERC advanced grant "WellSIRe" coordinato da Prof. Anton Hemerijck (EUI), si incentra sul ruolo dei sindacati nei processi di riforma dei sistemi di welfare, con un focus sui nuovi rischi sociali emersi durante la Grande Recessione. Laureato in Politiche Pubbliche e Sociali presso Sciences Po (Parigi). È stato Research Fellow presso l'Osservatorio Futuro del Lavoro (JSP) della Fondazione Feltrinelli tra il 2019 e il 2020.

Armanda Cetrulo è dottoranda presso l'Istituto di Economia della Scuola Superiore Sant'Anna. Ha conseguito la laurea triennale in Economia Politica presso l'Università La Sapienza di Roma e il master in Economics presso l'Università degli Studi di Bologna. Si interessa di innovazione, economia del lavoro e relazioni industriali. Fa parte di sbilanciamoci.info.

Ivana Fellini è Professoressa Associata di Sociologia economica e del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca. I suoi interessi di ricerca riguardano il funzionamento del mercato del lavoro e le sue trasformazioni in prospettiva comparata, il cambiamento delle strutture occupazionali e professionali nella società terziaria, il lavoro nei servizi a bassa qualificazione e l'inserimento lavorativo degli immigrati. Ha partecipato e coordinato progetti di ricerca nazionali e internazionali e pubblicato diversi contributi su riviste scientifiche nazionali e internazionali.

Giovanna Fullin è professore associato di sociologia economica presso il Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca. È una sociologa del lavoro e i suoi principali interessi sono il lavoro nei servizi, mutamenti e struttura del mercato del lavoro e dell'occupazione, lavoro e processi migratori. Ha pubblicato numerosi articoli in riviste scientifiche nazionali e internazionali ed è in corso di pubblicazione una sua monografia per Routledge sul lavoro nel terziario (*Front-line Workers in the Global Service Economy*).

Martina Lo Cascio è assegnista di ricerca presso l'Università di Parma e lavora al progetto Sirius "Skills and Integration of Migrants, Refugees and Asylum Applicants in European Labour Markets". Ha collaborato con l'European University Institute per il progetto di ricerca dal titolo "Is Italian agriculture a pull factor for irregular migration-and, if so, why?". Durante il dottorato ha condotto una ricerca etnografica sulla filiera olivicola in Sicilia occidentale, concentrandosi sulle rappresentazioni dei lavoratori migranti e dei piccoli produttori. Si occupa di Supermarket revolution, agricolture in Italia e lavoro migrante.

Vincenzo Maccarrone è dottorando in relazioni industriali presso University College Dublin. I suoi interessi di ricerca includono la governance economica europea e il suo impatto sui diritti dei lavoratori, l'azione collettiva nell'economia delle piattaforme e i cambiamenti strutturali dell'occupazione negli ultimi decenni.

Valentina Pacetti è professore associato di Sociologia dei processi economici presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, dove insegna Sociologia dell'organizzazione e Capitale sociale e sistemi socioeconomici locali. Tra le sue pubblicazioni, *I contratti di rete. Pratiche di capitale sociale tra le imprese italiane* (Serafino Negrelli 2016).

Giacomo Pisani, laureato in filosofia, dottore di ricerca in Diritti e Istituzioni, è assegnista di ricerca presso il dipartimento di Culture, Politica e Società dell'Università di Torino. Già borsista di ricerca presso l'Istituto Italiano per gli Studi filosofici, ha collaborato con l'Airi (Associazione Italiana per la Ricerca Industriale), ActionAid, Labsus. Giornalista pubblicista, cura un blog su «L'Espresso» dal titolo "Il surfista di Malibù". Tra le sue pubblicazioni *Welfare e trasformazioni del lavoro* (Ediesse 2019).

Devi Sacchetto è Professore Associato di Sociologia del lavoro all'Università di Padova. I suoi interessi di ricerca sono relativi alle migrazioni e ai processi lavorativi con una particolare attenzione alla dimensione di genere. Ha partecipato a ricerche nazionali e internazionali sui temi delle migrazioni internazionali e dell'internazionalizzazione produttiva. Tra le sue pubblicazioni recenti ha curato il volume *Cinesi tra le maglie del lavoro*, (con Maurizio Rasera, Milano 2018); *A Chinese Model for Labour in Europe?* (con A. Ceccagno, International Migration, 2019); *Transgressing North-South Divide: Foxconn Production Regimes in China and the Czech Republic* (con Pun N., Andrijasevic R., Critical Sociology 2019).

Gemma Scalise è ricercatrice in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Lettere, Filosofia, Comunicazione dall'Università di Bergamo. Ha studiato Scienze Politiche e ha un dottorato in Sociologia ottenuto presso l'Università di Firenze.

Arianna Tassinari è ricercatrice in economia politica presso il Max Planck Institute for the Study of Societies (Colonia, Germania) e Visiting Max Weber Fellow all'Istituto Universitario Europeo (Fiesole, Italia). Ha conseguito il dottorato di ricerca in Relazioni Industriali all'Università di Warwick nel 2019. La sua ricerca verte sullo studio comparato dei capitalismi europei e sulle trasformazioni contemporanee delle relazioni industriali.

Maria Enrica Virgillito è ricercatrice presso l'Istituto di Economia della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, in cui ha conseguito il dottorato di ricerca in Economics nel 2016. Dal 2017 al 2019 è stata ricercatrice presso il Dipartimento di Politica Economica dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. È research fellow presso il Global Labour Organization. È membro del progetto H2020-GROWINPRO. I suoi temi di ricerca riguardano la dinamica evolutiva di imprese e settori produttivi, l'analisi del cambiamento tecnologico e relativi impatti sul mercato del lavoro, la dinamica macroeconomica studiata attraverso lo sviluppo di modelli ad agenti eterogenei, la disuguaglianza e la struttura occupazionale.

