

Francesco E. Iannuzzi e Devi Sacchetto

Assemblaggio multinazionale e strategie di affrancamento

Il caso del settore turistico della Riviera romagnola

Introduzione

Gli studi che si sono soffermati sull'analisi della crisi economica hanno evidenziato le ricadute socio-economiche nel caso della perdita dell'occupazione (Ambrosini *et al.*, 2014; Sacchetto e Vianello, 2013). Il nostro obiettivo è quello di indagare gli effetti e le conseguenze della recessione nel settore turistico-alberghiero riminese che sembra aver complessivamente retto alla crisi (Wttc, 2015; Federalberghi *et al.*, 2014; Osservatorio del Turismo, 2015) grazie alle profonde trasformazioni organizzative che hanno approfondito tendenze già in essere. In particolare ci riferiamo all'esternalizzazione di alcune attività e alla separazione della proprietà dalla gestione diretta. Inoltre, negli anni della crisi si è diffuso il ricorso da parte delle aziende ad agenzie di lavoro che reclutano il personale all'estero.

Le condizioni di lavoro nel settore turistico nell'area della Riviera romagnola sono state talvolta descritte dalla letteratura scientifica e giornalistica facendo ricorso a concetti quali lavoro servile, coatto, schiavistico, e paraschiavistico (Carchedi, 2014; Formica e Marini, 2010). In questo saggio preferiamo concentrarci sulla categoria di lavoro gravemente sfruttato,¹ con il quale intendiamo condizioni lavorative in cui vi è una palese sproporzione rispetto alle condizioni di impiego dei lavoratori assunti per quanto riguarda l'orario di lavoro e i riposi, la retribuzione, la sicurezza personale, l'alloggio e le libertà sindacali².

Sulla base di una ricerca svolta nel 2015³ sosteniamo che le forme di grave sfruttamento che sono emerse in questi anni sono legate sia alle modalità di reclutamento volte a costruire precise figure di lavoratori

¹ In relazione all'impiego di lavoratori migranti gravemente sfruttati, il Consiglio comunale di Rimini ha approvato, il 15 marzo del 2013, un ordine del giorno che impegna la giunta a prevenire e contrastare tale fenomeno.

² In merito si veda Direttiva 2009/52/CE del Parlamento europeo e del Consiglio.

³ *Testing Eu Citizenship as "Labour citizenship": From cases of Labour Rights Violations to a Strengthened Labour-Rights Regime* (2015-2016).

e lavoratrici da collocare nelle diverse mansioni sia al loro isolamento sociale, legato in particolare alla pratica di risiedere negli alberghi anche durante il periodo di non lavoro. Nelle prossime due sezioni discuteremo il ruolo delle agenzie nel reclutamento della forza lavoro e il contesto locale per quanto riguarda la struttura alberghiera e il mercato del lavoro. In seguito analizzeremo le condizioni di lavoro e gli spazi di azione di lavoratrici e lavoratori. Una sezione finale trarrà alcune conclusioni provvisorie.

1. *Le agenzie di lavoro e le forme di grave sfruttamento*

Lo sviluppo di agenzie di lavoro in grado di soddisfare le esigenze dei datori di lavoro è un tema che si è progressivamente imposto all'attenzione dei ricercatori (McDowell *et al.*, 2008; Pijpers, 2010; Andrijasevic, Sacchetto, 2016). Il ricorso alle agenzie è stato sovente descritto come un'esigenza da parte delle imprese di variare continuamente il numero di lavoratori e lavoratrici occupati/e di fronte a mercati instabili (Peck *et al.*, 2005). Tuttavia, come è stato messo in luce, l'uso delle agenzie, specie nel settore turistico, costituisce ormai una parte integrante delle strategie di gestione aziendale della forza lavoro, cioè un normale strumento delle politiche del personale (Alberti, 2014; Fudge e Strauss, 2014; McDowell *et al.*, 2008; Storrie, 2002).

Dai primi anni 2000 il diffondersi delle agenzie di reclutamento ha sviluppato un notevole dibattito in riferimento al ruolo di questi intermediari. Le agenzie sono state criticate perché ritenute una delle cause di indebolimento dell'occupazione standard e di riproduzione di forme di lavoro temporaneo (Ward, 2005). I lavoratori temporanei, in particolare i migranti, sono sovente descritti come altamente vulnerabili a cui è preclusa la possibilità di accedere ai pieni diritti di cittadinanza (Anderson, 2010). Nel caso del turismo della Riviera romagnola le agenzie hanno costituito un canale importante di trasformazione nella composizione della forza lavoro soprattutto perché reclutavano direttamente in Romania attivando e sostenendo un nuovo flusso migratorio per ricoprire alcuni posti di lavoro specifici legati alla stagione estiva. La migrazione romena in Italia, così come nella Riviera romagnola, precede infatti di gran lunga l'attività delle agenzie (Gambino e Sacchetto, 2007).

In questo articolo sosteniamo che le agenzie di reclutamento non sono semplici attori che permettono alle imprese di reperire forza lavoro *just-in-time*, ma sono piuttosto un elemento centrale nella costruzione e gestione di nuclei di manodopera segmentando il mercato del lavoro in base a elementi quali: il genere, la nazionalità, l'età e il colore della pelle. L'articolo ha una valenza esplorativa e si basa su 13 interviste condotte in italiano e raccolte durante due periodi di soggiorno in maggio e giugno

2015⁴. Di queste otto sono interviste in profondità con lavoratori e lavoratrici stranieri (romeni, senegalesi, marocchini) e cinque sono interviste semi-strutturate con testimoni privilegiati. I lavoratori sono di età compresa tra i 30 e i 55 anni e circa la metà di essi risiedono nell'area della Riviera nel periodo invernale. In alcuni casi si tratta di migranti arrivati in Italia attraverso l'intermediazione delle agenzie e che successivamente hanno deciso di risiedere nell'area muovendosi autonomamente alla ricerca di un'occupazione. Quasi tutti i migranti hanno conseguito nel paese di origine un diploma di scuola superiore non inerente al settore alberghiero⁵. Gli intervistati sono stati contattati grazie alla rete informale costituita dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni di solidarietà. La ristrettezza del campione è in parte sintomatica sia delle stesse caratteristiche della manodopera impiegata sia della struttura produttiva riminese e sia, infine, della scarsa presenza di relazioni sindacali. Si tratta, infatti, di lavoratori migranti stagionali con un bassissimo tasso di sindacalizzazione che operano in aziende di piccole dimensioni. Tuttavia nessun intervistato ha preventivamente rifiutato l'intervista probabilmente grazie al filtro svolto a monte dai nostri informatori. Durante i nostri soggiorni abbiamo alloggiato in strutture alberghiere analoghe a quelle indagate, vale a dire alberghi a tre stelle situati nel comune di Rimini.

2. Un mercato del lavoro allargato per un'industria in affitto

Dal secondo dopoguerra Rimini è sede di un nutrito turismo di massa di tipo balneare (Conti e Pasini, 2000) che nel 2015 ha ospitato circa 3 milioni di persone per oltre 14 milioni di presenze turistiche (Osservatorio del Turismo, 2015). La crisi economica globale ha tuttavia modificato la composizione della domanda turistica, provocando un lieve calo dei visitatori provenienti dai paesi tardo-industriali a vantaggio di quanti provengono dalle cosiddette economie emergenti.

Il sistema alberghiero locale si è distinto almeno fino alla fine degli anni Ottanta per l'estrema frammentazione e la gestione diretta delle fami-

⁴ In occasione del convegno "Testing EU Citizenship as Labour Citizenship: From Cases of Labour Rights Violations to a Strengthened Labour-Rights Regime" tenutosi il 23 ottobre 2015 presso l'Università di Padova, due lavoratrici rumene e un ispettore della Direzione territoriale del lavoro di Rimini hanno presentato le loro esperienze.

⁵ Gli intervistati sono stati informati dell'obiettivo della ricerca e hanno fornito il consenso a essere intervistati. Le interviste sono state svolte in case private, bar, uffici, parchi. Nonostante le nostre richieste ufficiali, le sezioni locali di Rimini e Riccione dell'Aia (Associazione italiana albergatori) non hanno ritenuto di concederci un colloquio. Altri testimoni privilegiati che ci hanno fornito prospettive importanti in merito sono stati: lo Spisal-Asl di Rimini, la Cgil-Filcams di Riccione, la Fisacat-Cisl di Rimini, l'Adl-Cobas di Cesena e l'associazione Rumori Sinistri di Rimini. Ringraziamo il dott. Marco Caligari per il fondamentale aiuto e per le preziose informazioni che ci ha fornito.

glie proprietarie. Nel periodo successivo la proprietà “storica” ha sovente affittato a terzi l’intera struttura alberghiera, tanto che nel 2008 il 60% degli alberghi era gestito da un’impresa diversa dalla proprietà (Cescot e Ebtr, 2008,10). Le aziende affittuarie possono essere sia di medio-grandi dimensioni, capaci quindi di amministrare diverse strutture sul territorio nazionale e all’estero, sia di piccoli albergatori sia infine di cooperative che gestiscono una parte dei servizi. Accanto all’affitto dell’intero albergo, l’industria turistica romagnola ha snellito la struttura produttiva attraverso la cessione in appalto di alcune attività (ad esempio manutenzione, servizi di pulizia, lavanderia, catering), favorendo lo sviluppo di ulteriori imprese specializzate in grado di fornire velocemente agli alberghi prodotti e servizi.

Le strutture alberghiere della Riviera assemblano la propria forza lavoro appoggiandosi a diversi mercati del lavoro: quello locale, quello dell’Italia meridionale e quello romeno. A questi si aggiungono i canali di reclutamento aperti alle scuole alberghiere di varie parti di Italia che riforniscono gli alberghi con giovani, i quali prestano la loro opera in qualità di stagisti. Nel 2012 il comparto ricettivo-alberghiero contava quasi 34 mila lavoratori, ovvero in media il 25% degli occupati dell’intera provincia (134.900)⁶. Si tratta in larga parte di lavoratori stagionali, circa 28.600, assunti prevalentemente nel secondo trimestre dell’anno quando le imprese turistiche sono solite reclutare il proprio personale per prepararsi all’inizio del lavoro (Cescot e Ebtr, 2013, 21-22; Cpi Rimini, 2015, 40).

Nel corso degli ultimi anni le tipologie contrattuali per le assunzioni nel turismo romagnolo hanno seguito i cambiamenti legislativi che hanno moltiplicato le forme contrattuali. Di conseguenza si sono incrementati prima gli assunti con contratto intermittente (Cescot e Ebtr, 2013, 21) e successivamente l’uso dei voucher. A differenza del ruolo che, come vedremo, hanno assunto le agenzie di reclutamento internazionale, le agenzie interinali locali trovano scarso spazio nel settore turistico, confermando il loro ruolo di attori non solo legati alle esigenze imprenditoriali di risposta immediata. Nel 2014 tra gli avviati al lavoro nel settore turistico riminese il 66,8% dispone di un contratto a tempo determinato; il 23,6% ha un contratto per lavoro a chiamata; il 7,5% di apprendistato e solo l’1,5% ha un contratto a tempo indeterminato⁷. Una parte di essi presta la propria opera a tempo parziale la quale nasconde talvolta forme di impiego irregolare.

⁶ A essi vanno aggiunti quanti sono assunti sia da imprese che forniscono servizi in appalto o subappalto alle strutture turistiche (in particolar modo le imprese di pulizia), sia da agenzie estere; questi ultimi sono occupati in regime di distacco. Nostra elaborazione su dati Centro per l’impiego Rimini (2013) e Camera di Commercio Rimini (2013).

⁷ Il lavoro somministrato ha interessato solo il 4,6% delle nuove attivazioni del 2014 (Cpi Rimini, 2015, 30, 41). Il Cpi di Rimini non rileva i contratti di somministrazione per il settore alberghiero e ristorativo, in quanto inserisce il lavoro interinale nei servizi alle imprese.

Il mercato del lavoro della Riviera romagnola è segmentato in modo relativamente analogo a quello italiano (Reyneri, 2011), basandosi sull'età, il genere, la nazionalità e il colore della pelle. Negli ultimi anni l'apporto della forza lavoro giovanile, pur rimanendo maggioritario, ha assunto un peso minore di quello comunemente attribuitogli, anche perché la crisi economica ha spinto molti disoccupati adulti a cogliere opportunità lavorative per quanto momentanee (Cpi Rimini, 2014b). Nel 2014 le assunzioni degli over 44enni nel turismo sono il 29% del totale, in crescita di 4 punti percentuali rispetto al 2011 (Cpi Rimini, 2011, 2014). Le lavoratrici che nel 2014 contano per il 59,4% degli avviamenti al lavoro sono prevalentemente assunte per mansioni di media o bassa qualifica quali cameriere, segretarie e addette al ricevimento; laddove gli uomini sono un'ampia maggioranza tra i portieri di notte, i cuochi e i maître d'hotel (Cpi Rimini, 2015, 35-36).

L'altro significativo elemento di segmentazione del mercato del lavoro nel settore turistico locale è legato alla presenza di migranti. In effetti, sebbene la forza lavoro italiana rappresenti ancora la maggior parte degli avviati al lavoro (63,4% nel 2014), quella straniera è cresciuta velocemente sia tra i non comunitari (20,1%) sia tra i cittadini europei (16,5%) (Cpi Rimini, 2015). In particolar modo la manodopera proveniente dalla Romania (34%) e dall'Albania (16%) rappresenta la metà degli avviati stranieri nel mercato del lavoro locale (Cpi Rimini, 2015). I migranti comunitari e non comunitari sono assunti sovente come lavoratori generici (contro un quinto degli italiani), mentre trovano minor spazio nelle professioni qualificate (Cpi Rimini, 2015, 35). L'inserimento di manodopera migrante nel mercato del lavoro locale è andato di pari passo sia con la sua femminilizzazione sia con una tendenziale stabilizzazione dei migranti sul territorio. Le diverse nazionalità sono assemblate con una forte caratterizzazione di genere: le donne sono il 77% degli assunti romeni, il 71,8% dei moldavi, l'80% dei polacchi mentre rappresentano una minoranza tra i senegalesi (11,9%) e tra i marocchini (36,1%) (Cpi Rimini, 2015, 53). La stratificazione accentua la tipizzazione dei ruoli di genere che produce, inevitabilmente, l'identificazione di alcune mansioni con i differenti profili della manodopera (Longo, 2015). In effetti, i lavoratori estereuropei sono più diffusamente presenti nelle mansioni a contatto con i turisti, mentre i migranti africani e asiatici trovano posto sovente nel 'retroscena'. Come è evidente, la convergenza delle caratteristiche sociali con i profili dei lavoratori "ideali" (Shubin *et al.*, 2014) a seconda delle mansioni, svolge un ruolo fondamentale nei processi di reclutamento dei lavoratori poiché permette un assemblaggio multinazionale di forza lavoro che viene inserita in luoghi di lavoro sempre più razzializzati nei quali anche il colore della pelle risulta un elemento determinante.

La capacità di attrarre lavoratori migranti è una caratteristica del settore turistico riminese da diversi decenni. Dopo la fase di espansione del settore registrata tra gli anni Sessanta e Settanta del secolo scorso,

attraverso l'attivazione di manodopera prevalentemente locale, negli anni Ottanta il settore ha cominciato ad attirare un notevole flusso di forza lavoro da altre regioni italiane e, specialmente, dal Meridione. Tuttavia già a partire dai primi anni Duemila i lavoratori italiani sono stati sostituiti da migranti; il flusso si è accelerato con la recessione economica a causa dell'ingresso di migranti sia residenti in Italia e provenienti da settori in crisi sia direttamente dal paese di origine.

Negli anni Settanta e Ottanta c'erano molti meridionali provenienti specialmente dalla Sardegna e dalla Puglia. All'epoca si diceva, come adesso, "vengono a rubarci il lavoro", perché la manodopera meridionale prendeva meno soldi, era pagata meno rispetto a quella romagnola. Dopo, come nelle guerre tra poveri, è subentrata quella romena e addirittura ci sono diverse lavoratrici romene che si lamentano del fatto che si è aperto un altro mercato che è quello della Moldavia. Le moldave prendono ancora meno delle romene, quindi c'è sempre un penultimo che scarica sull'ultimo. La Moldavia tra l'altro non fa parte dell'Ue quindi c'è tutto un sistema di reclutamento ancora più intensivo, più di sfruttamento come quando la Romania non era nell'UE (Intervista n. 4, Funzionaria sindacale Adl-Cobas Cesena, 12/05/2015).

Nella maggior parte dei casi i datori di lavoro selezionano autonomamente la propria forza lavoro. A partire dai primi anni Duemila grazie alle proposte di agenzie di reclutamento internazionale con sede in Romania, alcuni datori di lavoro hanno preferito affidarsi a lavoratori provenienti direttamente dal loro paese di origine. Da quanto emerso dalle interviste e dalla letteratura esistente, il fenomeno dell'intermediazione pare limitato alla sola manodopera proveniente dalla Romania (e una piccola parte dalla Moldavia), mentre le altre nazionalità presenti nel settore utilizzano canali alternativi per reperire un'occupazione. In Romania, le agenzie di reclutamento sono collocate prevalentemente nell'area orientale e nella zona di Cluj-Napoca ed estendono il loro raggio d'azione alle zone rurali circostanti. Si tratta di imprese di piccole dimensioni che sovente operano in regime di informalità e, come hanno affermato alcune lavoratrici, talvolta con sedi legali occultate. Alcune di queste agenzie non sono autorizzate a svolgere l'attività di intermediazione e/o somministrazione di manodopera a livello internazionale in quanto mancano del relativo accreditamento e della conseguente iscrizione nell'albo delle agenzie autorizzate dal Ministero del Lavoro italiano così come stabilito dal d.lgs. 276/2003. Esse reclutano i lavoratori attraverso il passaparola, i volantini distribuiti o affissi lungo le strade e i siti internet, offrendo un servizio composto da reclutamento, selezione e trasferimento del personale fino all'albergo. Le agenzie operano essenzialmente sulla base di due modalità: assunzione diretta della forza lavoro con un contratto romeno; intermediazione tra manodopera e datore di lavoro. In entrambi i casi, è previsto che la lavoratrice paghi una commissione per il servizio oltre che le spese per il trasporto in paese violazione con quanto stabilito dalla normativa italiana e internazionale (d.lgs. 276/2003; Ilo n.

181/1997; 96/71/EC) che vieta espressamente il pagamento di compensi da parte del lavoratore. Quando l'agenzia assume direttamente il lavoratore, essa si impegna a pagargli anche il salario:

Loro hanno detto così: 'l'assunzione si fa in Romania al Centro per il lavoro, noi paghiamo tutte le tasse, le condizioni sono queste': nel contratto c'era scritto 8 ore, cioè si rispettava tutto... io ce l'ho a casa il contratto, l'hanno scritto in romeno. L'idea è che tu lavori per quell'azienda però con il posto di lavoro in Italia... cioè è la prima volta che avevo sentito, ho accettato e sono andata. Mi hanno organizzato il viaggio però l'ho pagato io (Intervista n. 3, Lavoratrice romena, 11/05/2015).

Nel secondo caso l'agenzia svolge un ruolo di semplice intermediario, venendo pagata una tantum sia dai lavoratori sia dagli albergatori:

La prima volta sono venuta con un'agenzia di lavoro che si chiamava [...] L'agenzia era romena ma collaborava con l'Italia, eravamo più di cento persone, forse 120 donne, aveva contatti con molti alberghi. A me mi hanno inviato a [...] in un albergo di 3 stelle. Facevo tutto: cameriera, in cucina, nel giardino... dove c'era bisogno andavo. Ha fatto tutto l'agenzia, il contratto era italiano con l'albergo ma del resto ho fatto tutto con l'agenzia. Ci avevano detto che era un lavoro pesante, ma quando ho visto come si lavorava in albergo... guarda... troppo duro (Intervista n. 12, Lavoratrice romena, 04/06/2015).

I titolari delle agenzie sono spesso ex lavoratori romeni della Riviera, perlopiù maschi e, in alcuni casi, ex albergatori locali che dispongono di una rete di conoscenze in Romania e di una certa capacità di gestire il reclutamento e la distribuzione della forza lavoro in Italia. In particolare, questi mediatori posseggono sia un'infarinatura delle legislazioni di entrambi i Paesi sia di contatti con i datori di lavoro. I lavoratori e le lavoratrici che giungono nella Riviera esclusivamente per la stagione turistica risiedono solitamente nello stesso albergo o in altri appartamenti di proprietà del datore di lavoro sicché nel caso di licenziamento essi sono immediatamente privati dell'alloggio. Oltre che come dispositivo disciplinare, con cui il datore di lavoro di fatto esercita un forte controllo sulla forza lavoro, l'alloggio funge anche da modalità con cui vengono ridotti i tempi di riposo e, conseguentemente, allungati i tempi di lavoro.

3. La differenziazione delle condizioni di lavoro e le strategie di affrancamento

Il modello turistico dell'area è contraddistinto da un'organizzazione del lavoro basata su lunghi e pesanti turni di lavoro e da promiscuità di mansioni. A lungo questa situazione era compensata da salari relativamente elevati e da un facile accesso alla disoccupazione stagionale che permetteva

di godere di periodi di riposo prolungati durante i mesi successivi. Dagli anni Duemila, i cambiamenti nei rapporti tra lavoratori e datori di lavoro, oltre che le trasformazioni del mercato turistico e delle strutture alberghiere, hanno provocato una compressione salariale e un peggioramento delle condizioni di lavoro che si sono acuiti con la crisi economica.

Nella Riviera romagnola sono presenti oltre 2200 strutture alberghiere e, tra queste, gli alberghi a tre stelle sono i più diffusi. Solitamente queste strutture occupano 10-15 lavoratori divisi tra cucina, sala e piani, ma le mansioni a cui i lavoratori sono addetti possono anche sovrapporsi. Nelle grandi catene alberghiere il numero di stanze è normalmente più elevato, dalle 70 alle 120, e richiedono da venti fino anche a quaranta persone che svolgono mansioni molto parcellizzate sulla base delle loro competenze. Infine, nelle strutture alberghiere di minori dimensioni che dispongono di alcune decine di stanze, il lavoro è svolto da familiari i quali possono essere coadiuvati da altri lavoratori salariati.

Nelle mansioni caratterizzate da alti livelli di professionalità, quali gli chef e i maître d'hotel, i lavoratori possiedono un certo potere contrattuale, mentre là dove le mansioni si sovrappongono vige un basso potere contrattuale. È il caso delle cameriere ai piani che, oltre ad occuparsi della pulizia delle stanze, della struttura e del servizio lavanderia, sono frequentemente impiegate come lavapiatti e, in alcuni casi, come aiuto cuoche.

Io lavoro dalle 7 e mezzo del mattino fino alle 10 di sera e faccio 2 ore di pausa nel pomeriggio dalle 3 alle 5 o alle 6, poi dipende sempre da come siamo messi. Ho diciotto camere da fare dalle 8.30 alle 13.30 e non riesco a fumare nemmeno una sigaretta... dopo scendo giù in cucina e do una mano alla cuoca e lavo i tegami mentre l'altra lava i piatti, fino alle 3 - 3 e mezza; vado via e poi torno alle 6 e lavoro in cucina, aiuto cuoco o lavapiatti, fino alle 10 o 10 e mezza (Intervista n. 13, Lavoratrice romana, 04/06/2015).

Negli alberghi di piccole e medie dimensioni gli orari di lavoro sono dilatabili e la loro gestione informale. Quando i lavoratori risiedono nell'albergo o in altri luoghi di proprietà del datore di lavoro, anche il tempo privato può talvolta essere interrotto per esigenze produttive contingenti, finendo per sfiorare le canoniche 8-9 ore giornaliere. Il livello dei salari ricalca le capacità professionali e le mansioni svolte, ma la contrattazione è sovente individuale sicché a parità di mansioni e capacità lavorative le caratteristiche sociali della forza lavoro, le modalità di reclutamento e la dimensione dell'albergo sono elementi centrali nella determinazione dei livelli salariali. Quanto agli alberghi a tre stelle, nel segmento professionale delle cameriere ai piani, la retribuzione media si colloca intorno ai 1.200 euro mensili, eventuali straordinari esclusi; tuttavia le lavoratrici reclutate tramite le agenzie di intermediazione romene devono accontentarsi di 700/800 euro, lavorando per 10-12 ore al giorno, usufruendo solo saltuariamente di un giorno di riposo. I salari degli chef variano invece

dai 1.500 fino ai 3.000 euro mensili, mentre quelli dei camerieri di sala oscillano tra i 1.300 e i 2.000 euro mensili. Per quanto concerne le altre figure professionali presenti, vale a dire tutt'fare d'albergo, aiuto cuoco e lavapiatti la retribuzione è analoga o di poco inferiore a quella delle cameriere ai piani⁸. Il lavoro completamente al nero, pur presente, non risulta molto frequente, mentre le forme di impiego parzialmente irregolari o il pagamento tramite i voucher sono decisamente più diffuse. Uno dei fenomeni più recenti consiste nel pagamento a cottimo delle prestazioni lavorative, in particolare per mansioni quali la pulizia delle camere e la cottura dei pasti che si compongono di operazioni che sono relativamente ripetitive con tempi piuttosto standardizzati.

Uno degli aspetti più rilevanti del lavoro gravemente sfruttato nel turismo è dato dalla presenza di violenza psicologica, fisica e, in alcuni casi anche sessuale esercitata in particolare sulle lavoratrici che svolgono sovente le mansioni più dure e dai ritmi frenetici in situazioni di isolamento sociale. Casi di sfinito psicofisico, svenimento, debolezza, febbre, dimagrimento e dolori articolari sono alcuni dei sintomi e delle patologie legate alle condizioni di lavoro. Tali condizioni possono essere aggravate dal mancato riconoscimento dei giorni di malattia e di riposo, dall'assenza di prevenzione e dal restare a contatto con ambienti di vita e di lavoro poco salubri. Una lavoratrice romena assunta da un'agenzia di reclutamento internazionale racconta così la sua vicenda lavorativa in un albergo durante la stagione estiva del 2014:

Io ero dimagrita 6-7 chili perché non mangiavo niente, senza giorno di riposo, 12 ore E quindi mi sono incazzata, non ce la facevo, ero fisicamente... ma anche il morale... ero rovinata, era troppo, pretendeva troppo. Poi il vitto lo ha tolto dalla busta paga e mangiavi solo se tornava qualcosa dai piatti dei clienti alle 3; altrimenti andavi a casa senza mangiare, senza pausa e senza niente. Io lavoravo quelle due o tre ore in più mentre gli altri avevano un orario fisso (Intervista n. 5, Lavoratrice romena, 11/05/2015).

Le strategie messe in campo dai lavoratori per limitare gli abusi lavorativi si presentano come processi spesso non lineari, legati ai percorsi soggettivi e alla possibilità di entrare in contatto con sindacati e associazioni solidali. I fattori che caratterizzano e, al contempo, vincolano e promuovono la capacità di mobilitazione dei lavoratori sono molteplici. In generale i lavoratori che posseggono alti livelli di istruzione, lunghe carriere lavorative, diverse esperienze migratorie, conoscenza dei contesti normativi e che dispongono di reti sociali e familiari strutturate riescono con maggiore facilità a mettere in atto efficaci dispositivi di contrasto. In questi casi il lavoratore è in grado

⁸ Informazioni raccolte durante la ricerca.

di iniziare autonomamente un percorso di denuncia senza appoggiarsi a strutture sindacali o ad associazioni di solidarietà.

Io prima di denunciarlo ho provato a trovare un accordo perché sono andata a prendermi, mi servivano le giornate e sono andata lì dove faceva le buste e mi ha dato il documento, quando ho visto che mancavano le giornate ci sono rimasta [male]. Gli ho telefonato dicendo: 'guarda qui non ci siamo', dico, 'è un mio diritto io quei giorni li ho lavorati'... mi ha risposto: 'te non hai nessun diritto'. Ho chiuso la telefonata e sono andata da questo avvocato e abbiamo fatto la denuncia...e adesso sono 4 anni [che siamo in causa] (Intervista n. 2, Lavoratrice romana, 11/05/2015).

Una delle strategie principali dei lavoratori per migliorare le proprie condizioni di vita e di lavoro è data dalla libertà di cambiare datore di lavoro. Se le agenzie di reclutamento permettono un primo ingresso nell'area della Riviera, successivamente i lavoratori tendono a svincolarsi dal legame e a ricercare in maniera autonoma un lavoro (Alberti 2014). Inoltre, i lavoratori talvolta rifiutano l'alloggio offerto dagli albergatori, preferendo una sistemazione autonoma spesso in affitto con altri lavoratori o presso parenti e amici. La rinuncia all'alloggio, oltre a limitare uno dei maggiori strumenti di controllo e disciplina a disposizione degli albergatori, consente ai lavoratori di rompere l'isolamento riappropriandosi del proprio tempo libero e di riposo, durante il quale possono raccogliere informazioni e sviluppare rapporti sociali esterni all'ambito lavorativo.

Ho trovato questi lavori attraverso le segnalazioni di conoscenti, oppure portando il curriculum e numero di telefono, non con l'agenzia... Io andavo da sola a chiedere se c'era bisogno, lasciavo il mio numero insomma. Adesso lavoro in questo albergo qui di fronte da dieci anni e mi sono trovata benissimo. Io quando arrivo dormo da loro per i primi giorni, poi con le amiche cerchiamo affitto, ci mettiamo insieme... Adesso che ci sono pochi clienti lavoro solo di mattina, poi a luglio e ad agosto che arrivano i clienti lavoro anche la sera. Di sera lavo i piatti, lavo le pentole fino alle 9 più o meno dalle 6:30 alle 9... faccio al massimo 9 ore... prendo 1800 euro al mese (Intervista n. 12, Lavoratrice romana, 04/06/2015).

Le associazioni solidali e le organizzazioni sindacali, in particolare di base, svolgono un ruolo centrale nel sostenere e facilitare forme di autororganizzazione dei lavoratori nella Riviera romagnola che si caratterizzano per la messa in campo di forme di lotta meno connesse alla dimensione produttiva e molto vicine alle modalità di azione del dissenso dei movimenti sociali, trasformando la vertenza lavorativa in una questione pubblica (Borghini, Dorighetti 2011). Pur tuttavia, vi sono molteplici impedimenti all'attivazione di un percorso di sindacalizzazione dei lavoratori i quali mantengono sovente un rapporto strumentale e indirizzato alla mera fruizione dei servizi, piuttosto che alla contrattazione delle condi-

zioni di lavoro e dei livelli salariali. Solo nei casi più gravi, quelli relativi alle truffe o alla mancata remunerazione, i lavoratori chiedono il sostegno sindacale.

4. Conclusioni

Nel corso dell'ultimo decennio le trasformazioni nel settore alberghiero riminese sono state profonde. Accanto alla progressiva terziarizzazione della gestione degli alberghi, si evidenzia il ritorno di forza lavoro 'anziana' e un ulteriore ingresso di migranti, una parte dei quali è stata reclutata attraverso agenzie di reclutamento internazionale. La decisione dei datori di lavoro romagnoli di affidarsi a questi intermediari non pare essere stata dettata tanto da carenza di forza lavoro in loco o da improvvise necessità, quanto dalla volontà imprenditoriale di ottenere una specifica manodopera in larga parte proveniente dalle aree rurali romene priva di reti migratorie di sostegno e di esperienze lavorative in Italia. La segmentazione del mercato del lavoro viene così costruita quotidianamente dai datori di lavoro e dalle agenzie attraverso un assemblaggio internazionale della manodopera.

Come abbiamo visto, in alcuni casi i lavoratori reclutati attraverso le agenzie internazionali hanno sperimentato forme di grave abuso lavorativo e in particolare bassi salari, lunghi orari di lavoro, forme di pressione e violenza psicologica. Le modalità di reclutamento e la sovrapposizione dello spazio lavorativo con quello riproduttivo sono, in questo caso, determinanti per le condizioni di lavoro della manodopera, restringendo il grado di libertà dei migranti e favorendo la diffusione di casi di grave sfruttamento. Pur tuttavia, alcuni migranti sono riusciti ad affrancarsi da tali condizioni e grazie alle reti sociali e sindacali hanno costruito delle proprie strategie di mobilità lavorativa e geografica. La conoscenza dell'ambiente sociale circostante e la disponibilità di istituzioni, organizzazioni sindacali e associazioni solidali, permette sovente di limitare le forme più gravi di sfruttamento lavorativo e di accedere ad alcuni diritti di cittadinanza. In ogni caso l'affrancamento da queste situazioni è un processo sociale non lineare e non generalizzabile all'intera forza lavoro.

La base empirica limitata non permette di trarre delle considerazioni generali, ma questi primi risultati confermano come le agenzie di reclutamento costituiscono un attore centrale nella segmentazione della manodopera, favorendo il reclutamento e l'occupazione di una specifica forza lavoro. Ulteriori ricerche potranno quindi verificare sia l'estensione di queste trasformazioni dei mercati del lavoro sia le modalità di attivazione individuali e collettive della forza lavoro.

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata
Università degli Studi di Padova

Riferimenti bibliografici

- Alberti G. (2014), *Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs*, «Work, Employment & Society», 28, 6, pp. 865-881.
- Ambrosini M., Coletto D. e Guglielmi S. (a cura di) (2014), *Perdere e ritrovare il lavoro. L'esperienza della disoccupazione al tempo della crisi*, Bologna, il Mulino.
- Anderson B. (2010), *Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers*, «Work, Employment & Society», 24, 2, pp. 300-317.
- Andrijasevic R. e Sacchetto D. (2016), *From labour migration to labour mobility? The return of the multinational worker in Europe*, «Transfer: European Review of Labour and Research», 22, 2, pp. 219-231.
- Borghesi V. e Dorigatti L. (2011), *Trasformazioni del lavoro, globalizzazione e ricerca sociale: piste di esplorazione per rinnovare la difesa del lavoro*, «Sociologia del Lavoro», 123, pp. 32-48.
- Camera di Commercio Rimini (2013), *Rapporto Economico ed. 2012/2013*, <http://www.rn.camcom.it/informazione-economica/pubblicazioni/rapporto-economico/rapporto-economico-ed.-2012-2013>.
- Carchedi F. (a cura di) (2014), *Schiavitù latenti. Forme di grave sfruttamento lavorativo nel ferrarese*, Rimini, Maggioli.
- Centro per l'Impiego Provincia di Rimini (2011, 2013, 2014, 2015), *Rapporto sul mercato del lavoro in provincia di Rimini*, Rimini, Cpi.
- Id. (2014b), *Bollettino del lavoro n° 2*, <http://www.riminimpiego.it/data/lavoroindiretta/documenti/boll2-2014.pdf>.
- Cescot Rimini e Ebtr Emilia Romagna (2008), *Il lavoro stagionale nel distretto turistico di Rimini*, Rimini, Cescot.
- Id. (2013), *Il lavoro stagionale nelle imprese turistiche di Rimini*, Rimini, Cescot.
- Conti G. e Pasini P.G. (2000), *Rimini città come storia. Vol. 2*, Rimini, Giusti.
- Federalberghi, Ebnt, Fipe (2014), *Osservatorio sul mercato del lavoro nel turismo. V rapporto*, Roma, Federalberghi.
- Formica F. e Marini M. (2010), *Le schiave della Romagna*, «l'Espresso», 21 giugno.
- Fudge J., Strauss K. (a cura di) (2014), *Temporary Work, Agencies and Unfree Labour: Insecurity in the New World of Work*, London, Routledge.
- Gambino F. e Sacchetto D. (a cura di) (2007), *Un arcipelago produttivo. Migranti e imprenditori tra Italia e Romania*, Roma, Carocci.
- Longo V. (2015), *Lusso low cost. Vita in crociera sopra e sotto la linea di galleggiamento*, Milano, Jaca Book.
- McDowell L., Batnitzky A. e Dyer S. (2008), *Internationalization and the spaces of temporary labour: The global assembly of a local workforce*, «British Journal of Industrial Relations», 46, pp. 750-770.
- Osservatorio del turismo Provincia di Rimini (2015), *Offerta e domanda turistica nella provincia di Rimini*, Rimini, Provincia di Rimini.
- Peck J., Theodore N. e Ward K. (2005) *Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry*, «Global Networks», 5, pp. 3-26.

- Pijpers R. (2010), *International Employment Agencies and Migrant Flexiwork in an Enlarged European Union*, «Journal of Ethnic and Migration Studies», 36, 7, pp. 1079-1097.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Sacchetto D. e Vianello F.A. (a cura di) (2013), *Navigando a vista. Migranti nella crisi economica tra lavoro e disoccupazione*, Milano, Angeli.
- Shubin S., Findlay A. e McCollum D. (2014), *Imaginaries of the ideal migrant worker: a Lacanian interpretation*, «Environment and Planning D: Society and Space», 32, pp. 466–483.
- Storrie D. (2002), *Temporary Agency Work in the European Union*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ward K. (2005), *Making Manchester flexible': competition and change in the temporary staffing industry*, «Geoforum», 36, 2, pp. 223-240.
- Wttc (2015), *Travel & tourism economic Impact 2015 Italy*, London, Wttc.

