Studi e ricerche

A cura di
Daniele Di Nunzio

Il lavoro povero
Fattori di vulnerabilità e azioni di contrasto

Prefazioni di
Francesco Sinopoli e Maria Luisa Boccia

FUTURA
EDITRICE

© Futura, 2025
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it
Tel. 06 44870283 - 06 44870325
futura-editrice@futura.cgil.it

Finito di stampare
nel mese di aprile 2025
dalla Tipografia O.Gra.Ro.
Vicolo dei Tabacchi 1 - Roma

Indice

Prefazione
Francesco Sinopoli 7

Prefazione
Maria Luisa Boccia 11

1. Introduzione al rapporto di ricerca
Daniele Di Nunzio, Carmelo Caravella 13

2. Lavoro povero e azioni di contrasto:
le dimensioni di analisi e di intervento
Daniele Di Nunzio 17

3. Ossimoro o sinonimo? Per una storia del lavoro povero
Lorenzo Coccoli 37

4. Tendenze e specificità del lavoro povero in Italia
Valerio Tati 55

5. La direttiva europea sul salario minimo adeguato
e le sue ripercussioni nel quadro italiano
Salvo Leonardi 77

6. «Quando diventi povero diventi anche solo». Il lavoro dei migranti
in agricoltura nella provincia di Latina: problemi e prospettive
Maria Teresa Ambrosio, Marco Omizzolo 113

7. Il caso del settore delle costruzioni in Veneto
Matteo Civiero 147

8. Matera tra consumi turistici e capitale culturale:
dinamiche urbane del mercato del lavoro e della cattiva occupazione
Davide Bubbico 175

9. «Siamo tutti lavoratori poveri allora!». Il lavoro nei servizi
di assistenza domiciliare. Uno studio di caso
Sandra Burchi 221

10. Lavorare da remoto nelle aree interne delle Madonie.
È possibile essere povero pur lavorando da remoto?
Mario Mirabile, Fabrizio Ferreri, Maristella Cacciapaglia 253

11. Il lavoro povero: analisi comparativa degli studi di caso
Daniele Di Nunzio 299

12. Il lavoro povero come vulnerabilità complessa:
alcune prospettive di intervento
Carmelo Caravella, Daniele Di Nunzio 311

Le autrici e gli autori 317

Prefazione

Francesco Sinopoli[*]

A cosa facciamo riferimento quando parliamo di «lavoro povero», incredibile ossimoro che ormai descrive, e viene accettato perfino sul piano scientifico, uno degli aspetti più preoccupanti ed emblematici nella trasformazione del mercato del lavoro di questi ultimi anni? Facciamo riferimento alla condizione umana, drammatica e dolorosa, di milioni di persone, determinata non solo da un salario basso, ma dalla perdita di valore del lavoro.

Il «lavoro povero» interessa in modo trasversale le generazioni, i generi, le strutture produttive e i servizi, pubblici e privati. Il «lavoro povero» genera nuove forme di precarizzazione e di alienazione, ovvero di perdita di senso e di autonomia, fino a diventare uno delle cause più profonde di quel fenomeno che i sociologi del lavoro definiscono delle «great resignations», delle «grandi dimissioni». Piuttosto che lavorare, deprivati di tutele e diritti, di senso e di dignità sociale, molti lavoratori e molte lavoratrici preferiscono ritirarsi in spazi e tempi dove non c'è il lavoro come via verso la libera espressione personale e conquista politica. E questa condizione umana, sofferta e drammatica, rischia di riportare indietro le lancette della Storia, a quelle dinamiche, talvolta tragiche, raccontate dai grandi maestri della letteratura, da Dickens a Hugo, da Verga fino a Pasolini e Calvino, per citarne solo alcuni. È dunque evidente che quando trattiamo il tema del «lavoro povero» non possiamo che intercettare il vissuto concreto di chi questa condizione esistenziale la sperimenta sulla propria pelle, e di quella dei propri cari. Da queste considerazioni prende avvio la ricerca coordinata da Daniele Di Nunzio, che dà voce a coloro che fino ad oggi non hanno avuto modo di gridarla nello spazio pubblico e politico. Ed è una voce che supera le barriere territoriali e diventa un coro che attraversa l'intero nostro Paese. I racconti, le analisi, le conclusioni di questa ricerca pongono l'interrogativo più autentico e diffuso nella nostra epoca, così complessa, e tuttavia così tragica: perché lavorare se coloro che per vivere lavorano sono esclusi dai diritti fondamentali, dalle tutele sindacali, dalla lotta per l'affermazione della propria e

[*] Presidente della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

della collettiva libertà di persone? Che cosa rende il lavoro dignitoso? Anche oltre gli indicatori elaborati dalla scienza statistica?

Solo nella profondità di una analisi che coinvolge direttamente gli uomini e le donne che per vivere devono lavorare possiamo averne esatta contezza. Il metodo della ricerca azione che unito al contribuito dell'analisi storica, politologica, statistica ci offre un quadro molto chiaro.

Certamente viviamo dentro una situazione di emergenza salariale che stiamo rappresentando in diverse occasioni. Nel nostro paese vantiamo un primato speciale: negli ultimi trent'anni i salari sono addirittura diminuiti ed è indiscutibile che esiste un problema di specializzazione produttiva, di caratteristiche dell'occupazione, di precarietà. Quello però che risulta con grande evidenza da questo lavoro di ricerca è che la dimensione del lavoro povero di cui oggi discutiamo, ma di cui non avremmo mai discusso ancora fino a qualche anno fa, è una dimensione che investe certamente il salario ma riguarda più complessivamente diverse condizioni dell'esistenza rimettendo in discussione tutto il modello di sviluppo fondato sui principi di libertà e giustizia sociale. Noi misuriamo una separazione sempre maggiore della condizione di chi per vivere deve lavorare, che è enormemente peggiorata per ragioni che noi richiamiamo anche in questo lavoro di ricerca, ma che conosciamo bene, e l'impegno democratico. Tutto ciò accade per una modifica profonda dei rapporti di potere nella società, che è iniziata in seguito a un'offensiva ideologica iniziata 50 anni fa e di cui oggi misuriamo le conseguenze. La reazione del capitalismo – a proposito si chiama così in tutto il mondo tranne che da noi – alla grande stagione di espansione della democrazia fondata sullo straordinario ciclo di lotte del lungo decennio rosso oggi si mostra in tutta la sua violenza.

Il fatto che le persone che lavorano sono povere, che devono pensare a sopravvivere, che non possono pagarsi la sanità, che dovranno pagarsi l'istruzione, determina la condizione per cui queste persone si separano dallo Stato, si separano dalla vita democratica, escono dalla sfera della polis. Questo è ciò che sta succedendo con l'imposizione delle forme di «lavoro povero», e questa ricerca lo dimostra plasticamente e ampiamente. La conseguenza è una crisi della democrazia costituzionale, intesa come democrazia sociale, il ritorno alla democrazia liberale di stampo autoritario che toglie al lavoro dignità e senso, e dunque la sua possibilità di essere il vero soggetto storico del cambiamento. Quando il lavoro è povero, quando non si può accedere a forme di cura, perfino elementari, se non pagando, quando si è esclusi dall'istruzione, e se lo Stato non dà nulla, ci si convince che è la stessa forma democratica a non dare nulla. Ed è quello che sta succedendo oggi.

Il fatto che le persone che noi rappresentiamo nel tempo abbiano avuto la possibilità di accedere alla polis non è una cosa scontata, non è un destino, è stata una conseguenza di eventi, di processi costruiti dal basso ed è assolutamente

reversibile. Può restare la forma della democrazia, ma non la sostanza della democrazia costituzionale. Questo è il problema che noi abbiamo oggi.

Al di là di tutte le analisi che pur abbiamo fatto in tante sedi come Fondazione Di Vittorio quello che mi preme evidenziare è questo: ciò che più si riteneva inaccettabile per le forze reazionarie era la partecipazione democratica di lavoratrici e lavoratori, anzi la stessa democrazia costituzionale è stata considerata pericolosa per gli interessi del capitale. Lo teorizzavano, lo scrivevano e hanno agito di conseguenza. Oggi noi questo lo misuriamo con assoluta precisione. E misuriamo con precisione cosa abbia significato – per usare le parole di Rossana Rossanda, con il cui pensiero ci siamo confrontati in una iniziativa recente – «lo sradicare dalle menti e dalla pratica politica ogni classismo ogni lettura conflittuale e antagonistica del rapporto di produzione nell'affermare la sovranità naturale e astorica del mercato».

La democrazia sociale si è basata su una enorme conflittualità, vera ragione degli avanzamenti che la nostra società ha compiuto in un periodo tutto sommato breve. Le grandi riforme degli anni '70 arriveranno a ciclo concluso ma solo a quel ciclo di lotte si devono.

La lotta per governare l'organizzazione del lavoro, come diceva Bruno Trentin, riguarda le strutture gerarchiche che la sorreggono e, dunque, affronta il nodo del potere, senza la mediazione dell'ideologia, il nodo della libertà nei luoghi di lavoro, che era diventata la questione del potere e della libertà nella società.

La rimozione di tutto ciò che è accaduto nella reazione del capitalismo selvaggio, dall'esito della vertenza dei 35 giorni alla Fiat per tutto il decennio '80 passando per il referendum sulla scala mobile e i suoi esiti, la frattura storica del 1989 fino all'inizio degli anni '90, meriterebbe una riflessione a sé, che tuttavia è oggi necessaria e che faremo. Per non arrendersi a questo presente, per fondare sulla speranza, come dice Bergoglio, la nostra azione per pensare un progetto di società altro rispetto all'ordine naturale che ci viene offerto, come se non esistessero alternative, serve anche questo bilancio. E serve naturalmente un progetto di trasformazione sociale fondato su capacità organizzative, visione politica, priorità rivendicative, elaborazione collettiva, immaginazione.

E quindi è necessario acquisire, anche con ricerche importanti come questa, una consapevolezza di ciò che non può più essere dato per scontato, la partecipazione popolare e collettiva alla polis e alla trasformazione sociale, che incida anche e soprattutto nelle dinamiche del lavoro e del salario, come giustizia non solo redistributiva. Penso che questo obiettivo sia tra le cose più difficili, ma è indispensabile per attrezzare l'azione collettiva del sindacato e della politica. Soprattutto se dinanzi a noi vi è uno Stato che assume una forma autoritaria, a guardia della giustizia del mercato e a guardia della proprietà, uno Stato che esercita la forza, uno Stato che asseconda i processi capitalistici per quello che sono, cioè distruttivi della democrazia costituzionale, ma anche ovviamente

distruttivi del senso e della qualità del lavoro, della dignità di chi lavora per vivere, dell'ambiente e del territorio. Si tratta di una questione che io penso abbiamo di fronte in questo momento e i contributi raccolti in questo volume ce ne danno un saggio importante.

Prefazione

Maria Luisa Boccia[*]

La partecipazione del Centro di Riforma dello Stato a questa ricerca è stata per noi molto importante per la rilevanza che sta assumendo il lavoro povero in Italia. È un tema politico, non solo economico, perché la sua crescente estensione ne fa un dato strutturale, rilevante sul piano non solo quantitativo ma qualitativo, che rappresenta una lesione della Costituzione laddove essa afferma il diritto ad un lavoro dignitoso.

La ricerca mette in evidenza i molti e diversi fattori che contribuiscono a questo sviluppo. Fattori nazionali e locali, trasversali ai diversi settori economici su cui occorre intervenire con strumentazioni diverse, ma coordinate e verificate, come è affermato nelle conclusioni di tutti i casi analizzati. Occorre intervenire sulla frammentazione del lavoro, legata alla diffusa esternalizzazione delle attività ed alla pratica di appalti e subappalti, con politiche trasversali. Mi limito a richiamare le più rilevanti: la riduzione delle tipologie di contratti, dando rilevanza normativa «generale» al contratto nazionale e ai sindacati rappresentativi; gli investimenti pubblici a sostegno della formazione e della qualità del lavoro; la creazione di servizi sul territorio a sostegno delle famiglie e, infine, una legge sul salario minimo. Su questo riprendo le parole di Salvo Leonardi nel saggio presente in questo volume: per Cgil e Uil la contrattazione nazionale resta prioritaria ma l'intervento normativo «è moralmente obbligato».

Giustamente la giurisprudenza – in ultimo con una sentenza della Cassazione – ha ribadito la rilevanza del salario «giusto» per assicurare una qualità di vita dignitosa, con l'accesso a beni primari quali l'istruzione, la sanità, la casa, per il lavoratore e la lavoratrice e per coloro che da lui/lei dipendono. Se, come è evidente, questo è garantito in primis da contratti nazionali firmati da sindacati rappresentativi, una priorità ineludibile è l'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione. Ma la diffusione del lavoro povero induce ad avvertire l'urgenza – come è sottolineato nella parte della ricerca sulla legislazione europea – di un intervento legislativo del salario minimo.

[*] Presidente del Centro per la Riforma dello Stato (2015-2024).

Nella lettura della ricerca mi hanno interessato in modo particolare lo studio del lavoro in agricoltura nella provincia di Latina e quello sul lavoro di cura a domicilio in Toscana. Del primo ho una conoscenza diretta, poiché la mia famiglia è di quella zona e la frequento ancora abitualmente. La condizione dei lavoratori migranti richiama alla mente la servitù della gleba se non forme di vera e propria schiavitù. Va denunciata con forza l'ignobile propaganda sulla pericolosità dei migranti, a fronte della vergogna del caporalato a cui si ricorre per sottomettere i lavoratori a condizioni di sfruttamento e di privazione inumane. Servono politiche di accoglienza, di regolazione dei flussi, che vadano oltre il diritto di asilo, in grado di contrastare le odiose forme di ricatto praticate nei loro confronti. Tra le priorità da garantire segnalo l'apprendimento della lingua, la salute e l'abitazione. Le organizzazioni sindacali possono, e devono, svolgere un ruolo a fianco della rete di associazioni che già opera in questi ambiti.

Le badanti patiscono privazioni in parte simili e comunque altrettanto pesanti, anche se meno evidenti, a causa dell'isolamento nelle case. Nella lettura di Sandra Burchi sono evidenziati gli aspetti del tutto peculiari del lavoro di cura. L'impossibilità di distinguere tempo di lavoro e di non-lavoro, come le prestazioni e attività professionali dalla relazionalità, sia con la persona accudita che con gli altri membri della famiglia. Il lavoro della badante patisce una forte e pervasiva svalorizzazione, fino ad essere considerato un «non-lavoro», così come è per la cura che una donna presta alla propria famiglia. Per converso pesa sulla badante la mancanza di una formazione professionale che la carica di responsabilità ed espone a rischi di inadeguatezza.

Per questo ho trovato di grande interesse l'esperienza, analizzata nella ricerca, dello Sportello badanti nel Chianti, un servizio di consulenza fornito dagli operatori di una cooperativa, come intermediazione tra i Comuni del territorio ed i privati. Occorre infatti investire risorse e competenze, fornire strutture e servizi per rompere l'isolamento e la privatezza delle lavoratrici come delle famiglie che fruiscono delle loro prestazioni. Anche qui c'è un problema di povertà retributiva, ma prima ancora di privazione di valore sociale e simbolico del lavoro svolto.

È evidente infatti, ma del tutto ignorata sul piano politico, la correlazione del lavoro delle badanti con quello svolto dalle donne nelle famiglie. Da sempre il lavoro di cura è appannaggio delle donne, e tuttora quando avviene in famiglia non è considerato lavoro. La particolare vulnerabilità di queste lavoratrici è espressa con efficacia nella domanda «chi si prende cura di chi cura?» rivolta all'operatrice dello Sportello badanti.

In breve, per sottrarre il lavoro alla povertà non bastano risorse economiche, pure indispensabili, volte a retribuirlo in modo dignitoso, ma servono strutture pubbliche di intervento, di conoscenza e di intermediazione tra organizzazione della vita sociale e lavoro.

1.
Introduzione al rapporto di ricerca

Daniele Di Nunzio, Carmelo Caravella

Il progetto «Contrasto al lavoro povero e dialogo sociale» è coordinato dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Fdv) e condotto in collaborazione con il Centro di Studi e Iniziative per la Riforma dello Stato (Crs) con un gruppo di ricerca interdisciplinare.

Il progetto è stato finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca nell'ambito del «Fondo per la ricerca in campo economico e sociale»[1].

L'obiettivo principale del progetto è stato quello di analizzare il lavoro povero come fenomeno multi-fattoriale e il ruolo delle relazioni industriali e del dialogo sociale nel favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'inclusione sociale.

La metodologia si basa su un approccio di ricerca-intervento e diverse tecniche di indagine quantitative e qualitative: analisi della letteratura e dei dati statistici; cinque studi di caso condotti in diversi settori e regioni italiane, con particolare attenzione alle aree interne; un workshop di discussione dei risultati.

Il progetto si pone inoltre gli obiettivi di favorire lo scambio tra le esperienze e l'elaborazione di raccomandazioni per rafforzare il ruolo degli attori (considerando in particolare le organizzazioni sindacali e le parti datoriali, le istituzioni, le associazioni, gli esperti).

La ricerca prova dunque a rispondere a due grandi interrogativi. Cos'è il lavoro povero? Come fronteggiarlo? E lo fa adottando un approccio volto ad affrontare il lavoro povero come questione sociale, considerando il punto di vista degli attori, le esperienze che mettono in atto, le loro proposte.

Il primo capitolo del volume, a cura di Daniele Di Nunzio, presenta il modello teorico che ha orientato lo sviluppo del progetto e la metodologia di ricerca. Il lavoro povero è considerato come un fenomeno complesso e messo in relazione

[1] Annualità 2021-2022. D.D. n. 2863, 1° dicembre 2021. Il gruppo di ricerca era composto da: Maria Teresa Ambrosio, Maristella Cacciapaglia, Carmelo Caravella, Lorenzo Coccoli, Daniele Di Nunzio, Fabrizio Ferreri, Salvo Leonardi, Marco Omizzolo, Valerio Tati. Hanno partecipato al comitato di pilotaggio della ricerca: Luisa Corazza, Nicola Marongiu, Laura Ronchetti.

a un ampio spettro di fattori che definiscono il grado di esposizione a questo problema: la condizione occupazionale e famigliare dell'individuo; il contesto aziendale e produttivo; il contesto sociale e istituzionale. Questi ambiti di vita e di lavoro sono degli spazi di intervento, tra loro in relazione, nei quali gli attori sociali e politici operano, o dovrebbero operare, per favorire l'aumento dei salari e, più in generale, il superamento degli elementi di vulnerabilità e precarietà del lavoro. In particolare, la ricerca ha analizzato il ruolo della contrattazione (nazionale, aziendale, territoriale) e le azioni collettive di carattere sociale e istituzionale per il contrasto al lavoro povero. Il capitolo presenta la metodologia di ricerca-intervento, le tecniche di analisi qualitativa e quantitativa, gli studi di caso, riportando una sintesi dei risultati principali del progetto.

Il capitolo di Lorenzo Coccoli contestualizza le analisi presenti nel volume con un punto di vista storico e riscostruisce l'evoluzione del concetto di lavoro povero negli ultimi secoli, nella consapevolezza che la concettualizzazione del lavoro povero e le dinamiche con cui si manifesta sono in stretta relazione con le iniziative di assistenza, contrasto al problema e governo dello sviluppo e, più in generale, con la concettualizzazione stessa di ricchezza e povertà, rendita e lavoro. Il saggio di Coccoli ci mostra che il rapporto tra lavoro e povertà assume concettualizzazioni differenti nel tempo e che la separazione tra lavoro e miseria è un principio chiave che caratterizza l'azione del movimento operaio negli ultimi due secoli, in relazione a una idea di cittadinanza fondata sul diritto al lavoro.

Valerio Tati analizza le dinamiche del lavoro povero negli anni più recenti, attraverso l'analisi dei dati statistici. I dati mostrano che il lavoro povero è un fenomeno sempre più diffuso che contribuisce ad aumentare le disuguaglianze e la polarizzazione del mercato del lavoro, trainato da contratti di lavoro precari e instabili. L'analisi mostra da un lato la difficoltà di misurare il lavoro povero, dall'altra le caratteristiche evidenti del fenomeno, che interessa maggiormente giovani, donne, migranti, professioni a bassa qualifica, contratti a termine, famiglie monoreddito, contesti produttivi meno innovativi in uno scenario nazionale dove la crescita è stata promossa attraverso la compressione dei costi e l'aumento della flessibilità nel mercato del lavoro.

Il saggio di Salvo Leonardi affronta le ripercussioni nel quadro normativo italiano della direttiva europea sul salario minimo. L'Italia si contraddistingue per la più alta copertura contrattuale (stimata) di tutta l'Ue, e la peggiore dinamica salariale dei paesi Ocse. Questa contraddizione ha alimentato un dibattito – politico, sindacale e accademico – intorno alla tenuta complessiva del nostro sistema contrattuale e salariale. L'Italia è uno dei cinque Stati membri dell'Ue senza salario minimo legale e la direttiva 2022/2041 fornisce svariati spunti e stimoli per fare il punto e vagliare l'opportunità e gli indirizzi di una riforma. L'autore passa in rassegna le tesi e antitesi dell'attuale dibattito italiano, segnalando di ciascuna i punti di forza e quelli di debolezza, per suggerire infine una sintesi per avviarsi

verso una riforma che giudica improrogabile, procedendo attraverso una sperimentalità incrementale in cui una soglia minima oraria, di derivazione legislativa, possa conciliarsi con un potenziamento selettivo della contrattazione collettiva delle organizzazioni comparativamente più rappresentative, anche attraverso il sostegno di leggi complementari, come quella per la certificazione della rappresentanza.

I capitoli seguenti presentano i cinque studi di caso.

Il lavoro agricolo a Latina è stato indagato da Maria Teresa Ambrosio e Marco Omizzolo, con particolare attenzione al fenomeno del caporalato. Il settore dell'agricoltura si caratterizza per condizioni molto dure di lavoro, determinate dall'andamento stagionale e discontinuo del ciclo produttivo, per la prevalenza di figure professionali scarsamente qualificate, per la progressiva carenza di manodopera italiana sostituita da quella straniera, più ricattabile, per la presenza di comportamenti criminali e forme di sfruttamento del lavoro che arrivano al caporalato e padronato, per l'imposizione delle grandi imprese lungo le filiere. Le istituzioni e sindacati cercano di fronteggiare questi problemi e si rilevano delle esperienze frammentate e eterogenee a livello nazionale, con contesti locali caratterizzati da iniziative più consolidate, e reti di intervento costruite nel tempo, e altri, come quello di Latina, dove la situazione è particolarmente drammatica e necessita di un rafforzamento delle politiche di contrasto.

Il settore delle costruzioni nelle province del Veneto è stato indagato da Matteo Civiero, per comprendere quali sono state le azioni di contrasto messe in atto in un contesto di lavoro operaio, con la presenza di numerose lavorazioni a bassa qualifica, caratterizzato dalla temporaneità propria dei cantieri e dai sistemi di esternalizzazione delle lavorazioni. Il capitolo restituisce un'analisi dei numerosi interventi che sono stati condotti sia a livello istituzionale che dalle parti sociali, mostrando come la qualità del lavoro possa essere garantita solamente considerando la qualità del processo produttivo e del contesto territoriale, nelle relazioni tra le istituzioni, le parti sociali e le imprese.

I servizi sociosanitari sul tema della non autosufficienza in Toscana, considerando in particolare il lavoro di cura a domicilio, sono stati analizzati da Sandra Burchi. Il lavoro di cura a domicilio rappresenta un elemento centrale per la qualità di vita delle persone, in particolare per i più anziani, eppure l'estrema frammentazione e i processi di privatizzazione rischiano di svalutare queste professioni. Lo studio approfondisce il sistema di sportelli istituito nella regione per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, attraverso l'intermediazione delle istituzioni come soggetto che orienta questa relazione, con il supporto delle parti sociali, mostrando anche in questo caso la stretta relazione tra qualità del lavoro e qualità del servizio.

Lo sviluppo di Matera conseguente alla promozione a capitale europea della cultura nel 2019, è stato analizzato da Davide Bubbico. In questo contesto, le

potenzialità degli investimenti, che pure sono stati erogati, sono state svilite dalla difficoltà di governare l'aumento del turismo e lo sviluppo economico del territorio, per cui è venuto meno il ruolo istituzionale di indirizzo in favore di uno spontaneismo del mercato che ha generato occupazioni precarie e a bassa qualifica.

Il lavoro da remoto nelle aree interne delle Madonie, sia dipendente che autonomo, è stato oggetto di analisi da parte di Mario Mirabile, Fabrizio Ferreri, Maristella Cacciapaglia. Lo studio evidenzia le relazioni che intercorrono tra la gestione dello sviluppo locale, i servizi pubblici e la qualità del lavoro e della vita. Le analisi mostrano che le opportunità occupazionali e la qualità del lavoro si legano ad altri fattori che attengono ai modelli organizzativi delle imprese per favorire il lavoro da remoto e ai modelli locali di sviluppo.

Per favorire una lettura trasversale delle esperienze è stata condotta un'analisi comparativa, con l'obiettivo di analizzare sia le peculiarità dei singoli casi sia i tratti in comune, curata da Daniele Di Nunzio. L'analisi comparativa cerca di restituire le numerose interconnessioni che ci sono tra i fattori di povertà, evidenziando la necessità di sviluppare dei sistemi multilivello di intervento fondati su una forte collaborazione tra le istituzioni, le parti sociali e le associazioni, al fine di favorire lo sviluppo di interventi mirati, per fornire delle risposte ai bisogni specifici propri delle situazioni personali, professionali, territoriali.

Il capitolo finale, curato da Carmelo Caravella e Daniele Di Nunzio, si propone di fornire alcune riflessioni trasversali alle diverse ricerche sul campo e, in qualche caso, di evidenziare possibili prospettive di intervento di carattere generale.

2.
Lavoro povero e azioni di contrasto: le dimensioni di analisi e di intervento

Daniele Di Nunzio

Introduzione

L'obiettivo di questo progetto di ricerca è stato quello di analizzare il ruolo dei sistemi di relazioni industriali e di dialogo sociale per il contrasto al lavoro povero, considerando sia la natura multifattoriale del fenomeno che i diversi livelli di intervento.

In questo capitolo è presentato il modello teorico che ha orientato le analisi quantitative e qualitative. Il lavoro povero è un fenomeno complesso e in questa ricerca è messo in relazione con l'ampio spettro di fattori che definiscono il grado di esposizione a questo problema, considerando tre macro-dimensioni: a) la condizione occupazionale e famigliare dell'individuo; b) il contesto aziendale e produttivo; c) il contesto sociale e istituzionale.

Questi ambiti di vita e di lavoro sono degli spazi di intervento, tra loro in relazione, nei quali gli attori sociali e politici operano, o dovrebbero operare, per favorire l'aumento dei salari e, più in generale, il superamento degli elementi di vulnerabilità e precarietà del lavoro.

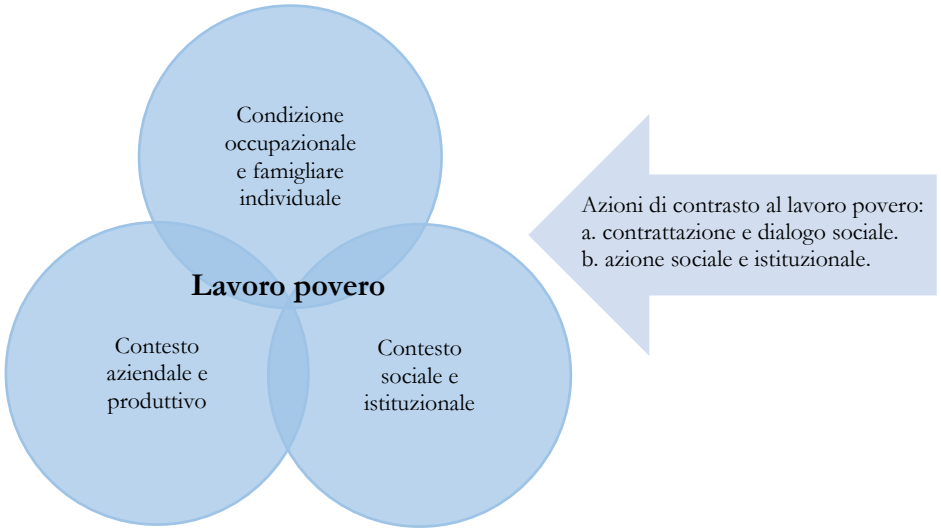
In particolare, la ricerca si è posta l'obiettivo di indagare il ruolo del sindacato e delle parti sociali nelle diverse iniziative di contrasto al lavoro povero, considerando: a) la contrattazione (nazionale, aziendale, territoriale); b) le azioni di carattere sociale e istituzionale.

Come vedremo, il lavoro povero è un fenomeno multi-fattoriale, differenziato, polisemico, e interroga il modello di sviluppo nella sua complessità, imponendo la necessità di agire su molteplici livelli.

2.1. Povertà e lavoro: un fenomeno strutturale, eterogeneo e multifattoriale

In Italia, la crisi economica del 2007 e i cambiamenti intercorsi nel mercato del lavoro hanno determinato un incremento nel numero di persone che, pur essendo occupate, percepiscono una bassa retribuzione, e il tema del lavoro povero ha assunto un'attenzione crescente.

Figura 1 – Modello interpretativo del lavoro povero e delle iniziative di contrasto



Questo fenomeno economico e sociale è sempre esistito[1] (come analizzato da Coccoli in questo volume) ed assume una sua specificità nelle economie moderne, come dimostrato dagli studi condotti negli Stati Uniti fin dagli anni '70 (Bluestone, Murphy, Stevenson 1973), in quanto elemento contrastante rispetto ai processi di modernizzazione delle economie avanzate, vettore di disuguaglianza che alimenta processi di polarizzazione, problema la cui estensione si accompagna alla riduzione della classe media e, in generale, all'inefficacia del lavoro come strumento di emancipazione. Per queste ragioni, poiché mette in discussione alcuni dei principi fondamentali propri delle nostre società (come quelli di modernità, giustizia, uguaglianza, emancipazione), il lavoro povero è diventato progressivamente oggetto di ricerca anche in Europa sia in relazione alle dinamiche sociali della *in-work poverty* (Lohmann & Marx 2018) che all'estensione della cosiddetta *Gig-economy* (Vallas & Schor 2020), con un acceso dibattito pubblico sulle riforme volte a garantire un giusto salario (Eurofound 2022).

[1] Il rapporto tra povertà e lavoro accompagna ogni fase dell'industrializzazione: una prima fase di regolamentazione estensiva nella prima industrializzazione, funzionale a identificare la platea di poveri abili o meno al lavoro; una seconda fase intensiva, nella seconda industrializzazione, con politiche rivolte agli operai, ai disoccupati industriali, ai non occupabili; e una terza fase, nell'epoca contemporanea, dove le politiche si frammentano e differenziano (Morlicchio 2012). In Italia, per quanto riguarda il periodo più recente, il lavoro povero è aumentato costantemente a partire dagli anni Novanta, in relazione alla flessibilizzazione del mercato del lavoro, con un incremento più intenso a partire dal 2007, in seguito alla crisi economica (Bavaro e Raitano 2024).

In sintesi, come emerge da questa ricerca, il lavoro povero, per la sua progressiva estensione e la dimensione preoccupante che ha assunto, mette in discussione i modelli di sviluppo propri delle economie avanzate, in particolare quello italiano, e ci costringe a intervenire sulla complessità dei sistemi produttivi, sociali e istituzionali.

Dalla letteratura sul tema emerge come non ci sia un consenso univoco sul perimetro del lavoro povero (Crettaz 2013) che varia profondamente in base alla definizione e alla soglia adottata per circoscrivere la fascia economica di povertà. Queste differenze, ovviamente, si ripercuotono anche sulle rilevazioni ufficiali effettuate dagli istituti di statistica che, ad esempio, possono misurare il fenomeno in termini assoluti o relativi oppure in relazione a condizioni individuali e/o familiari (come mostra il contributo di Valerio Tati in questo volume).

Il lavoro povero si caratterizza per una pluralità di concettualizzazioni, di dimensioni analitiche, di esperienze con cui si manifesta nella vita individuale e sociale, e dunque per una «*estrema polisemia*» propria della condizione di precarietà (Barbier 2005) per cui i bassi salari si associano a numerose altre vulnerabilità, come la difficoltà di contrattare le proprie condizioni, la discontinuità del lavoro, l'assenza di adeguate protezioni sociali, scarse opportunità di formazione, processi di sfruttamento e autosfruttamento, insicurezza sul proprio futuro (Di Nunzio, Pedaci, Toscano 2016). In questo senso, la povertà nel lavoro è una delle dimensioni centrali nel caratterizzare il mancato rispetto del diritto a un «lavoro dignitoso» (*decent work*) (Brollo *et al.* 2024).

Questa complessità attraversa anche il dibattito giuridico, per cui possiamo parlare di lavoro povero «al plurale» che travalica la distinzione contrattuale dicotomica tra subordinati e atipici, imponendo la necessità di rivedere le nostre categorie interpretative e di classificazione per rispondere all'evoluzione del mondo del lavoro e alle differenti modalità con cui i lavoratori sono esposti alle basse retribuzioni, al fine di modernizzare il sistema di diritti universali contro le nuove vulnerabilità con un'ottica estensiva, inclusiva e modulare (Caruso 2024).

Numerosi studi hanno analizzato le cause strutturali che determinano un maggior rischio di rientrare tra i lavoratori poveri nel contesto italiano (Di Bartolomeo *et al.* 2011; Lucifora & Ferraris 2018; Raitano *et al.* 2019; Morlicchio 2012; Marchi 2021; Pirro 2022; Garnero *et al.* 2022) mettendo in evidenza l'associazione tra la povertà e un insieme variegato di fattori quali: il genere, l'età, la nazionalità, la situazione famigliare attuale e la famiglia di origine, la tipologia contrattuale, l'intensità occupazionale, il settore, l'inquadramento professionale, la dimensione d'impresa, la realtà territoriale, il livello di istruzione e competenze, ecc. Per queste ragioni, come testimoniato dalle differenziate esperienze di intervento su scala europea (Peña-Casas *et al.* 2021) il contrasto al lavoro povero è condotto attraverso un'ampia varietà di politiche dirette (come la tassazione; sostegni per i lavoratori poveri e per le famiglie; redditi minimi di cittadinanza;

politiche attive nel mercato del lavoro; misure di contrasto al lavoro precario) e indirette (come le politiche per le cure famigliari; misure di sostegno per l'abitazione e le spese domestiche; sanità pubblica; formazione).

Per questo, nella nostra ricerca, abbiamo cercato per quanto possibile di tenere conto da un lato dei tanti fattori che determinano il lavoro povero, dall'altro delle tante soluzioni che si devono mettere in atto per fronteggiare un problema così complesso, considerando in particolare il ruolo dei sistemi di relazioni industriali e di dialogo sociale.

2.2. La povertà nel lavoro nel contesto italiano: le dimensioni di analisi

Questo capitolo presenta una breve rassegna della letteratura che è stata utilizzata per la definizione del modello teorico e cerca di fornire degli elementi di sfondo per contestualizzare le analisi desk e gli studi di caso presentati nel volume. Al tempo stesso, questo modello teorico è il frutto di un dialogo tra il percorso scientifico induttivo e deduttivo, nel confronto con il lavoro sul campo degli studi di caso e dell'analisi comparativa.

a) La condizione occupazionale e famigliare individuale

Secondo il rapporto Inapp (Bergamante e Mandrone 2023), considerando il doppio vincolo (reddito familiare e retribuzione individuale), nel 2022, il 12% degli intervistati era in una condizione di lavoro povero e viveva in una famiglia povera.

Nel 2023, secondo Istat, le famiglie in condizione di povertà assoluta sono 2,2 milioni di famiglie (8,4% sul totale delle famiglie residenti, valore stabile rispetto al 2022) e quasi 5,7 milioni di individui (9,7% sul totale degli individui residenti). L'incidenza è elevata anche per le famiglie con un portatore/trice di reddito da lavoro, che svolge un lavoro come operaio e assimilati (16,5%, in crescita rispetto al 14,7% del 2022) o indipendente, soprattutto per coloro che svolgono un lavoro autonomo diverso da imprenditore o libero professionista (6,8%).

Le basse retribuzioni e la discontinuità occupazionale condizionano non solo la situazione presente dei lavoratori ma anche il loro futuro previdenziale. Secondo l'Inps (2023), la quota di lavoratori poveri è complessivamente il 6,3% considerando la platea di dipendenti privati (un dato che risente dell'esclusione del lavoro agricolo e domestico) e l'istituto evidenzia il graduale impatto negativo anche sulle pensioni, considerando che, nel 2021, il 40% degli assegni previdenziali è sotto 12 mila euro lordi annui, meno di 1.000 euro al mese.

Secondo le analisi comparative di Eurofound (2022) l'Italia è tra i paesi con la più alta incidenza di lavoro povero, con alcuni gruppi che sono esposti a una

maggiore probabilità di incorrere in questa condizione di vulnerabilità: a livello individuale (i lavoratori più giovani, con bassa istruzione, nelle piccola impresa, con contratto a termine, in part-time), settoriale (agricoltura, alberghi e ristorazione, commercio), professionale (occupazioni a bassa qualifica, occupazioni nell'agricoltura, vendita al pubblico).

L'incidenza del lavoro povero in Italia, secondo i dati forniti da Eurostat[2], è scesa al 9,9% nel 2023 dall'11,5% del 2022, ma questo risultato va rapportato da un lato all'inefficacia dell'indicatore nel misurare il rischio di povertà individuale[3] (poiché condizionato dalla dimensione famigliare, dalla media dei salari nazionali, dall'esclusione di chi lavora per meno di sei mesi l'anno) dall'altro all'andamento complessivo dei salari. L'analisi dei dati dell'Eurostat sullo stipendio medio a tempo pieno annuale per dipendente mostra che l'Italia con 32.749 euro l'anno è al di sotto della media europea (Eu27) di 37.863 euro, e che tra il 2023 e l'anno precedente si rileva un aumento dei salari per tutti i paesi europei (ad eccezione della Svezia) che per l'Italia è notevolmente inferiore alla media Europea (un aumento del 2,8% contro il 6,2%) e distante dalla crescita sostenuta dei paesi dell'Est Europa (che superano il 10%).

Numerosi studi hanno approfondito il preoccupante quadro salariale del nostro paese, che continua a registrare una media più bassa dell'Eurozona, in costante peggioramento se paragonato agli altri paesi europei, in un contesto di stagnazione di lungo termine delle retribuzioni (una ricostruzione approfondita di queste dinamiche è presentata nel capitolo di Tati in questo volume). Da queste dinamiche non sono esenti nemmeno i dipendenti pubblici, e nella Pubblica Amministrazione si registra una stagnazione salariale di lungo periodo e una diminuzione dei salari reali lordi a partire dal 2010 (Brunetti e Sinopoli 2023).

I salari in Italia sono bassi e questo è dovuto a diversi fattori, tra cui la scarsa propensione all'innovazione del sistema produttivo, da cui consegue la presenza di una quota maggiore di lavoro a bassa qualifica rispetto ad altri paesi europei e la forte incidenza di lavoro precario, soprattutto in part-time, che svolge la doppia funzione di traino nei momenti di maggiore crescita occupazionale e di costi da abbattere nei periodi di maggiore difficoltà per il mercato del lavoro, come anche avvenuto in seguito alla crisi determinata dall'epidemia di Covid-19, quando la ripresa economica, avviata a fatica, non si è tradotta in buona occupazione ma in un aumento degli occupati caratterizzato da una larghissima prevalenza di posizioni a tempo determinato (Giangrande 2023).

[2] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesov110/default/table?lang=en&category=t_ilc.t_ilc_ip.t_ilc_iw.

[3] L'«in-work at risk of poverty rate» considera le persone che lavorano per più di 6 mesi l'anno e hanno un reddito disponibile equivalente al di sotto della soglia di povertà, posta uguale al 60% del reddito disponibile equivalente mediano nazionale. Il reddito viene misurato in rapporto alla famiglia in cui una persona vive e si riferisce al reddito di tutti i componenti del nucleo familiare.

Al fine di comprendere meglio le difficoltà del mercato del lavoro italiano, la Fondazione Di Vittorio he elaborato indice di «disoccupazione sostanziale» e di «disagio occupazionale» che ci aiutano a comprendere meglio l'esposizione al lavoro povero della popolazione italiana, considerando che l'impossibilità di lavorare resta il primo fattore di povertà (Morlicchio 2012). L'indice di «disoccupazione sostanziale» della Fdv considera diversi fattori che determinano una condizione di disoccupazione «di fatto»: i disoccupati e gli inattivi assimilati ai disoccupati (con precedenti esperienze lavorative e immediatamente disponibili a lavorare; gli scoraggiati; bloccati e sospesi). Secondo questo indice, nel 2021 le persone in condizione di «disoccupazione sostanziale» erano 3,4 milioni, un tasso molto più elevato di quello ufficiale ma in linea col basso tasso di occupazione che caratterizza l'economia italiana nel confronto con le maggiori economie dell'Eurozona. Il «tasso di disagio lavorativo» considera chi lavora con contrati a termine e chi svolge un part-time involontario (poiché vorrebbe lavorare in full-time): circa un occupato su cinque (20,6%) vive una condizione di disagio determinata dall'orizzonte temporale limitato del rapporto di lavoro e/o dal numero di ore insufficiente rispetto alle necessità, oppure ancora dalla sospensione dell'impiego, benché temporanea, causata dalla mancanza di lavoro (Ferrucci e Giangrande 2021).

Inoltre, va considerato il rapporto tra il salario e il potere d'acquisto, che in Italia alimenta l'impoverimento del lavoro. Come analizzato da Ilo (2022), in seguito alla pandemia di Covid-19, nel 2022, in Italia c'è stata un'intensa erosione del salario reale (-6%; una variazione doppia rispetto alla media europea) e si registrano salari reali più bassi rispetto al 2008 (una tendenza negativa condivisa solo con altri 3 paesi del G20: Regno Unito, Messico e Giappone).

La condizione dei cittadini stranieri è emblematica dell'intreccio tra lavoro, fragilità sociale e rischio di povertà, e si caratterizza per una forte segregazione rispetto alle mansioni e al settore di occupazione (a bassa qualifica), scarsa mobilità professionale, bassi salari. Pur a fronte di tassi di occupazione relativamente elevati (ma con un netto divario di genere e forte influsso di fattori congiunturali, come la pandemia), in Italia gli stranieri in povertà assoluta sono oltre un milione e 700mila, con un'incidenza pari al 34%, oltre quattro volte e mezzo superiore a quella degli italiani (7,4%) (Istat 2023).

b) I processi produttivi: frammentazione e dequalificazione nelle catene del valore

Il rischio di svolgere un lavoro povero è fortemente associato da un lato alle variabili socio-anagrafiche individuali, dall'altro alla situazione occupazionale non solo in termini di contratto individuale ma, più ampiamente, alla professione e alla posizione all'interno della catena del valore delle reti economiche.

La tendenza generale delle aziende, nell'economia a rete contemporanea, è quella di focalizzarsi sul core business del proprio processo produttivo o di

servizio, esternalizzando le altre attività ad aziende che a loro volta sono specialiste di quel particolare pezzo del processo esternalizzato (Huws *et al.* 2009). Precisamente, nei nodi apicali delle filiere (le aziende e i dipartimenti aziendali che governano i nodi centrali dei processi produttivi) operano lavoratori che svolgono mansioni ad alto contenuto di conoscenza, altamente qualificati e con maggiori garanzie, mentre a livello più basso, nei nodi secondari fino a quelli marginali, opera personale che svolge un lavoro sempre più fisico o meno qualificato, con minori diritti e più rischi per la salute. Le aziende centrali nelle reti produttive cercano di detenere il controllo e il potere decisionale su tutte le forme di flessibilità che possono adottare, sia a livello individuale (la tipologia contrattuale) che nelle relazioni di impresa (come negli appalti, esternalizzazioni, commesse) (Di Nunzio 2009).

Le minori retribuzioni sono così più facilmente associate a posizioni marginali nella catena del valore, con la presenza di un «circolo virtuoso» tra: migliore qualità del lavoro, innovazione e capacità di introdurre nuovi prodotti, aumento della produttività e retribuzioni maggiori (Pianta e Reljic 2022).

Un circolo particolarmente negativo in Italia, caratterizzato da bassi salari e basso potere d'acquisto, scarsi investimenti pubblici e privati, alta pressione fiscale (Megale e Cicala 2014), con una crescita più lenta rispetto alle grandi economie europee, sia dal punto di vista economico, sia dal punto di vista della produttività, oltre ad essere il paese in cui, in media, si lavora più ore a settimana (vedi sempre il contributo di Tati nel volume).

Per quanto attiene la configurazione delle reti produttive, la frammentazione che caratterizza il nostro paese, nei termini di una forte presenza di micro e piccole imprese (in particolare in alcuni contesti territoriali), di lavoro artigiano e autonomo, di appalti e sub-appalti, determina delle disuguaglianze tra soggetti centrali e periferici lungo le catene del valore, sia in ambito privato che pubblico, con diversi gradi di esposizione al rischio di lavoro povero, nonché la difficoltà di costruire reti di tutela e rappresentanza collettiva (Di Nunzio 2018; Bubbico *et al.* 2023).

Il tessuto produttivo italiano è caratterizzato dalla piccola e micro impresa, che presenta maggiori difficolta nell'innovare e maggiori condizionamenti dal mercato rispetto alle imprese più grandi. Secondo i dati dell'Istat (2022), le microimprese, con meno di 10 addetti, sono quasi 4 milioni e rappresentano il 94,8% delle imprese attive, il 43,2% degli addetti e il 26,8% del valore aggiunto realizzato. Questo settore dimensionale è caratterizzato dalla prevalenza di lavoro indipendente (60,0% sul totale addetti). Le piccole e medie imprese, con 10-249 addetti, sono quasi 214 mila, impiegano il 33,5% degli addetti e contribuiscono per il 37,9% alla creazione di valore aggiunto, mentre nelle grandi imprese (quelle con almeno 250 addetti), pari a 4.057 unità, si concentrano il 23,3% degli addetti e il 35,3% del valore aggiunto (Istat 2022, p. 15).

In generale, la frammentazione è una condizione strutturale nel contesto nazionale e globale, determinata dal diffondersi dei processi di esternalizzazione e segmentazione propri delle economie a rete contemporanee. Nel contesto italiano, il ricorso alle esternalizzazioni è si è affermato, a cavallo del millennio, come una «prassi ordinaria di organizzazione aziendale» (Emanuele 2012, p. 157) per perseguire diverse finalità produttive, siano esse tese al risparmio dei costi o all'incremento dell'efficienza o, ancora, al mantenimento di un adeguato livello di competitività, anche se, in particolar modo nei settori «*labour intensive*», queste politiche sono soprattutto utilizzate per incidere sui costi del lavoro e sull'abbassamento delle condizioni di tutela dei lavoratori.

Il ricorso agli appalti è aumentato anche da parte della pubblica amministrazione, tanto da arrivare a un valore economico del mercato in Italia di quasi 200 miliardi di euro nel 2021, come rilevato con preoccupazione dall'Autorità Nazionale Anti-Corruzione (2022), che è salito a 290 miliardi nel 2023, con 267.000 appalti, in seguito alla pandemia e all'emanazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il sistema di appalti pubblici pone numerose problemi, perché: a) il ricorso agli appalti avviene più con l'obiettivo di diminuire la spesa pubblica piuttosto che aumentare l'efficienza dei servizi, b) perché c'è una estrema frammentazione degli appalti stessi che origina numerosi subappalti, c) perché alimenta diffusi fenomeni di illegalità determinati dalla corruzione e/o dall'evasione delle norme per riuscire ad aggiudicarsi le commesse pubbliche (Commissione per l'elaborazione di misure in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione 2012).

c) Il contesto territoriale sociale e istituzionale: mancanze e disuguaglianze

Il problema del lavoro povero si inserisce all'interno di un modello produttivo locale e nazionale caratterizzato da una competizione fondata più sull'abbassamento dei costi del lavoro che sull'innovazione (Butera 2011) in un contesto di speculazione e finanziarizzazione dell'economia che si dispiega su scala globale (Gallino 2011; Pianta 2023) arrivando a produrre fenomeni di sfruttamento intenso nell'economia reale e, finanche, di illegalità che vanno dall'elusione dei diritti del lavoro (attraverso il lavoro «nero» o «grigio»), alla corruzione fino ad arrivare alle forme di caporalato e finanche di schiavitù che coinvolgono ancora oggi molti lavoratori immigrati (Omizzolo e Sodano 2015; Osservatorio Placido Rizzotto, Flai-Cgil 2020; De Sario e Galossi 2020; Clanetti *et al.* 2021; vedi anche il contributo di Ambrosio e Omizzolo nel volume).

Questo è particolarmente evidente dalle analisi regionali, per cui, come rilevato anche da Inapp (Bergamante e Mandrone 2022), i valori salariali più bassi si concentrano nel Mezzogiorno: le regioni con più di un terzo di famiglie con un reddito non superiore ai 1.500 euro mensili sono in ordine: Sicilia (37,7%), Cam-

pania (37,2%), Sardegna (36,8%), Calabria (34,9%), Basilicata (34,8%) e Puglia (34,0%).

Particolarmente difficile è la situazione occupazionale e salariale nelle aree interne, dove si rilevano classi di reddito medio-basse più diffuse rispetto al resto d'Italia, con una minore differenza tra Nord e Sud (Rugiero *et al.* 2022), sulle quali pesa anche un'arretratezza dei servizi e delle infrastrutture che necessita di una strategia istituzionale di sviluppo (Marchetti *et al.* 2017; come evidenziato in particolare dal contributo di Mirabile, Ferreri e Cacciapaglia nel volume).

Inoltre, al di là dei processi occupazionali e produttivi, i contesti sociali nazionali e locali offrono opportunità di contrasto al lavoro povero che vanno da sostegni economici a servizi di supporto e assistenza, come ad esempio la presenza di scuole e servizi per l'infanzia, trasporti pubblici, politiche abitative, servizi socio-sanitari, uffici per l'orientamento e il supporto alla ricerca del lavoro, centri culturali e sportivi, ecc. Ad esempio, considerano le politiche attive, la spesa pubblica in Italia risulta tra le più basse in Europa, con uno stanziamento dello 0,25% del Pil nel 2020 (Inps 2024).

Queste carenze possono anche generare delle spirali di povertà, per cui i mancati investimenti nei servizi pubblici si traducono in una precarizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori che operano in quei servizi, che a sua volta genera un impoverimento del servizio per gli utenti. Un fenomeno particolarmente preoccupante soprattutto per i servizi rivolti ai soggetti più vulnerabili, come ad esempio nel lavoro di cura, come evidenziato da diversi studi (De Angelis e Giullari 2024) e dal contributo di Burchi in questo volume.

Questi fattori di livello territoriale impongono anche la necessità di osservare il fenomeno con una prospettiva di lungo termine e inter-generazionale, pensando ad esempio alle conseguenze che il lavoro povero determina sui bambini e ragazzi cresciuti in contesti di deprivazione dove la povertà famigliare si somma alle carenze dei servizi pubblici locali (Saraceno 2020).

d) Le politiche di contrasto al lavoro povero: il ruolo delle istituzioni e delle parti sociali

La natura multifattoriale del lavoro povero implica la necessità di promuovere delle iniziative di contrasto multilivello, capaci di intervenire sulle questioni economiche, produttive e sociali che, nel loro insieme, determinano il grado di vulnerabilità dell'individuo e di un territorio.

Le opportunità di contrastare il lavoro povero si relazionano alla necessità di rafforzare i processi democratici che governano la vita collettiva e i modelli di sviluppo (Pennacchi 2020), considerando l'interconnessione tra la dimensione economica, sociale e istituzionale, che si dispiega su scala globale (Franzini e Pianta 2016).

Il rapporto tra le istituzioni e i processi economici è dunque definito da numerosi fattori, quali:

- il ruolo di indirizzo della pubblica amministrazione, ad oggi carente nel contesto italiano e globale (Mazzucato 2011) se non, addirittura, complice nel determinare la liberalizzazione non controllata dei mercati (Streeck 2013);
- il ruolo di supporto all'innovazione da parte del sistema pubblico, considerando ad esempio il sistema educativo, universitario e della ricerca (Rullani 2004) e l'importanza di favorire l'interazione tra diversi soggetti pubblici e privati propria dell'economia della conoscenza (Amendola *et al.* 2005);
- il ruolo di tutela sociale davanti alle trasformazioni, con un nuovo protagonismo per lo Stato per rispondere alla logica dirompente dei mercati creando nuove forme di protezione per gli individui (Gerbaudo 2022), intervenendo per favorire la redistribuzione delle risorse economiche (Piketty 2014), attraverso i sistemi di tassazione e sanzionatori (Giannini e Onofri 2005) e riforme universali di redistribuzione volte a garantire un reddito di base, la valorizzazione dei beni comuni, nuove forme di partecipazione alla definizione del rapporto tra politiche sociali e politiche macroeconomiche (Ciccarelli 2023).

In particolare, considerando le sfide paradigmatiche della cosiddetta «*twin*» *transition* (la transizione digitale e ambientale) il ruolo dello stato e dei sistemi di relazioni industriali appare determinante per favorire una «*just*» *transition* capace di coniugare le esigenze di modernizzazione e sostenibilità con la giustizia sociale, operando sia a livello aziendale (con la contrattazione di anticipo e modelli partecipativi) sia a livello territoriale, a partire da quello nazionale, per costruire una politica industriale e di sviluppo mirata alla riconversione ecologica, capace anche di fronteggiare il problema della «povertà energetica» (Rugiero *et al.* 2024).

Ad esempio, il «Gruppo di lavoro sugli interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa»» istituito nel 2021 presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Garnero *et al.* 2022) individua numerose proposte di intervento che riguardano l'aumento dei redditi da lavoro (come le politiche macroeconomiche e industriali; di istruzione e formazione continua; politiche attive del lavoro; contrattazione e salario minimo; politiche di regolamentazione del lavoro atipico e part-time); dei redditi famigliari di mercato (aumentando i percettori di reddito, in particolare favorendo l'occupazione femminile); dei redditi famigliari disponibili (con l'intervento redistributivo dello Stato attraverso imposte e trasferimenti pubblici).

In questo ambito di interventi di tipo istituzionale, rientra anche il rapporto tra i modelli di sviluppo e i sistemi di dialogo sociale e di relazioni industriali, a livello nazionale, locale e aziendale (Carrieri e Pirro 2016) e il ruolo delle normative, della partecipazione e della democrazia nel definire le opportunità di qualificazione del lavoro, delle imprese e dei processi produttivi considerati come sistemi socio-tecnici (Butera 2018).

Gli assetti normativi e le prassi contrattuali sono determinanti per la defini-

zione dei livelli salariali, su base settoriale e per livello di inquadramento, nella prospettiva indicata dalla Carta costituzionale (art. 36) relativamente ai principi di «sufficienza» e «proporzionalità» per «un'esistenza libera e dignitosa» (Treu 2019). Dunque, la definizione stessa di lavoro povero racchiude una dimensione economica (come ad esempio la media dei salari) e una complessa dimensione sociale, frutto dell'interazione tra gli attori sociali, dei rapporti di forza, degli assetti istituzionali e giuridici, per definire cosa sia un salario «sufficiente», «giusto», «adeguato», «equo», «dignitoso». Come evidenziato da Bavaro (2023, p. 511), la retribuzione racchiude una doppia natura: «*assieme alla natura "mercantile" come corrispettivo del lavoro, espressa nel principio di proporzionalità economica, il principio della sufficienza retributiva implicherebbe che la retribuzione non sia soltanto un "mero corrispettivo" [Treu, 1928] determinato nel libero mercato, ma corrisponda anche a un "elemento esterno al mercato" [Zoppoli, 1991] come imposizione al mercato di "princìpi sociali" [Pascucci 2018]*».

I sistemi di relazioni industriali e di dialogo sociale hanno un ruolo fondamentale per il contrasto al lavoro povero, sia attraverso la contrattazione collettiva (Birindelli, Leonardi, Raitano 2017), sia attraverso altre pratiche di azione sociale, come quelle per la programmazione dello sviluppo o il contrasto a fenomeni associati, come quello dell'illegalità e, più in generale, cercando di affermare la «dignità» del lavoro sul piano giuridico, culturale e etico.

Il rapporto tra modelli di sviluppo, questioni sociali e azione sindacale si articola su diversi livelli e riguarda sia l'affermazione dei diritti sul lavoro (come la lotta alla precarietà, l'aumento dei salari, il governo dell'organizzazione del lavoro, la tutela della salute fisica e psico-sociale, le opportunità di partecipazione e rappresentanza) sia dei diritti sociali (legati al genere, alla cittadinanza, alle diverse vulnerabilità individuali e famigliari). Inoltre, è rilevante il ruolo del sindacato nell'organizzazione di campagne di carattere culturale (come quelle per la lotta all'illegalità e al caporalato, insieme alle reti associative), iniziative di tutela individuale (come quelle condotte attraverso i servizi delle camere del lavoro), proposte di legge (come per il reato di caporalato, il contrasto del lavoro a termine, la regolamentazione e responsabilizzazione delle catene appaltanti). Un insieme di pratiche che mostra il rapporto dialettico e costante tra il ruolo istituzionale del sindacato e il suo carattere più associativo e di movimento sociale (Regalia 2012; Meardi 2013).

Considerando la contrattazione nazionale, negli ultimi anni, è maturato un ampio dibattito sulla normativa per la definizione di un salario minimo nazionale[4], che presenta un'ampia varietà di posizioni, dal parere del Gruppo di lavoro sul

[4] L'Italia fa parte dei paesi Europei che non hanno un salario minimo legale (insieme a Austria, Cipro, Danimarca, Finlandia, Svezia) e tra questi si caratterizza come il paese con i minimi salariali più bassi.

salario minimo presso il Cnel che ha scartato l'ipotesi di introdurre un salario minimo, a proposte che contemplano l'introduzione del salario minimo in relazione a un rafforzamento dei sistemi di rappresentanza datoriali e sindacali e della contrattazione collettiva, come quella della Cgil (il dibattito è approfondito nel contributo di Salvo Leonardi in questo volume).

In questo dibattito, è bene osservare come la contrattazione nazionale è determinante per la definizione del salario considerando diversi fattori sui quali interviene e che contribuiscono, nel loro insieme, a definire il rapporto tra paga-attività-tempi di lavoro e, dunque, il salario.

La retribuzione è definita in relazione a diversi ambiti contrattuali, quali, per evidenziarne alcuni, emersi dai vari studi di caso condotti in questa ricerca (come riassunto nell'analisi comparativa in questo volume):

a) la professione, le attività e, dunque, l'inquadramento, che determina il rapporto tra il lavoro da svolgere e la retribuzione;
b) il tempo di lavoro, considerando i regimi in full o part-time, ma anche la regolazione dei turni, pause, straordinari, ferie, che compongono il tempo di lavoro e, dunque, il salario mensile e annuale;
c) l'organizzazione del lavoro, considerando ad esempio la rilevanza di ritmi e carichi per definire il significato di quell'ora di lavoro alla base del salario minimo, quando avere pause e riposi, cosa sia un lavoro usurante;
d) le progressioni di carriera e, dunque, il superamento della soglia minima, che si accompagna alle opportunità di formazione e qualificazione;
e) le tipologie contrattuali individuali e l'utilizzo del lavoro temporaneo;
f) gli elementi integrativi del salario, come i premi di produttività, il welfare aziendale;
g) i rapporti tra le imprese, gli appalti, i distacchi;
h) i nuovi regimi temporali definiti dal lavoro da casa, con l'orientamento verso il superamento del tempo di lavoro come misura standard e l'affermazione del lavoro a progetto.

A questi fattori, direttamente collegati alla definizione della retribuzione oraria a ogni livello di inquadramento, a partire dai minimi, se ne aggiungono altri su cui interviene la contrattazione, volti a contrastare lo sfruttamento del lavoro, la precarietà e il lavoro povero, quali: la tutela della salute e sicurezza, il contrasto all'illegalità, la conciliazione tra vita lavorativa e famigliare, il diritto allo studio, i diritti di partecipazione, sindacali e di rappresentanza, che significa anche prevedere delle ore retribuite per la formazione, le assemblee, i permessi.

Dunque, il salario è dato da un rapporto tra paga, tempi di lavoro e attività svolte che interessa un ampio spettro di ambiti di contrattazione, sia a livello nazionale che, anche, aziendale.

Una recente ricerca della Cgil, condotta con la Fondazione Di Vittorio su un

campione di circa 31.000 questionari (Di Nunzio 2024), mostra la rilevanza della contrattazione nei contesti aziendali. L'inchiesta rileva un'associazione tra i livelli più elevati di retribuzione e le imprese/enti nei quali è presente un accordo aziendale/di secondo livello: tra chi ha un reddito da lavoro che supera i 35.000 euro netti annuali, oltre il 70% dichiara la presenza di un accordo aziendale/di secondo livello; tra chi ha fino a 15.000 euro, questa quota non supera il 23%. Inoltre, dall'inchiesta emergono numerosi fattori che influiscono sulla retribuzione, come il problema degli straordinari non retribuiti (svolti spesso dal 14,4% dei rispondenti) che si presenta in misura trasversale sia nelle professioni a bassa qualifica (es. agricoltura) che in quelli ad alta qualifica (es. informatica). Nel complesso, l'inchiesta rileva un aumento del tempo non retribuito, mostrando la rilevanza del rapporto tra salario e riconoscimento delle ore lavorate, tanto che dall'inizio della pandemia di Covid-19 (marzo 2020) al 2022, circa un quarto dei rispondenti (23%) dichiara che il tempo di lavoro è aumentato mente la retribuzione è rimasta stabile (18%) o, addirittura, è diminuita (5%). Non stupisce, dunque, che le lavoratrici e i lavoratori indichino il tema della retribuzione e dell'inquadramento (68,5%) come la priorità su cui le istituzioni e i sindacati dovrebbero intervenire, seguita dall'esigenza di formazione professionale (29,4%), dall'aumento del personale stabile (27,7%) e dalla riduzione dei carichi di lavoro (25,9%).

2.3. Uno schema di sintesi delle dimensioni di analisi e di intervento

Come visto in questa breve analisi e come emerge dalle riflessioni proposte nei capitoli seguenti, non solo il lavoro povero è determinato da diversi fattori ma, se osserviamo il fenomeno da un'altra prospettiva, la povertà associata al lavoro si sperimenta in molteplici modi da parte degli individui, quali ad esempio non solo una povertà economica, del salario, ma anche una povertà sociale, data da una carenza di supporti famigliari e istituzionali, dal rischio di dequalificazione e impoverimento dei propri saperi, da disagi abitativi, da assenza di tutele legali e diritti, dall'esclusione dalle reti di rappresentanza, e così via. La povertà è causata da numerosi fattori e, al tempo stesso, si traduce in molteplici mancanze, per cui le azioni di contrasto dovrebbero essere condotte con un approccio altrettanto complesso, partendo dai bisogni espressi dalle lavoratrici/tori e dal rafforzamento delle loro possibilità di espressione e partecipazione.

La tabella seguente sintetizza le dimensioni di analisi e di intervento sul lavoro povero considerando: a) i fattori di vulnerabilità (condizione occupazionale e famigliare individuale; contesto aziendale e produttivo; contesto sociale e istituzionale); b) le azioni di contrasto (contrattazione nazionale, aziendale, territoriale; azione sociale e istituzionale). Questo schema è il frutto dell'analisi dei dati e della letteratura e degli studi di caso presentati nel volume (vedi i capitoli seguenti).

Dimensioni lavoro povero e azioni di contrasto: fattori e pratiche

Dimensioni del lavoro povero	*Fattori*
Condizione occupazionale e famigliare dell'individuo	- professione svolta - qualifica professionale - regime temporale (presenza di part-time) - genere - età - nazionalità - stato di salute - condizione socio-economica della famiglia (partner/conviventi/figli) attuale e di origine
Contesto aziendale e produttivo	- dimensione di impresa - posizione nella catena del valore - andamento economico dell'impresa - grado di innovazione
Contesto territoriale sociale e istituzionale	- mercato del lavoro locale/settoriale - opportunità di formazione continua - presenza di sostegni al reddito - specificità del welfare locale/nazionale - servizi pubblici (trasporti, scuole, servizi socio-sanitari, attività culturali e sportive)

Azioni di intervento	*Pratiche*
Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale	Ambiti contrattuali: - professione, attività svolte, inquadramento e retribuzione - tempo di lavoro, considerando i regimi in full o part-time, ma anche la regolazione dei turni, pause, riposi, straordinari, ferie - lavoro da casa e lavoro a progetto - organizzazione del lavoro, considerando ad esempio ritmi e carichi - progressioni di carriera - opportunità di formazione e qualificazione del lavoro - tipologie contrattuali individuali e utilizzo del lavoro temporaneo - elementi integrativi del salario, come premi di produttività e welfare aziendale - rapporti tra le imprese, appalti, distacchi - diritti per la salute e sicurezza, conciliazione, formazione, partecipazione, rappresentanza, ecc.
Azione sociale e istituzionale	Ambiti di intervento: - normative su giusta retribuzione e salario minimo; cittadinanza; conciliazione - sostegni economici diretti e indiretti (reddito di cittadinanza) - tassazione e politiche redistributive - politiche attive del lavoro - servizi pubblici - infrastrutture - politiche per la casa - lotta all'illegalità - programmazione dello sviluppo di filiere e contesti locali / politiche industriali - monitoraggio e controlli delle attività economiche - supporto istituzionale a lavoratrici/tori e imprese/datori (intermediazione e regolamentazione del rapporto tra domanda e offerta) - campagne di informazione e sensibilizzazione - tutela individuale (es. camere del lavoro, associazioni, assistenza mirata)

In sintesi, i fattori che determinano il lavoro povero sono così numerosi, articolati e dinamici nel loro intreccio che da un lato è necessario individuare delle tutele di ordine generale, universale, superiore ai contesti specifici (considerando sia il salario minimo che il reddito di cittadinanza non condizionato al lavoro), per difendere la persona in qualsiasi condizione si possa trovare, dall'altro è necessario rafforzare la capacità di costruire degli interventi complessi e mirati, in

relazione alle caratteristiche individuali, famigliari, aziendali e territoriali (tenendo dunque insieme il livello macro dell'azione con quello micro).

La riflessione va al di là di facili formule ma interessa il modello di sviluppo, il ruolo degli attori sociali, la loro capacità di elaborazione collettiva, i loro rapporti di forza.

Tutti i fattori e le pratiche analizzate, che determinano il rischio di esposizione al lavoro povero, sono a loro volta il «risultato» e la «fonte» delle risorse di potere a disposizione degli attori (Arnholtz & Refslund 2024; della Porta e Diani 1999) e dei percorsi di affermazione soggettiva (Touraine 1993) che gli attori intraprendono per liberarsi dalla povertà, attraverso conflitti, mobilitazioni, negoziazioni, per ottenere una migliore condizione personale, per costruire prospettive universali di tutela, per immaginare alternative di sviluppo.

Il contrasto al lavoro povero si basa sulla possibilità dei lavoratori/trici di resistere al ricatto occupazionale, di organizzarsi e proporre delle soluzioni, di favorire la collaborazione tra le parti sociali e le istituzioni, di alimentare l'elaborazione collettiva sui problemi e sulle soluzioni. Dunque, affermazione della democrazia, affermazione del modello di sviluppo, affermazione della dignità del lavoro, sono degli elementi tra loro in relazione.

2.4. Metodologia e tecniche di ricerca

Questo lavoro ha adottato un metodo di ricerca-intervento (Di Nunzio 2022; Di Nunzio e Toscano 2024) volto a favorire la produzione di conoscenze, l'attivazione degli attori e i loro processi di soggettivazione, attraverso: l'utilizzo di tecniche qualitative di indagine basate su interviste in profondità e studi di caso; la restituzione dei risultati attraverso un *workhsop*; il dialogo con le organizzazioni sindacali (in particolare della Confederazione Generale Italiana del Lavoro-Cgil) e con le associazioni («South Working-Lavorare dal Sud A.P.S.» che ha partecipato al gruppo di ricerca nazionale e condotto uno studio di caso) per definire lo sviluppo della ricerca.

Il progetto si è posto l'obiettivo di analizzare il ruolo dei sistemi di relazioni industriali e di dialogo sociale per il contrasto al lavoro povero, considernado sia la natura multifattoriale del fenomeno che i diversi livelli di intervento.

Come abbiamo visto, il modello teorico alla base del progetto di ricerca considera il lavoro povero come un fenomeno determinato da diversi fattori: a) la condizione occupazionale e famigliare dell'individuo; b) il contesto produttivo; c) il contesto sociale e istituzionale.

Come mostrato dai risultati della ricerca, questo insieme di fattori, tra loro in relazione, determina il grado di esposizione al rischio di lavoro povero. Al tempo stesso, questa esposizione al rischio è dinamica e non è definita in maniera stabile,

poiché può essere condizionata da scelte e processi di ordine politico, normativo, sociale, culturale. In particolare, la ricerca ha prestato attenzione al ruolo del dialogo sociale e dell'azione sindacale, considerando i percorsi di contrattazione, tutela individuale, azione locale, programmazione allo sviluppo, nel contrasto al lavoro povero.

Questa interpretazione teorica ha orientato sia il lavoro di rassegna della letteratura e analisi dei dati, sia il lavoro sul campo, condotto attraverso gli studi di caso, con un dialogo tra i risultati e la definizione del modello teorico.

L'analisi dei dati e della letteratura ha considerato:

a) l'evoluzione storica del concetto e del fenomeno del lavoro povero (con il contributo di Lorenzo Coccoli);

b) l'estensione del fenomeno attraverso l'analisi dei dati sul contesto italiano (Valerio Tati);

c) il dibattito sugli interventi istituzionali, con particolare attenzione al ruolo delle normative e della contrattazione (Salvo Leonardi).

Sono stati inoltre condotti cinque studi di caso, tra il 2022 e il 2023, attraverso l'analisi dei documenti (protocolli, accordi, normative) e interviste in profondità e testimoni privilegiati (rappresentanti delle istituzioni, funzionari e rappresentanti sindacali e delle parti datoriali, dirigenti/manager, esperte/i, rappresentanti/attivisti di associazioni sociali e culturali; lavoratrici e lavoratori).

Gli studi di caso sono stati condotti in contesti considerati particolarmente significativi sia per comprendere le determinanti del lavoro povero sia per analizzare le possibili iniziative di contrasto, considerando diversi settori, professioni e territori, con particolare attenzione alle «aree interne».

Le tracce di interviste erano volte a indagare i seguenti ambiti: a) contesto generale, di settore e territoriale; b) fattori di rischio di povertà e di esclusione sociale (condizione salariale ed occupazionale dei lavoratori/lavoratrici; c) caratteristiche anagrafiche e biografie individuali; d) organizzazione del lavoro e dei processi produttivi nei quali sono inseriti gli studi di caso; e) contesto sociale e istituzionale dello studio di caso; f) azioni di contrasto al lavoro povero (ruolo della contrattazione tra le parti sociali; intervento di istituzioni, organizzazioni sindacali e associazioni; partecipazione alla definizione dei modelli di sviluppo).

Gli studi di caso sono i seguenti:

1. Il lavoro agricolo a Latina, con particolare attenzione al fenomeno del caporalato e alle iniziative per l'inclusione dei migranti e il contrasto all'illegalità (curato da Maria Teresa Ambrosio e Marco Omizzolo).

2. Il settore delle costruzioni nelle province del Veneto, che ha focalizzato l'attenzione sulla filiera dell'industria edile, considerando il lavoro nei cantieri e nell'indotto a livello territoriale (a cura di Matteo Civiero).

3. I servizi sociosanitari sul tema della non autosufficienza in Toscana, considerando in particolare la figura del badante e del lavoro domestico di cura (a cura di Sandra Burchi).

4. Lo sviluppo di Matera conseguente alla promozione a capitale europea della cultura nel 2019, considerando le dinamiche che hanno accompagnato questo evento fino agli anni recenti, con particolare attenzione ai servizi privati in ambito commerciale, del turismo, della cultura (a cura di Davide Bubbico).

5. Il lavoro da remoto nelle aree interne delle Madonie, con particolare attenzione al lavoro da casa e autonomo (a cura di Mario Mirabile, Fabrizio Ferreri, Maristella Cacciapaglia).

Per favorire una lettura trasversale delle esperienze è stata condotta un'analisi comparativa, con l'obiettivo di analizzare sia le specificità dei singoli casi sia i tratti in comune (a cura di Daniele Di Nunzio).

In seguito, i risultati della ricerca sono stati discussi attraverso un *workshop*[5], e un convegno pubblico[6], con esperti e attori sociali, al fine di riflettere sulle esperienze analizzate e sulle possibili proposte di intervento.

Infine, è utile evidenziare alcuni limiti di questa ricerca: la difficoltà di circoscrivere il fenomeno del lavoro povero e di indagarlo sul campo, per la fragilità dei soggetti da intervistare e la disomogeneità dei percorsi; la non esaustività dei casi, dal punto di vista settoriale, professionale, territoriale, sebbene si sia cercato di selezionare dei contesti emblematici e differenziati; le risorse limitate in termini di tempo e, d'altra parte, l'esigenza di confrontarsi con fenomeni che si dispiegano su tempi lunghi. Il lavoro povero è un tema complesso, articolato e dinamico, per cui è opportuno proseguire con gli studi e favorire il più possibile il dialogo tra le analisi e gli interventi.

Riferimenti bibliografici

Amendola M., Antonelli C., Trigilia C., 2005, *Per lo sviluppo. Processi innovativi e contesti territoriali*, Bologna, Il Mulino.

Arnholtz J., Refslund B., 2024, *Workers, Power and Society. Power Resource Theory in Contemporary Capitalism*, Routledge, New York, Oxon.

Barbier J.C., 2005, «La Précarité, une Catégorie Française à l'Épreuve de la Comparaison Internationale», *Revue Française de Sociologie*, 46, 2, pp. 351-371.

Bavaro M., Raitano M., 2024, Is working enough to escape poverty? Evidence on low-paid workers in Italy, *Structural Change and Economic Dynamics*, v. 69, pp. 495-511.

Bavaro V., 2023, «Adeguato», «sufficiente», «povero», «basso», «dignitoso»: il salario in Italia fra principi giuridici e numeri economici, *Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 4, pp. 510-530.

Bergamante F., Mandrone E., 2023, *Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del mercato del lavoro*, Inapp.

[5] Il workshop è stato condotto il 9 ottobre 2024, a Roma, presso la sede della Cgil Nazionale.

[6] Il convegno di presentazione dei risultati è stato tenuto il 13 novembre 2024, presso la sede della Cgil Nazionale. Link: https://www.fondazionedivittorio.it/contrasto-al-lavoro-povero-contrattazione-dialogo-sociale-0.

Birindelli L., Leonardi S., Raitano M., 2017, *Salari minimi contrattuali e bassi salari nelle imprese del Terziario privato*, Roma, Ediesse.

Bluestone B., Murphy W.M., Stevenson M.H., 1973, *Low wages and the working poor*, vol. 22, Ann Arbor, Institute of Labor and Industrial Relations, University of Michigan-Wayne State University.

Brollo M., Zoli C., Lambertucci P., Biasi M., a cura di, 2024, Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte, *Adapt Labour Studies, e-Book series*, n. 101.

Brunetti I., Sinopoli F., 2023, Il lungo trentennio della stagnazione salariale: dinamiche retributive della Pa, cenni comparativa con i settori privati, e contrattazione decentrata, in Di Nunzio D., a cura di, *Ricerca, azione sindacale e paradigma di sviluppo. Annali Fondazione Di Vittorio 2022*, Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori, n. 3, pp. 157-190.

Bubbico D., Di Nunzio D., Dorigatti L., Pedaci M., 2023, Filiere produttive, condizioni di lavoro e azione sindacale, *Quaderni di rassegna sindacale. Lavori*, n. 2, pp. 5-14.

Butera F., 2011, La rigenerazione e innovazione delle organizzazioni come questione nazionale: Italia, crisi e progetto, *Studi organizzativi*, XIII, 2, pp. 119-149.

Butera F., 2018, Industria 4.0. come progettazione partecipata di sistemi socio-tecnici in rete, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G., 2018, I*l lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze University Press, pp. 81-116.

Carrieri M., Pirro F., 2016, *Relazioni industriali*, Milano, Egea.

Caruso B., a cura di, 2024, *Il lavoro povero «sans phrase». Oltre la fattispecie*, Bologna, Il Mulino.

Ciccarelli R., 2023, *L'odio dei poveri*, Milano, Adriano Salani Editore.

Clanetti F., De Sario B., De Zolt L., Di Nunzio D., a cura di, 2022, *Osservatorio sulla legalità nel terziario. I rapporto*, Roma, Futura Editrice.

Commissione per l'elaborazione di misure in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, *Analisi della corruzione in Italia e politiche di prevenzione*, Rapporto, 2012.

Crettaz E., 2013, A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: theoretical models, measurement issues and risk groups, *Journal of European Social Policy*, 23(4), pp. 347-362.

De Angelis G, Giullari B., 2024, Il lavoro di cura: un settore in crisi da abbandono, *Salute e società*, XXIII, 2, 2024, pp. 53-69.

Della Porta D., Diani M., 1999, *Social Movements. An Introduction*, Malden, Usa, Oxford, Uk, Blackwell Publishing.

De Sario B., Galossi E., 2020, Migrazioni e sindacato. IX rapporto, Roma, Ediesse.

Di Bartolomeo G., Di Bartolomeo A., Pedaci M., 2011, Chi sono i lavoratori poveri?, *Economia Marche, Journal of Applied Economics*, Università Politecnica delle Marche, Fondazione Aristide Merloni, v. 2, pp. 42-61.

Di Nunzio D., 2018, «L'azione sindacale nell'organizzazione flessibile e digitale del lavoro», *Economia e Società Regionale*, n. 2, 2018, pp. 77-92.

Di Nunzio D., 2022, Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n. 2.

Di Nunzio D., a cura di, 2024, *Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative*, Roma, Futura Editrice.

Di Nunzio D., Hohnen P., Hasle P., Torvatn H, Øyum L., 2009, *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*, Works Project, Belgium, K.U. Leuven, Higher Institute of Labour Studies.

Di Nunzio D., Pedaci M., Toscano E., 2016, «I cambiamenti nel lavoro e il discorso sulla precarietà: dimensioni, fattori ed evoluzioni recenti», in *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 4/2016, pp. 7-17.

Di Nunzio D., Toscano E., 2024, Ricerca-intervento, sociologia dell'azione e processi di soggettivazione nelle trasformazioni del lavoro e della vita sociale, *Sociologia del lavoro, in pubblicazione*.

Emanuele M., 2012, Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia. Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori, Roma, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo.

Eurofound, 2022, *Minimum wages in 2022: Annual review*, Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Ferrucci G., Giangrande N., 2021, L'effetto del blocco dei licenziamenti e della Cassa integrazione sull'occupazione e sui salari nel 2020, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.5/2021.

Franzini M., Pianta M., 2016, Explaining Inequality, New York, Routledge.

Gallino L., 2011, *Finanzcapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*, Torino, Einaudi.

Garnero A., Ciucciovino S., Magnani M., Naticchioni P., Raitano M., Scherer S., Struffolino E., 2022, Interventi e misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia, *Economia & Lavoro*, n. 3, pp. 9-32.

Gerbaudo P., 2022, *Controllare e proteggere. Il ritorno dello Stato*, Milano, Nottetempo.

Giangrande N., 2023, Il reddito dei lavoratori parasubordinati in Italia. Un'analisi della Gestione Separata dell'Inps (2019-2021), *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.2.

Giannini S., Onofri P., 2005, *Per lo sviluppo. Fisco e welfare*, Bologna, Il Mulino.

Huws U., Dahlmann S., Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A., Ramioul M., Geurts K., 2009*, Value Chain Restructuring in Europe in a Global Economy*, Works Project, Belgium, K.U. Leuven, Higher Institute of Labour Studies.

Ilo, 2022, *Wage report. 2022-2023. The impact of inflation and Covid-19 on wages and purchasing power*, International Labour Organization.

Inps, 2023, *XXII Rapporto annuale*, Roma, Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Inps, 2024, *XXIII Rapporto annuale*, Roma, Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Istat, 2022, *Rapporto 2020. La situazione del paese*, Roma, Istituto nazionale di statistica.

Istat, 2024, *Le statistiche dell'Istat sulla povertà*, Report.

Lohmann H., Marx I., 2019, *Handbook on In-Work Poverty*, UK., USA, Edward Elgar Publishing.

Lucifora C., Ferraris V., 2018, Il lavoro povero in Italia, tra bassi salari e precarietà, in Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2017-2018*, pp. 63-77.

Marchetti M., Panunzi S., Passagli R., a cura di, 2017, *Aree interne. Per una rinascita dei territori rurali e montani*, Rubettino, Soveria Mannelli.

Marchi G., «Working, yet poor»: la povertà tra bassi salari e instabilità lavorativa, *Sociologia del lavoro*, n. 161, pp. 34-53.

Mazzucato M., 2011, *The Entrepreneurial State*, London, Demos.
Meardi G., 2013, Labour movements and labour unions. Emergence, institutionalization, crisis and revitalization of a social movement, *Sociopedia*, online, doi: 10.1177/20568460138.
Megale A., Cicala N., 2014, *Poveri salari. Difesa dei contratti, peso del fisco e produttività ferma*, Roma, Ediesse.
Morlicchio E., 2012, *Sociologia della povertà*, Bologna, Il Mulino.
Omizzolo M., Sodano P., 2015 (eds), *Migranti e territori*, Roma, Ediesse.
Osservatorio Placido Rizzotto, Flai-Cgil, 2020, Agromafie e caporalato, Roma, Ediesse, Futura Editricie.
Peña-Casas R., Ghailani D., 2021, A European minimum wage framework The solution to the ongoing increase in in-work poverty in Europe?, in Vanhercke B., Spasova S. and Fronteddu B. (eds.), *Social policy in the European Union: state of play 2020*, Brussels, ETUI and OSE, pp. 133-153.
Pennacchi L., 2020, *Democrazia economica*, Roma, Castelvecchi.
Pianta M., a cura di, 2023, *L'inflazione in Italia. Cause, conseguenze, politiche*, Roma, Carocci.
Pianta M., Reljic J., 2022, The good jobs-high innovation virtuous circle, *Economia Politica*, vol. 39, n. 3, pp. 783-811.
Piketty T., 2013, *Le Capital au XXIe siècle*, Paris, Éditions du Seuil.
Pirro F., 2022, Presentazione. Lavoratori poveri e lavori poveri: mezze figure della stessa carta, *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 1, pp. 7-13.
Raitano M., Jessoula M., Natili M., Pavolini E., 2019, I working poor in Italia, *Social Cohesion Papers. Quaderni della coesione sociale*, n. 2.
Regalia I., 2012, «Italian Trade Unions: Still Shifting between Consolidated Organizations and Social Movements?», *Management Revue*, Vol. 23, No. 4, Special Issue: The Future of Trade Unions in Western Europe, Part II, pp. 386-407.
Rugiero S., Ferrucci G., Salvati L., Carrosio G., 2022, Democrazia energetica e inclusione sociale nelle aree interne. Il ruolo della contrattazione sociale e territoriale nel contrasto alla povertà energetica, *Working Paper Fdv*, n. 5.
Rugiero S., Travaglini G., Bellocchi A., 2024, Sostenibilità, innovazione: percezioni e prospettive per l'azione sindacale, in Di Nunzio D., a cura di, *Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative*, Roma, Futura Editrice, pp. 223-250.
Rullani E., 2004, *Economia della conoscenza. Creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Milano, Carocci.
Saraceno C., 2020, Quando avere un lavoro non basta a proteggere dalla povertà, *Lectio Magistralis*, n. 20, Firenze, Firenze University Press.
Streeck W., 2013, *Tempo guadagnato. La crisi rinviata del capitalismo democratico*, Milano, Feltrinelli.
Touraine A., 1993, *Critica della modernità*, Milano, Il Saggiatore.
Treu T., 2019, La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3.
Vallas S., Schor J. B., 2020, What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy, *Annual Review of Sociology*, 46:1, 273-294.

3.
Ossimoro o sinonimo?
Per una storia del lavoro povero

Lorenzo Coccoli

Introduzione

Un capitolo di carattere storico in un volume prevalentemente centrato su un orizzonte di attualità ha quasi sempre l'aspetto di un corpo estraneo, di un supplemento magari curioso ma superfluo, appendice non essenziale di un disegno per il resto organico e coerente. La sua presenza sembra dunque richiedere qualche riga introduttiva di giustificazione. Obiettivo: fugare quella legittima impressione di esteriorità, mostrando come invece il nesso che lo lega al resto della ricerca sia molto meno accidentale di quanto a prima vista non sembri. Perché in effetti, ecco il punto, che relazione esiste tra il presente del «lavoro povero» e il suo *passato*? Come per ogni altro fenomeno sociale, sono possibili almeno tre risposte. La prima è che non ne esista nessuna: o perché il fenomeno in questione è un inedito assoluto, un *hapax* storico, o perché tra le sue manifestazioni anteriori e quelle contemporanee si dà al più un rapporto analogico, di pura omonimia, senza però alcun vincolo genealogico o di filiazione diacronica. Come vedremo, non è questo il nostro caso. Seconda opzione, l'ipotesi che nelle forme del passato vada ricercata l'origine delle configurazioni più recenti, attraverso le tappe successive di una filogenesi progressiva e senza sostanziali strappi. Ma anche questo approccio – chiamiamolo, per semplicità, «storicista» – non sembra qui poter trovare applicazione: oltre a postulare l'immagine screditata di una linea del tempo continua e priva di rotture e ritorni, non garantisce in nulla *l'utilità della storia per la vita*, non esclude cioè in alcun modo che tra il momento iniziale di un processo e i suoi esiti più tardi siano intervenute trasformazioni tali da rendere il primo fondamentalmente inservibile per una corretta spiegazione dei secondi. Se così fosse, la conoscenza storica non rivestirebbe che un mero interesse antiquario.

Se tuttavia ci liberiamo di quella che Marc Bloch definiva «l'ossessione delle origini» e delle loro presunte virtù esplicative – «mai, in una parola, un fenomeno storico si spiega pienamente al di fuori del momento in cui avvenne» (Bloch 1998, p. 29) – possiamo allora accedere a una terza possibilità. La introduco

prendendo a prestito il Carlo Ginzburg di *Storia notturna*: «Nella sezione trasversale di qualunque presente sono incrostati anche molti passati, di diverso spessore temporale, che […] possono rinviare a un contesto spaziale molto più vasto» (Ginzburg 1998, p. xxxv). Ginzburg si riferiva alla riapparizione di racconti e tradizioni folkloriche analoghe attraverso l'immensità dei secoli e la diversità delle culture umane, ma la stessa concettualizzazione della coincidenza di sincronia e diacronia – la contemporaneità del non-contemporaneo, per dirla con Ernst Bloch (1992) e Reinhart Koselleck (2007) – può applicarsi anche al nostro tema. La speciale conformazione che assume *oggi* il fenomeno della povertà lavorativa dipende certo, in misura forse prevalente, dalle attuali determinazioni economiche, sociali e istituzionali (condizioni del mercato del lavoro, rapporti di forza tra i gruppi e le classi, misure di welfare), ma un ruolo non trascurabile per la sua comprensione – tanto più in una prospettiva multi-dimensionale come quella che caratterizza la ricerca collettiva al centro di questo volume – è giocato dalle «incrostazioni» valoriali e simboliche accumulatesi nei secoli, stratificazioni di epoche precedenti che sopravvivono (nel senso del warburghiano *Nachleben*) oltre il momento del loro primo sedimentarsi.

È questa metafora geologica – piuttosto che quella biologico-evolutiva – a improntare di sé le pagine che seguiranno. Prendendo come *terminus a quo* i secoli a cavaliere tra tardo medioevo e prima età moderna, cercherò di offrire una panoramica se non esauriente – per ragioni di spazio, non si potrà infatti che procedere a volo d'uccello, per ampi affreschi più che per casistiche dettagliate – almeno orientativa dell'intrecciarsi del nodo di povertà e lavoro, mostrando l'emergere di strutture pre-comprensive e abiti mentali destinati a durare, al netto delle modificazioni successive, fino almeno alle soglie della contemporaneità. Starà poi al lettore o alla lettrice giudicare quanto, di questo passato, resta vivo e attivo nel presente.

3.1. Il nuovo governo dei poveri

Come ogni scelta che pretenda di individuare nel continuum storico un *terminus a quo*, anche quella di cominciare il nostro excursus dal giro di anni che fa da ponte tra la fine del Quattrocento e l'inizio del Cinquecento è in parte arbitraria. Solo in parte, però. Perché è proprio in questo periodo che – dapprima nelle città del nord Italia, poi in quelle del centro Europa, e di lì in moltissime realtà politiche di tutto il Continente – un'ondata di riforme dei sistemi assistenziali ereditati dal medioevo diventa l'occasione per un ripensamento delle concezioni tradizionali della povertà e dei modi di governarla (Coccoli 2017. Si vedano anche Jütte 1994; Safley 2003; Garbellotti 2013). Da elemento chiave nell'economia cristiana della salvezza o anello ultimo della grande catena dell'essere sociale, in questa

congiuntura proto-moderna il povero diventa oggetto di un problema *politico* di rilevanza inedita. Una serie sovrapposta e convergente di guerre, crisi alimentari e cicli economici recessivi fa scendere molti «poveri potenziali» – coloro cioè che in tempi normali vivono in bilico tra la mera sussistenza e la vera miseria, e che in una società tipo di Antico regime oscillano tra il 50 e il 70% della popolazione (Woolf 1988) – sotto la soglia di indigenza, spingendoli a riversarsi nei centri urbani, dove maggiori sono le possibilità di trovare lavoro o di affidarsi in mancanza di meglio all'elemosina dei passanti o dei corpi organizzati. Il loro afflusso massivo, reale o percepito, induce un numero crescente di autorità cittadine a prendere la cosa direttamente nelle proprie mani, affiancandosi (e in parte anche sostituendosi) all'iniziativa dei privati e della Chiesa, fin lì pressoché unica protagonista del campo assistenziale. La disposizione con cui i poteri secolari approcciano in questo frangente il tema della gestione della povertà, inquadrata ora innanzitutto come questione di ordine pubblico, è fortemente ambivalente: da un lato si cerca di aiutare i poveri nativi e quelli giudicati meritevoli, riorganizzando e mettendo a sistema le sparse istituzioni caritatevoli nate in momenti e con obiettivi differenti; dall'altro si introducono regimi punitivi di esclusione a danno degli stranieri, stigmatizzati con l'etichetta di vagabondi e di «gente senza padrone» (*gens sans aveu*), e dei «falsi» o «cattivi» poveri che – così almeno vuole la leggenda nera diffusa all'epoca da testi a stampa di grande successo, tra cui il celeberrimo *Liber Vagatorum* (Camporesi 2003) – fingono malattie e invalidità di vario genere per raggirare la pietà dei fedeli e vivere della loro misericordia (Beier 1985; Geremek 1986 e 1992; Fatica 1992)[1].

Nella logica del nuovo intervento pubblico, a distinguere il povero meritevole da quello immeritevole, il «vero» dal «falso», è la possibilità, e quindi la volontà di lavorare. Il lavoro è la pietra di paragone dell'assistenza cinquecentesca: solo chi non ha le forze o l'età per guadagnarsi da vivere può legittimamente ambire al soccorso della comunità. Chi invece, sia dal punto di vista fisico che anagrafico, ha apparentemente tutte le carte in regola per lavorare *e però non lavora*, riducendosi a questuare per strada, sta evidentemente – un'evidenza, *ça va sans dire*, tutta ideologica – cedendo al vizio capitale dell'ozio e ribellandosi al comandamento divino che ha obbligato gli uomini alla fatica e al sudore (Gn 3, 17-19). Non solo allora non deve essere aiutato, ma può anzi essere costretto a redimersi e a tornare sulla retta via: di qui la nascita su scala europea, già negli ultimi decenni del secolo, di vari istituti votati alla reclusione e rieducazione dei poveri mediante lavoro coatto, per descrivere i quali Michel Foucault ha coniato la fortunata

[1] Si è dibattuto a lungo sull'effetto che su queste trasformazioni ebbero la Riforma e la svalutazione luterana del ruolo delle buone opere nel piano della salvezza individuale. A una prima stagione storiografica che riteneva autoevidente questo legame causale, se ne è contrapposta un'altra più recente che ha invece sottolineato come le riforme assistenziali fossero in realtà trasversali alle divisioni confessionali (Pullan 2005).

formula del «grande internamento» (Foucault 2010, pp. 51-82)[2]. Viene anche riesumata una vecchia categoria del diritto romano tardoantico, quella di «mendicante valido», usata per condannare chi fosse stato trovato a elemosinare in pubblico pur nel pieno possesso delle sue capacità mentali e corporee (Corbo 2006; Eccles 2012; Dani 2018). In altre parole: se si è adulti, sani e non si lavora, il motivo è che *non si vuole lavorare*. La povertà non è in questo caso una condizione subita ma una condizione ricercata, una scelta di vita dettata non da necessità – unica possibile scusante – ma dal desiderio colpevole di sottrarsi all'obbligo universale di lavorare.

Si disegna così, all'interno del campo della povertà, una scissione dicotomica, una linea di dentro e fuori: al di qua, coloro che, impossibilitati a guadagnarsi da vivere in ragione di una qualche condizione invalidante (infanzia, vecchiaia, menomazioni fisiche) o di una nascita sociale altolocata (il caso dei cosiddetti «poveri vergognosi»), sono titolati al soccorso pubblico; al di là, coloro che, non esibendo alcun handicap evidente, sono considerati interamente responsabili della loro situazione e devono quindi essere estromessi dagli aiuti. Tra le due categorie – più ideali che reali – non sembra esserci alcuna via di mezzo: i poveri e i mendicanti sono o creature sfortunate che meritano di essere assistite o fannulloni indisciplinati che cercano di vivere a spese altrui. Questo *aut aut* ideologico non determina solo l'introduzione di criteri discrezionali e gerarchie di merito in una concezione della carità che era stata fino ad allora tendenzialmente «indiscreta» (Baroncelli 1985). Ha anche l'effetto di invisibilizzare due altre possibili combinazioni del rapporto tra povertà e lavoro: innanzitutto, quella che oggi chiameremmo «disoccupazione involontaria», l'ipotesi cioè che si possa essere poveri perché, pur *volendo* lavorare, *non si riesca* a farlo per mancanza strutturale o congiunturale di domanda; e poi, quel che più qui ci interessa, l'idea di «lavoro povero», il fatto cioè che si possa essere poveri *pur* lavorando, semplicemente perché il salario è troppo esiguo o troppo discontinuo per assicurare una sopravvivenza degna a sé e alla propria famiglia.

Le fonti dell'epoca sono, sul punto, in larga misura unanimi. La novità forse più duratura che accompagna gli esperimenti istituzionali cinquecenteschi – spesso destinati a non proseguire oltre il momento dell'emergenza – sta infatti nella progressiva maturazione di un dibattito europeo sui temi della povertà e dell'assistenza, origine a sua volta di una letteratura specializzata, a metà tra elaborazione teorica e vademecum operativo: uno spazio di riflessività sociale che resterà aperto, pur nel variare di contenuti e contorni, anche nei secoli successivi.

[2] Pur continuando nel complesso a riconoscerne l'utilità, la storiografia più recente ha messo in discussione sotto molteplici aspetti l'ipotesi del *grand renfermement*, a cominciare dalla sua collocazione cronologica, che Foucault situa a metà Seicento ma che potrebbe essere anticipata di più di mezzo secolo (Spierenburg 2007).

Il testo capostipite può essere riconosciuto nel *De subventione pauperum* (1526) di Juan Luis Vives, umanista spagnolo emigrato nelle Fiandre. Nel 1525 la città di Ypres aveva emanato un piano organico di riforme, riunendo in un'unica cassa centrale i diversi redditi disponibili per i sussidi ai poveri, regolandone la distribuzione in base a criteri selettivi, proibendo la mendicità ed espellendo vagabondi e mendicanti stranieri. Sull'onda delle ordinanze iprensi, Vives intende ora offrire una revisione sistematica dei principi di carità che avrebbero dovuto ispirare in futuro analoghe misure, di cui egli offre anche un programma articolato – centrato non più su un vincolo religioso individuale ma sulle esigenze dettate dal governo della cosa pubblica. Al cuore del progetto vivesiano, l'obbligo del lavoro: «Prima di tutto deve essere chiarito che il Signore ha imposto al genere umano, come una multa per la sua colpa, che ciascuno mangi il proprio pane procurato con la fatica. […] Dunque nessuno tra i poveri, il quale ovviamente possa lavorare o per l'età o per la salute, se ne stia ozioso» (Vives 2008, p. 83). L'idea che la robustezza fisica sia condizione necessaria *ma non sufficiente* a trovare un'occupazione, e che essere occupati sia condizione necessaria *ma non sufficiente* a uscire dall'indigenza, non rientra nell'orizzonte logico dell'umanista. Tanto che quando si mette a elencare le varie possibili cause della povertà individuale – «molte sono le vie per accumulare e mantenere un patrimonio, ma in numero non minore forse quelle di perderlo» – l'elenco comprende menomazioni e malattie che rendono permanentemente inabili al lavoro, guerre e altre «grandi calamità» (incendi, alluvioni, naufragi) che possono gettare da un momento all'altro famiglie intere sul lastrico, debiti eccessivi, e altri simili accidenti «come inevitabilmente capita a moltissimi esseri di questo turbolento mondo» (Vives 2008, p. 42). Non una parola sui possibili fattori economico-sociali della pauperizzazione: insufficienza della richiesta di lavoro, insufficienza dei salari. Il che peraltro risulta perfettamente coerente col quadro analitico di Vives e degli altri che in quel torno di anni scrivono a difesa della nuova assistenza, quadro che non prevede ancora la possibilità che la povertà si spieghi nell'ottica di una responsabilità impersonale collettiva (se non sotto forma di una sventura imprevedibile e fortuita), e solo contempla la responsabilità personale degli individui, l'essere poveri come colpa e difetto morale dei singoli.

Nel perimetro del governo quattro-cinquecentesco della miseria, la figura del «lavoratore povero» non può dunque trovare spazio: suonerebbe come un ossimoro, un impossibile ircocervo[3]. Se si è poveri è perché non si lavora, e non si lavora perché non si può o, peggio, non si vuole lavorare. Come subito si vedrà,

[3] Si noti, peraltro, che questa esclusione mutua di lavoro e povertà sembra valere nel Cinquecento non solo per la popolazione maschile ma anche per quella femminile. Sul piano legale, solo la donna che per condizione fisica o sociale non era in grado di lavorare era considerata «povera» e aveva perciò diritto ai relativi benefici giuridici (quarto vedovile, alimenti ecc.) (Groppi 1996, p. 163).

questo sistema di rappresentazioni non è destinato a durare oltre la fine del Cinquecento. Ma il sospetto di una fondamentale, cronica indolenza dei poveri – anche di quelli che lavorano – sopravviverà molto più a lungo. Un esempio. Nel 1693, papa Innocenzo XII fonda a Roma l'Ospizio Apostolico de' Poveri Invalidi (poi noto anche col nome di San Michele), sul modello degli *hôpitaux généraux* francesi di Luigi XIV, con lo scopo dichiarato di sradicare la mendicità rinchiudendo con la forza tutti i mendicanti della città e obbligandoli a lavorare. Per prevenire eventuali critiche al piano, sempre nello stesso anno vengono pubblicati in forma anonima due pamphlet con un'illustrazione particolareggiata dell'iniziativa e una serie di obiezioni e risposte relative ai suoi punti a prima vista più problematici. Si potrebbe ad esempio restare perplessi davanti a un progetto che esclude dai soccorsi pubblici «famiglie che ne hanno un'estrema necessità, o per le loro miserie, o perché non trovano da lavorare». Risposta: l'Ospizio mira non solo a «levar la mendicità» ma a «sbandire la infingardaggine», che ne è la radice. Per farlo, non può donare a titolo di elemosina quel che ci si può procurare lavorando, perché il lavoro è sufficiente a garantirsi da vivere, e un «pasto gratis» – mi si perdoni l'anacronismo – non farebbe che incentivare l'inoperosità. I poveri si lamentano di non trovare da lavorare, o di guadagnare troppo poco? Bisogna allora osservare che il più delle volte ciò accade «o perché non lavorano fedelmente, o perché strapazzano e acciabattano quello che fanno, o perché sono troppo cari pretendendo prezzi e condizioni che non si possono accettare». Non si deve inoltre dimenticare che «la maggior parte de' poveri si vale della scusa e pretesto della scarsezza de' lavori, per coprir la loro infingardaggine» (*La mendicità proveduta*, 1693, pp. 86-87). Rispetto alle esperienze assistenziali di primo Cinquecento, l'Ospizio innocenziano si colloca in un contesto diverso, in cui molte condizioni economico-sociali sono mutate e mutata è anche la concezione generale della povertà. Eppure, agli occhi di chi governa i poveri restano segnati dallo stigma dell'ozio, padre di tutti i vizi.

3.2. Verso Speenhamland: lavoro è povertà

Chiusa la prima parentesi di riforme assistenziali – altre se ne apriranno nei secoli successivi – e attenuato (ma non spento del tutto) il furore ideologico che accompagnava gli esperimenti cinquecenteschi, il rapporto tra povertà e lavoro si assesta su un equilibrio nuovo. Con velocità differenti a seconda delle regioni e dei contesti, tra inizio Seicento e la prima metà del Settecento si assiste infatti a una doppia trasformazione semantica. Da un lato, si accentua la distinzione tra «mendicante» e «povero», termini usati in precedenza in modo più fluido e intercambiabile. Dall'altro, sia nel discorso colto che in quello comune, affiora sempre più di frequente una quasi-coincidenza tra mondo della povertà e mondo del

lavoro, che trova nella formula tedesca di «*arbeitende Arme*» (Lindemann 1990, p. 4) o in quella inglese di «*laboring poor*» una «precisa espressione linguistica» (Sokoll 2001, p. 4). Se il mendicante passa a rappresentare la figura estrema della miseria, di chi non può (o simula di non poter) assolutamente vivere senza l'aiuto altrui, il povero viene progressivamente a identificare chi, privo di patrimoni ereditati e rendite personali, è in tutto o quasi dipendente dalla paga giornaliera per la sua sopravvivenza quotidiana, risultando perciò fortemente vulnerabile in caso di perdita dell'impiego, infermità o altre più o meno prevedibili circostanze. Un'epidemia, ad esempio. Nel suo *A Journal of the Plague Year* (1722), resoconto romanzato della Grande Peste londinese del 1665, Defoe illustra bene il meccanismo sociale che, nel vocabolario europeo dell'epoca, portava ad associare lavoro e povertà. Soffermandosi sulla «situazione dei poveri in quel periodo», l'anonimo narratore invita infatti il suo lettore a considerare «quanta gente si guadagna il pane quotidiano in questa città mediante il proprio lavoro, sia artigiani che semplici operai; consideri quindi quale sarebbe la pietosa situazione di tale città, se all'improvviso essi fossero licenziati, se il lavoro cessasse, se per il lavoro non ci fosse più salario». Il lavoro è «il pane della povera gente»: se manca l'uno, viene a mancare anche l'altro (Defoe 2020, pp. 99-102). Nell'assenza totale di misure previdenziali che possano fare da rete di sicurezza contro le contingenze del ciclo economico (disoccupazione) e di vita (malattia, procreazione, vedovanza, anzianità), trattenendo il lavoratore o la lavoratrice e la sua famiglia dal cadere nel vuoto dell'indigenza, lavorare ed essere poveri sono di fatto sinonimi.

«Lavoratore povero» non è più dunque un ossimoro ma un pleonasmo, o al massimo un'endiadi. Non solo peraltro nel senso potenziale per cui chi dipende in tutto dal lavoro *può*, perdendolo, ritrovarsi in situazione di bisogno. Gradualmente si fa infatti anche largo la consapevolezza che molte volte è il lavoro stesso, se pagato troppo poco o in modo troppo saltuario, a tenere le famiglie sotto un livello di vita decoroso. La massa dei poveri può allora arrivare a includere «tutti gli uomini che non hanno proprietà né redditi fissi, senza rendite o entrate stabili; che vivono dei loro salari quando questi sono sufficienti; che soffrono quando i salari sono troppo bassi; che muoiono di fame quando vengono a mancare del tutto». Una «classe indigente» fatta di giornalieri, domestici, manovali, piccoli artigiani, operai agricoli, lavoratori «meccanici» delle manifatture, e in generale di coloro che «non possiedono nulla» se non «le loro braccia» (Briatte 1780, pp. 71-72). Non c'è allora da stupirsi se la povertà lavorativa, così definita, fosse tutt'altro che un fenomeno numericamente marginale ma interessasse anzi la maggioranza relativa della popolazione di Antico regime (Kaplow 1976; Bolufer Peruga 2002). Rispondendo nel 1770 a un'inchiesta delle autorità ecclesiastiche locali sulla diocesi francese di Rodez che indagava sul numero di indigenti presenti in ogni parrocchia, il curato di Coubisou (seicentotrenta anime) notava come fosse «più facile dire quanti sono i ricchi»: due. Per il resto, a parte una

trentina di famiglie «incapaci di fare alcunché», circa duecento erano in grado di lavorare, ma il loro lavoro era «insufficiente al loro mantenimento» (citato in Hufton 1972, p. 100).

Questa percezione del mondo sociale guadagna presto una diffusione tale da diventare pressoché egemone. Prima ancora che i dizionari, sono le procedure giuridiche a registrare il cambiamento. Così, in tribunale si definiscono poveri coloro che «non possiedono beni né rendite con cui sostentarsi se non solamente il lavoro delle loro mani» (Pérez Garcia 2001, p. 241); e nel 1627 un testimone dichiara davanti al Tribunale civile del Senatore di Roma di essere «più tosto povero che ricco perché non ho altro che quello mi guadagno alla giornata et vivo alle mie spese» (Ago 1998, p. 83; per esempi analoghi di area inglese, si veda Shepard 2008). L'identificazione di povertà e lavoro è del resto parte integrante dell'usuale auto-rappresentazione dei poveri medesimi. Si può leggere ad esempio nella supplica avanzata nel 1777 da una giovane donna di Barcellona per essere ammessa alla locale Casa de Misericordia: «Siamo davvero poveri in quanto non abbiamo proprietà immobili, rendite né altri beni con cui sostentarci, a eccezione del nostro sudore e del lavoro delle [nostre] mani» (Carbonell i Esteller 1997, p. 45).

Anche le istituzioni caritatevoli si adeguano alla nuova, più ampia concezione della povertà, talvolta persino contro le loro intenzioni originarie. Prendiamo di nuovo il caso del già menzionato Ospizio Apostolico del San Michele. Stretto tra una condizione finanziaria divenuta insostenibile e la generale ostilità dei romani, l'organismo innocenziano deve presto rinunciare – già nel 1696 – al suo progetto iniziale di «grande reclusione», convertendosi in ricovero volontario per invalidi, minorenni, anziani e donne non maritate. A quel punto, l'iniziativa assistenziale si estende però anche fuori delle sue mura: parte delle rendite del luogo pio vengono infatti impiegate per aiutare le famiglie il cui lavoro non basta a soddisfarne i bisogni o per dare occupazione (sotto forma di lana da filare) a coloro che «che accattano […] veramente per non trovare da impiegarsi, che ne sono molti in Roma»[4]. Il cuore dell'assistenza di Antico regime resta insomma indirizzata alla vecchia categoria dei «meritevoli», dei poveri che *non possono* lavorare. La novità però è che la mano del soccorso pubblico si allunga ora anche oltre questo suo tradizionale recinto per arrivare a integrare nel suo raggio d'azione parte dell'area della povertà valida, prima aprioristicamente esclusa. Pesa certo, in questo ampliamento di orizzonti, la volontà paternalistica di mostrarsi solleciti nel rispondere ai differenti bisogni degli strati sociali inferiori, ma pesano forse in misura

[4] Archivio di Stato di Roma, *Ospizio Apostolico San Michele*, I parte, b. 149, Interessi diversi dell'Ospizio Apostolico 1721-1729, *Fogli stesi dal Sig. Leonardo Libri per far apparire lo Stato dell'Ospizio di S. Michele a Ripa, i capitali di cui vien composto, le leggi con le quali detto Ospizio è stato eretto, et il modo con cui in essecuz[ion]e delle med.me oggi si governa*, 1725, c. 186v. Sulla storia del San Michele, cfr. Fatica 1992, pp. 161-215.

anche maggiore considerazioni politiche di stampo mercantilistico, che indicano nel pieno impiego di tutti gli individui abili la ricetta migliore per aumentare la ricchezza, e quindi la potenza, dello Stato (Magnusson 2020).

La pratica sembra qui anticipare la teoria, che comincia a dar conto solo più tardi dell'avvenuto mutamento di indirizzo. Muratori ce ne offre una delle testimonianze più chiare nel suo *Della carità cristiana* (1723). Il trattato, concepito come un'ampia ricapitolazione della dottrina cattolica in materia di carità, ambisce anche a fornire una giustificazione ideologica alla Compagnia da lui fondata due anni prima al fine di dare sollievo ai «veri poveri» ed eliminare la mendicità. Per i «falsi», la gente oziosa «che non per altro è povera, se non perché vuol'essere povera» (Muratori 1723, p. 319), bastano infatti i bandi e i castighi della giustizia ordinaria. Ma per gli altri? Il piano muratoriano prevede due diverse forme di sussidio: lavoro o elemosine. Nel primo caso, si tratta di dare un impiego a coloro che non lo trovano, perché «può accadere che i poverelli possano e vogliano lavorare, ma che loro manchi materia e occasione per lavorare» (Muratori 1723, p. 340). Nel secondo, si tratta di sostentare con prestazioni in natura o in denaro «o totalmente chi non può guadagnarsi il vitto co' lavorieri; *o in parte chi lavora bensì, ma non con tal frutto, che ne possa viver'egli, e tutta la sua povera famiglia*» (Muratori 1723, p. 339, corsivo mio). Alla dicotomia cinquecentesca poveri meritevoli/poveri immeritevoli subentra così una classificazione più complessa, non a due ma a quattro entrate: c'è chi può ma non vuole lavorare; chi, invalido, non può farlo; chi, pur potendo e volendo, per «pubbliche miserie» o «private disavventure» non riesce a trovare un'occupazione; e chi infine, pur essendo occupato, non è in grado col suo salario di mantenere sé e i suoi cari. Sono queste due ultime fattispecie – il disoccupato involontario e il lavoratore povero – a costituire, come si è visto, la novità maggiore. La seconda in particolare ci riguarda qui da vicino:

> A gli altri poveri, che possono lavorando procacciare a sé, e alla loro famiglia, parte di questi alimenti, si dee supplire il resto del bisognevole colle pubbliche limosine. Ci sarà, per cagion d'esempio, un padre, o una madre, la cui casa è ricca di piccioli figliuoli, poverissima nel rimanente. Con tutto il suo faticare non saprà quel capo di famiglia soddisfare al bisogno proprio e di tanta turba di miserabili.

Se perciò si vuole, come si vuole, vietare la mendicità pubblica, negando così a quell'ipotetico capo di famiglia la possibilità di mandare i propri figli a elemosinare per integrare le entrate familiari[5], sarà allora dovere della carità dei fedeli provvedere quanto serve a fargli «tirar'innanzi la vita» (Muratori 1723, p. 351).

Questa parabola di attenzione paternalistica per il destino dei *laboring poor* tocca

[5] Muratori coglie qui, incidentalmente, una delle strategie di sopravvivenza delle famiglie povere di Antico regime, per le quale il ricorso alla mendicità era spesso non un'alternativa al salario, ma un suo complemento (Ferrari 2020; Fontaine 2022).

il suo culmine, in Inghilterra, col cosiddetto «sistema Speenhamland». Culmine, per la verità, più simbolico che reale: non solo perché la sua portata era ristretta a un ambito solo locale, ma anche perché, lungi dall'essere una misura totalmente inedita, non faceva che proseguire una lunga serie di precedenti normativi nati in seno alle vecchie *poor laws* elisabettiane, la cui cornice si era venuta modificando – analogamente a quanto avveniva sul Continente – in seguito alla scoperta del problema della povertà lavorativa (Slack 1990). Nel 1795, i giudici di pace del Berkshire si riuniscono presso il Pelican Inn di Speenhamland allo scopo di alleviare i deleteri effetti sociali di un rialzo eccezionale dei prezzi del grano. La soluzione, limitata al raggio della loro giurisdizione, è quella di fissare un determinato standard di sussistenza, variabile in base al costo del pane e al numero di componenti di ciascun nucleo familiare, e di stabilire che le singole parrocchie della contea usino i fondi della tassa dei poveri (*poor rate*) per coprire l'eventuale differenza tra quello standard e il salario di «ogni uomo povero e industrioso» che risulti a esso inferiore (citato in Grover & Stewart 2002, p. 124. Si veda anche Block & Somers 2003). Come già accennato, il ricorso a sussidi pubblici per integrare guadagni troppo magri non era affatto una novità, né in terra inglese né altrove. Si trattava niente più che del riconoscimento istituzionale, codificato nelle misure assistenziali dell'economia morale pre-capitalistica, del fatto sociale del lavoro povero: riconoscimento che faceva seguito a una consapevolezza condivisa e ormai generalmente diffusa. Per via della sua notorietà, Speenhamland ne rappresenta, lo si è detto, l'apice simbolico: il punto più alto raggiunto prima del suo declino.

3.3. L'eclissi del lavoro povero

Pur non essendo in sé eccezionale, l'ordinanza dei magistrati del Berkshire cadeva in un contesto culturale mutato rispetto al passato. La salva di critiche di cui fu presto fatta oggetto, e la cui eco arriva fino alle celebri pagine che Karl Polanyi le dedica ne *La grande trasformazione* (Polanyi 2000, pp. 99-109 e 121-130), ne sono la spia più evidente. Da metà Settecento, nuove idee sul funzionamento della società e sulla produzione della ricchezza collettiva iniziano a circolare, prima entro cenacoli ristretti – è il caso, in Francia, della «setta» dei fisiocratici – poi su scala sempre più ampia, fino a interessare gli ambienti di governo e i luoghi della decisione politica. È la «svolta economica» che inaugura la seconda modernità: i cambiamenti nei modelli di produzione e distribuzione, la liberalizzazione del commercio dei cereali e i disordini e le controversie da essa scatenati, i dibattiti illuministi e l'ascesa del cameralismo tedesco, della fisiocrazia francese e dell'economia politica scozzese, sono tutti elementi che contribuiscono, pur con diverse intensità e con ritmi diversi, a suscitare un nuovo interesse per le questioni economiche (Kaplan & Reinert 2019).

Come conseguenza diretta, si affermano nuovi modi di inquadrare i problemi correlati dell'occupazione e della povertà. Il riconoscimento dell'importanza economica del lavoro come fondamento della proprietà e mezzo di produzione di ricchezza, assieme alla primissima comparsa di manifatture meccanizzate e di processi industriali «che», come nota il cameralista tedesco Johann Gottlob von Justi nel 1760, «o non hanno corporazioni o non seguono il vecchio metodo di fabbricazione» (citato in Walker 1978, p. 243), pongono infatti le basi per una rivalutazione positiva dei lavoratori e dei salariati anche al di fuori del quadro tradizionale delle gilde artigiane. Questo, a sua volta, incide sulla rappresentazione della povertà lavorativa: da un lato allontanandola ulteriormente dalle forme di indigenza e miseria interamente dipendenti dal soccorso altrui, dall'altro introducendo una nuova contraddizione tra i suoi due termini costitutivi. Perché se lavoro e ricchezza sono (quasi) sinonimi, lavoro e povertà non possono che essere antonimi. L'idea di lavoro povero torna così a essere percepita come un ossimoro, anche se non più nei termini prescrittivi del moralismo cinquecentesco ma in quelli (presuntamente) descrittivi del razionalismo settecentesco. La nota apertura del capitolo sugli ospizi per poveri nell'*Esprit* montesquieviano (1748) può già essere letta come un'implicita confutazione della precedente identificazione di povertà e lavoro: «Un uomo non è povero perché non ha niente, ma perché non lavora. Colui che non ha averi di sorta e che lavora, è altrettanto agiato quanto colui che ha cento scudi di rendita senza lavorare» (Montesquieu 1967, p. 548). E quando Adam Smith, ne *La ricchezza delle nazioni* (1776), scriverà che «il patrimonio di un povero sta nella forza e nella destrezza delle sue mani» (Smith 1975, p. 222), non farà che riassumere in una formula icastica questa trasformazione concettuale del lavoro da fattore di dipendenza e precarietà a fonte di autonomia e relativo benessere.

Non più che relativo, però. Fatta forse eccezione per qualche resoconto idealizzato, la povertà continua ancora a essere considerata la sorte che il destino ha riservato alla *working class* – lemma che inizia a circolare in Inghilterra proprio intorno alla seconda metà del Settecento (Corfield 1987, p. 56). Tuttavia, sul piano delle definizioni, si cominciano a operare alcuni puntuali distinguo. Nel suo *Saggio sul principio di popolazione* (1798) – una delle analisi sociali verosimilmente più influenti dell'epoca – Malthus contrappone un certo tipo di povertà industriosa a una «povertà dipendente», che a suo parere «dovrebbe essere considerata una vergogna» (Malthus 1977). La scarsità di mezzi non è necessariamente un male: anzi, se abbinata a «spirito di indipendenza», può costituire un potente stimolo al desiderio di migliorare la propria condizione attraverso il proprio lavoro e una pianificazione razionale della propria vita (e delle dimensioni della propria famiglia). A fare problema è piuttosto la povertà «artificiale» generata da quello stesso sistema assistenziale teoricamente pensato per alleviarla, e che ha finito al contrario per incoraggiare l'imprevidenza e la dipendenza delle

classi inferiori, sostentandole anche quando non arrivino a farlo autonomamente coi loro soli guadagni: si può così dire che le *poor laws* inglesi «in una certa misura creano i poveri che mantengono» (Malthus 1977). Speenhamland non è menzionato in modo esplicito, ma la sua ombra si staglia qui chiaramente sullo sfondo.

Su basi in parte analoghe, in quello stesso giro di anni comincia a prendere piede un'altra distinzione. Termini come il francese *misère* o l'inglese *indigence*, che in precedenza erano stati usati essenzialmente come sinonimi di povertà, vengono ora intenzionalmente selezionati per dare un nome alla pietosa e abietta condizione di chi non ha altra scelta che cercare assistenza nella carità pubblica o privata, in opposizione a quella in qualche modo inevitabile e persino preziosa del lavoratore povero (Himmelfarb 1985, pp. 77-78; Olejniczak 1990, p. 161). Nelle parole di Patrick Colquhoun, inventore della polizia moderna:

> Non è la *povertà* […] a essere di per sé un male, finché la salute, la forza e l'inclinazione forniscono i mezzi di sussistenza, e finché il lavoro è disponibile per tutti coloro che lo cercano. Il male sta solo nell'*indigenza*, quando la forza viene meno, quando la malattia, l'età avanzata o l'infanzia privano l'individuo dei mezzi di sussistenza, o quando questi non riesce a trovare un impiego pur volendo e potendo lavorare (Colquhoun 1800, p. 366, corsivo dell'autore).

Se spinta alle estreme conseguenze, questa linea di ragionamento può portare a mettere esplicitamente in discussione la nozione stessa di povertà lavorativa. Alla fine del Settecento, Edmund Burke denuncia con toni aspri il «gergo frignone» che ha dato «alla classe di vita forte e laboriosa […] il nome di "*lavoratore povero*"». Il termine «povero» dovrebbe essere impiegato solo per coloro che non sono in grado di lavorare – «per i malati e gli infermi; per l'infanzia orfana; per l'età languente e decrepita» – ed è sciocco usarlo per designare invece «un giovane sano, allegro di mente e vigoroso di braccia» (Burke 1797, pp. 109-110, corsivo dell'autore). Qui, come altrove nella sua opera, l'intento polemico di Burke contro le politiche del tipo di Speenhamland è palese (Himmelfarb 1985, p. 69; più in generale, sul dibattito inglese di questi anni, si veda Di Sciullo 2012), ma idee simili sembrano aver presto trovato una certa eco anche nel più ampio contesto culturale dell'epoca. In un (per altri versi non memorabile) romanzo del 1813, ad esempio, l'autore racconta di un curato di larghe vedute la cui mentalità aperta si rivela proprio nel rifiutarsi di chiamare «poveri» quanti tra i suoi parrocchiani appartengono alla classe lavoratrice, preferendo riferirsi loro come ai suoi «prossimi industriosi» (*industrious neighbours*) (citato in Corfield 1987, p. 40).

Questa corrente di critica istituzionale e di correlativa polemica semantica trova un suo primo precipitato nella *New poor law* inglese del 1834 (nome ufficiale: *Poor Law Amendament Act*), abrogata formalmente solo nel 1948, e varata con lo scopo esplicito di abolire l'impianto a base locale stile Speenhamland e di sosti-

tuirlo con un piano centralizzato mirato a disincentivare il ricorso alla beneficenza pubblica. Preceduta nel 1832 dai risultati di una commissione parlamentare d'inchiesta sugli effetti di «demoralizzazione» prodotti dal sistema precedente, la nuova legislazione rappresenta un tornante fondamentale nella storia delle politiche assistenziali: sventolando la bandiera liberale dell'autonomia e della responsabilità individuali, il governo *whig* rifiuta ogni soccorso esterno ai poveri validi, riservandolo solo agli invalidi. Contemporaneamente, si prescrive la generalizzazione della rete delle *workhouse*, sorta di istituzioni totali in cui chi entra viene, sì, assistito, ma in misura non superiore allo stretto minimo vitale, e con l'obbligo di lavorare a condizioni capestro e nel rispetto di un severissimo regime disciplinare. È il principio della *less eligibility*: il trattamento lì offerto in termini di alloggio, vestiti e nutrimento deve essere inferiore a quello che ci si potrebbe procurare all'esterno col più basso livello di salario. Come spiega un trattatista contemporaneo, «il beneficio di una *workhouse* non deve essere quello di ospitare gli indigenti, ma di incitarli a restare fuori […] e a provvedere da sé ai propri bisogni» (citato in Carré 2016, p. 243). Nello stesso giro di anni, un identico disegno di trasformazione del povero dipendente in lavoratore indipendente – indipendente, s'intende, dall'assistenza statale – viene perseguito in Francia dalla corrente dell'economia sociale attraverso tutta una serie di strumenti (libretti di lavoro, casse di risparmio, mutualità) finalizzati a favorire la regolarità di condotta, la virtù della previdenza, l'amore per la proprietà (Procacci 1998).

Il nuovo sistema inglese viene inizialmente accolto da una serie consistente di proteste e rivolte popolari, forti soprattutto nel nord del paese. Ma i focolai di resistenza si spengono presto. Oltre alle divisioni interne al fronte dell'opposizione, a giocare un ruolo nel loro fallimento è anche la progressiva interiorizzazione, da parte «dei settori più dinamici delle classi lavoratrici», della distinzione di lavoro e povertà, che «lungi dal danneggiarle, gli era utile, permettendogli di appropriare a loro vantaggio i valori di autocontrollo, temperanza, previdenza, predicati dalla borghesia vittoriana» (Carré 2016, p. 307). In effetti, la graduale strutturazione del movimento operaio in forza politica organizzata, con la costituzione dei primi partiti e sindacati socialisti, porta per eterogenesi dei fini a una convergenza parallela di spinte dall'alto e dal basso che contribuiscono insieme ad allargare il fossato tra mondo del lavoro e mondo della miseria, tra *classes laborieuses* e *classes dangereuses* (Chevalier 1976; Castel 2019). Il proletariato come attore politico nasce allora per separazione e diversificazione dagli altri soggetti che il primo Ottocento aveva ricompreso sotto l'ombrello della questione sociale e del pauperismo. Il lavoro salariato diventa il perno simbolico attorno a cui si viene a costruire l'identità di questo nuovo «singolare collettivo», e se ancora il socialismo utopico *à la* Saint-Simon metteva al centro del suo programma «la classe più povera e più numerosa», l'ingresso definitivo nel discorso politico del sintagma «classe operaia» tra fine anni Trenta e inizio anni Quaranta del XIX secolo

sembra invece «esprimere un movimento di risignificazione di bisogni e interessi dei ceti subalterni che li rappresenta, unifica e politicizza intorno alla centralità del lavoro e della condizione salariale» (Tomasello 2018, p. 135). Non a caso dunque il «diritto al lavoro» sarà una delle principali rivendicazioni delle giornate rivoluzionarie che, nel 1848, segneranno in qualche modo l'esordio del soggetto operaio sul palcoscenico della storia europea. L'obbligo del lavoro era stato tradizionalmente pensato come veicolo della moralizzazione dei poveri e come strumento efficace del loro disciplinamento. Ora, in mano agli insorti, l'obbligo veniva ribaltato in diritto: se il lavoro era davvero l'unica via di accesso legittimo alla proprietà e alla cittadinanza (una cittadinanza ancora fondata sul censo), lo Stato doveva impegnarsi a garantirlo a tutti i suoi membri (De Boni 2002).

Questo nodo di lavoro e cittadinanza, che grazie soprattutto agli sforzi eroici del movimento operaio viene stringendosi lungo tutta la seconda metà dell'Ottocento, sopravvive – e anzi in qualche modo si rafforza grazie – alle due guerre mondiali, venendo quindi codificato nella maggior parte delle costituzioni post-belliche e messo a fondamento della (ri)edificazione dei sistemi di previdenza sociale del secondo dopoguerra (Conti & Silei 2022; sul caso italiano, si veda da ultimo Giorgi & Pavan 2021). È l'epoca dei Trenta Gloriosi: una breve parentesi in cui la forbice della diseguaglianza tra capitale e lavoro si assottiglia (Piketty 2014), e in cui la redistribuzione della ricchezza mediata dai nuovi assetti welfaristici mette a disposizione di lavoratori e (in misura molto minore) lavoratrici una «proprietà sociale» che sembra definitivamente dissociare lavoro e povertà (Castel 2019). Di fatto, la coppia «lavoro povero» esce per il momento dai radar, almeno da quelli delle scienze sociali. Se anche se ne continua a riconoscere la presenza, la si interpreta – come fa ad esempio John Kenneth Galbraith a fine anni Cinquanta – come fenomeno residuale destinato a riguardare tutt'al più una sparuta minoranza, e che «non può più essere presentato come un'afflizione universale o di massa» (Galbraith 1958, p. 323). La miglior ricetta per uscire dalla povertà è entrare nell'esercito della forza lavoro salariata: l'idea che lavorare possa non bastare a garantire uno stile di vita sufficientemente dignitoso sembra essere archiviata.

Sarà dunque solo a partire dalla fine degli anni Novanta, dopo che la crisi di produttività delle economie occidentali e un ventennio di governo neoliberale avranno rilanciato la corsa delle diseguaglianze e destrutturato lo Stato sociale (almeno tendenzialmente) universalistico del modello Beveridge, che la ricerca sociale tornerà timidamente a interessarsi di quello che una rassegna bibliografica di inizio nuovo millennio ancora definisce «un segmento crescente ma – per quanto concerne le politiche e l'attenzione pubblica – virtualmente dimenticato di persone in stato di povertà: i cosiddetti lavoratori poveri» (O'Connor 2000, p. 551). Siamo ormai sulla soglia del contemporaneo: la panoramica storica offerta in questo saggio deve ora fermarsi e passare il testimone agli studi di caso analizzati nel resto del volume. Abbiamo però, spero, guadagnato una profondità nuo-

va da cui guardare alle cose, nella consapevolezza che quel che è stato ieri potrebbe – sia pur in forme diverse – tornare a riproporsi domani. Evitare che ciò accada non è l'ultima delle sfide politiche dei nostri tempi.

Riferimenti bibliografici

Ago R., 1998, *Economia barocca. Mercato e istituzioni nella Roma del Seicento*, Roma, Donzelli.

Baroncelli F., 1985, «Contro la carità discreta. Misericordia, raziocinio e volontà di non sapere in una polemica cinquecentesca sulla povertà», *Materiali per una storia della cultura giuridica*, n. 1, pp. 3-49.

Beier A.L., 1985, *Masterless Men. The Vagrancy Problem in England 1560-1640*, London-New York, Methuen.

Bloch E., 1992, *Eredità del nostro tempo*, a cura di L. Boella, Milano, Il Saggiatore.

Bloch M., 1998, *Apologia della storia o Mestiere di storico*, trad. it. G. Gouthier, Torino, Einaudi.

Block F., Somers M., 2003, «In the Shadow of Speenhamland: Social Policy and the Old Poor Law», *Politics & Society*, vol. 31, n. 2, pp. 283-323.

Bolufer Peruga M., 2002, «Entre historia social e historia cultural. La historiografía sobre pobreza y caridad en la época Moderna», *Historia Social*, n. 43, pp. 105-127.

Briatte J.-B., 1780, *Offrande a l'humanité, Ou Traité Sur Les Causes de la Misère en général, & de la Mendicité en particulier*, vol. 1, Amsterdam, Changuyon.

Burke E., 1797, *A Third Letter…on the Proposals for Peace with the Regicide Directory of France*, London, F. and C. Rivington.

Camporesi P., a cura di, 2003, *Il libro dei vagabondi. Lo* Speculum cerretanorum *di Teseo Pini,* Il vagabondo *di Rafaele Frianoro e altri testi di «furfanteria»*, Milano, Garzanti.

Carbonell i Esteller M., 1997, *Sobreviure a Barcelona. Dones, pobresa i assistència al segle XVIII*, Vic, Eumo.

Carré J., 2016, *La prison des pauvres. L'expérience des workhouses en Angleterre*, Paris, Vendémiaire.

Castel R., 2019, *Le metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*, a cura di A. Petrillo e C. Tarantino, Milano-Udine, Mimesis.

Chevalier L., 1976, *Classi lavoratrici e classi pericolose. Parigi nella rivoluzione industriale*, trad. it. S. Brilli Cattarini, Roma-Bari, Laterza.

Coccoli L., 2017, *Il governo dei poveri all'inizio dell'età moderna. Riforma delle istituzioni assistenziali e dibattiti sulla povertà nell'Europa del Cinquecento*, Milano, Jouvence.

Colquhoun P., 1800, *A Treatise on the Police of the Metropolis*, London, H. Baldwin and son.

Conti F., Silei G., 2022, *Breve storia dello Stato sociale*, Roma, Carocci.

Corbo C., 2006, *Paupertas. La legislazione tardoantica (IV-V sec. d.C.)*, Napoli, Satura.

Corfield P.J., 1987, «Class by Name and Number in Eighteenth-Century Britain», *History*, vol. 72, n. 234, pp. 38-61.

Dani A., 2018, *Vagabondi, zingari e mendicanti. Leggi toscane sulla marginalità sociale tra XVI e XVIII secolo*, Firenze, editpress.

De Boni C., a cura di, 2002, *Il diritto al lavoro nel 1848. Antologia di scritti e discorsi*, Milano-Udine, Mimesis.
Defoe D., 2020, *Diario dell'anno della peste*, trad. it. A. Mercanti, Roma, Elliot.
Di Sciullo F.M., 2012, *Gestire l'indigenza. I poveri nel pensiero politico inglese da Locke a Malthus*, Roma, Aracne.
Eccles A., 2012, *Vagrancy in Law and Practice under the Old Poor Law*, Farnham, Ashgate.
Fatica M., 1992, *Il problema della mendicità nell'Europa moderna (secoli XVI-XVIII)*, Napoli, Liguori.
Ferrari C., 2020, «Identités fluctuantes: la marginalité sociale des mendiants dans la Rome baroque. Un examen critique», in Bonnet A., Coquery N., a cura di, *Les marchés de la misère. Contrôle, exploitation et représentation des classes miséreuses du XVIe siècle à nos jours*, Paris, Mare et Martin, pp. 61-70.
Fontaine L., 2022, *Vivre pauvre. Quelques enseignements tirés de l'Europe des Lumières*, Paris, Gallimard.
Foucault M., 2010, *Storia della follia nell'età classica*, trad. it. F. Ferrucci, Milano, Rizzoli.
Galbraith J.K., 1958, *The Affluent Society*, Boston, Houghton Mifflin.
Garbellotti M., *Per carità. Poveri e politiche assistenziali nell'Italia moderna*, Roma, Carocci.
Geremek B., 1986, *La pietà e la forca. Storia della miseria e della carità in Europa*, Roma-Bari, Laterza.
Geremek B., 1992, *Uomini senza padrone. Poveri e marginali tra medioevo e età moderna*, trad. it. C. Rosso, Torino, Einaudi.
Ginzburg C., 1998, *Storia notturna. Una decifrazione del sabba*, Torino, Einaudi.
Giorgi C., Pavan I., 2021, *Storia dello Stato sociale in Italia*, Bologna, il Mulino.
Groppi A., 1996, «Lavoro e proprietà delle donne in età moderna», in Groppi A., a cura di, *Il lavoro delle donne*, Roma-Bari, Laterza, pp. 119-163.
Grover C., Stewart J., 2002, *The Work Connection. The Role of Social Security in British Economic Regulation*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
Himmelfarb G., 1985, *The Idea of Poverty. England in the Early Industrial Age*, New York, Vintage Books.
Hufton O.H., 1972, «Begging, Vagrancy, Vagabondage and the Law: an Aspect of the Problem of Poverty in Eighteenth-century France», *European Studies Review*, vol. 2, n. 2, pp. 97-123.
Jütte R., 1994, *Poverty and Deviance in Early Modern Europe*, Cambridge, Cambridge University Press, Cambridge.
Kaplan S., Reinert S., a cura di, 2019, *The Economic Turn. Recasting Political Economy in Enlightenment Europe*, London, Anthem.
Kaplow J., 1976, *I lavoratori poveri nella Parigi pre-rivoluzionaria. Coscienza politica e istituzioni*, trad. it. P.F. Zelaschi, Bologna, il Mulino.
Koselleck R., 2007, *Futuro passato. Per una semantica dei tempi storici*, trad. it. A. Marietti Solmi, Bologna, Clueb.
La mendicità proveduta nella città di Roma coll'Ospizio pubblico, fondato dalla Pietà, e Beneficenza di Nostro Signore Innocenzo XII Pontefice Massimo. Con le risposte all'Obiezioni contro simili fondazioni, 1693, Roma, nella Stamperia di Gio. Giacomo Komarek Boemo all'Angelo Custode.

Lindemann M., 1990, *Patriots and Paupers. Hamburg 1712-1830*, New York-Oxford, Oxford University Press.
Magnusson L., 2020, «Were good times really that bad? Mercantilist views on poverty and employment», in Lundahl M., Rauhut D., Hatti N., a cura di, *Poverty in the History of Economic Thought. From Mercantilism to Neoclassical Economics*, London, Routledge, pp. 12-28.
Malthus T.R., 1977, *Saggio sul principio di popolazione*, a cura di G. Maggioni, Torino, Einaudi.
Montesquieu C.-L. de Secondat de, 1967, *Lo spirito delle leggi*, trad. it. B. Boffito Serra, Milano, Rizzoli.
Muratori L.A., 1723, *Della carità cristiana, in quanto essa è amore del prossimo*, Modena, Per Bartolomeo Soliani.
O'Connor A., 2000, «Poverty Research and Policy for the Post-Welfare Era», *Annual Review of Sociology*, vol. 26, pp. 547-562.
Olejniczak W., 1990, «Royal Paternalism with a Repressive Face. The Ideology of Poverty in Late Eighteenth-Century France», *Journal of Policy History*, vol. 2, n. 2, pp. 157-185.
Pérez Garcia R.M., 2001, «Los llamados pobres en la Sevilla de Carlos II», *Cuadernos de investigación histórica*, n. 18, pp. 239-258.
Piketty T., 2014, *Il capitale nel XXI secolo*, trad. it. S. Arecco, Milano, Bompiani.
Polanyi K., 2000, *La grande trasformazione. Le origini economiche e politiche della nostra epoca*, trad. it. R. Vigevani, Torino, Einaudi.
Procacci G., 1998, *Governare la povertà. La società liberale e la nascita della questione sociale*, Bologna, il Mulino.
Pullan B., 2005, «Catholics, Protestants, and the Poor in Early Modern Europe», *Journal of Interdisciplinary History*, vol. 35, n. 3, pp. 441-456.
Safley T.M., a cura di, 2003, *The Reformation of Charity. The Secular and the Religious in Early Modern Poor Relief*, Boston-Leiden, Brill.
Shepard A., 2008. «Poverty, Labour and the Language of Social Description in Early Modern England», *Past & Present*, n. 201, pp. 51-95.
Slack P., 1990, *The English Poor Law 1531-1782*, London, Macmillan.
Smith A., 1975, *La ricchezza delle nazioni*, a cura di A. e T. Biagiotti, Torino, UTET.
Sokoll T., 2001, *Essex Pauper Letters, 1731-1837*, Oxford, Oxford University Press.
Spierenburg P., 2007, *The Prison Experience. Disciplinary Institutions and Their Inmates in Early Modern Europe*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
Tomasello F., 2018, *L'inizio del lavoro. Teoria politica e questione sociale nella Francia di prima metà Ottocento*, Roma, Carocci.
Vives J.L., 2008, *L'aiuto ai poveri. De subventione pauperum*, a cura di V. Del Nero, Pisa, Fabrizio Serra.
Walker M., 1978, «Rights and Functions. The Social Categories of Eighteenth-Century German Jurists and Cameralists», *The Journal of Modern History*, vol. 50, n. 2, pp. 234-251.
Woolf S., 1988, *Porca miseria. Poveri e assistenza nell'età moderna*, trad. it. P. Querci e A. Woolf, Roma-Bari, Laterza.

4.
Tendenze e specificità del lavoro povero in Italia

Valerio Tati

Introduzione

Nel corso del Novecento, nelle economie più avanzate, la concezione di povertà è stata strettamente associata alla mancanza di un impiego: la disoccupazione, di breve o lunga durata, e l'inattività sono state da sempre individuate come le principali cause di esclusione sociale e di povertà.

Il fenomeno del «lavoro povero» è iniziato ad essere oggetto di studio da parte del mondo accademico, e della società, dal momento in cui la presenza di un contratto di lavoro non ha più garantito ai lavoratori di uscire dalla povertà (Barbieri 2019). I mutamenti storici ed economici, soprattutto degli ultimi anni, hanno trasformato radicalmente la società in cui viviamo. Tali cambiamenti hanno colpito in maniera radicale l'intero assetto economico e di conseguenza il mercato del lavoro, andando a modificare la visione classica del lavoro stesso.

Nelle economie occidentali, a partire dagli anni '90, si è potuto assistere a una crescita disomogenea delle retribuzioni, che si è accompagnata a un aumento del numero dei lavoratori con bassa retribuzione. La letteratura (Franzini e Pianta 2015; Franzini *et al.* 2016; Causa *et al.* 2016; Kleinknecht 2020; Bramucci *et al.* 2021; Coveri e Pianta 2022) individua diversi fattori che hanno contribuito ad amplificare tali divergenze nel mercato del lavoro. Da una parte rileva il ruolo assunto dalla globalizzazione e dal processo di liberalizzazione dell'economia, che hanno plasmato l'economia mondiale sul paradigma di una sempre maggiore competitività internazionale: l'ascesa del processo tecnologico, che ha favorito sempre di più lavoratori con elevate conoscenze, a discapito dei lavoratori meno qualificati; il processo di delocalizzazione della produzione da parte delle aziende, che con l'obiettivo di ottenere il miglior «vantaggio comparato», parafrasando Ricardo, ha comportato la crescente ramificazione internazionale delle catene del valore causando, di conseguenza, mutamenti radicali della domanda e dell'offerta di lavoro. L'insieme di questi fattori, perlopiù di portata internazionale, ha favorito una generale frammentazione e indebolimento del lavoro. Le economie nazionali hanno reagito in modo diverso a tali fenomeni. Questi processi di internazionalizzazione e frammentazione della produzione si sono tradotti da un lato in una riduzione del

raggio d'azione da parte dei sindacati[1], dall'altro in una maggiore deregolamentazione del mercato del lavoro che ha permesso l'affermarsi di nuove forme contrattuali (come, ad esempio, i contratti part-time e i contratti a termine) (Lucifora e Salverda 2009; Boeri 2011; Bavaro e Raitano 2023) che si sono tradotte in maggiore precarizzazione e flessibilità per i lavoratori (Ferraris 2019).

L'Italia è uno dei paesi europei in cui i cambiamenti nel mercato del lavoro sono stati più evidenti. A partire dagli anni '90, i vari governi che si sono alternati hanno emanato diverse leggi che hanno portato a un cambiamento nella composizione del lavoro in Italia. Si sono susseguite riforme – «Pacchetto Treu» (1997), «legge Biagi» (2003) e il più recente «Jobs Act» (2015) – che hanno accresciuto la flessibilità del mercato del lavoro italiano, permettendo la nascita dei cosiddetti contratti «atipici». L'obiettivo di queste riforme, come in parte già accennato, era quello di ridurre la legislazione di tutela per i nuovi lavoratori assunti, favorendo così forme di lavoro più flessibili e ridurre la protezione per i lavoratori che presentavano contratti a tempo indeterminato, facilitando in questo modo i licenziamenti (Cirillo *et al.* 2017). I risultati di queste manovre possono essere letti attraverso i dati. Riprendendo il lavoro di Bloise et al (2022), si può vedere come il tasso di crescita annuo medio del Pil reale per ore lavorate sia drasticamente calato negli anni (negli anni '80 il tasso era al 1,89% per continuare a scendere nelle successive decadi, fino ad arrivare allo 0,34% nel periodo che va dal 2010 al 2019). Un altro dato interessante riguarda l'indicatore dell'«Employment Protection Legislation» (Epl) fornito dall'Oecd. Questo indice fornisce informazioni utili sul livello di protezione lavorativa, in termini di assunzioni e licenziamenti. Dai dati disponibili emerge un peggioramento in tema di tutela del lavoro: dal 1990 al 2018 l'indice Epl è calato sia per i lavoratori con contratti di lavoro regolari che temporanei, passando rispettivamente da 3.02 a 2.56 e da 4.88 a 1.63. Il quadro fornito da Bloise et al (2022) offre un'ampia e chiara panoramica dei risultati raggiunti in trent'anni di riforme del mercato del lavoro. Il risultato più evidente è che questi cambiamenti hanno minato la solidità e la sicurezza del lavoro, aumentando l'incertezza per una platea sempre maggiore di lavoratori e di conseguenza facendo crescere la quota di lavoratori precari. Il secondo risultato che indirettamente emerge riguarda la composizione lavorativa del paese: la riduzione della protezione dei lavoratori e il conseguente aumento della flessibilità rischiano di far aumentare il numero di lavoratori che entrano nel limbo del mercato dei contratti «atipici». Tale situazione rischia di causare, di conseguenza, l'aumento delle divergenze retributive, causando una maggiore dispersione salariale e, dunque, un aumento delle diseguaglianze. (Bavaro e Raitano 2023).

[1] La crescente terziarizzazione dell'economia ha aumentato il numero di lavoratori nei servizi, che risultano una branca del lavoro più difficile da rappresentare da parte dei sindacati; un altro elemento che ha influito è legato alla crescita dei contratti «atipici».

La flessibilità e la deregolamentazione del mercato del lavoro appena descritte hanno cambiato in maniera radicale la percezione del lavoro stesso da parte della società. Il principale cambiamento riguarda lo stravolgimento e la rottura del paradigma del lavoro dipendente e contrattualizzato, un tempo la massima espressione in tema di stabilità economica e lavorativa (Barbieri 2019). Grazie ai successi in campo sindacale e alla protezione del lavoro sostenuti dalle azioni del Welfare State (trasferimenti), queste tipologie di contratti garantivano una retribuzione negli anni crescente, che permetteva al singolo e ai suoi familiari modesti livelli di benessere.

Con l'avvento dei processi di deregolamentazione e flessibilizzazione del lavoro come principale rimedio per misurarsi con la maggiore competizione economica internazionale, il modello del «family wage» Ford-keynesiano appena descritto entra in crisi, non essendo più espressione della realtà: il lavoro non riesce più a garantire stabilità economica e un livello di benessere adeguato sia a livello di singolo che a livello di famiglia.

È in questo contesto che il lavoro povero inizia a diventare oggetto di studi e di dibattito. La diffusione di queste nuove forme di lavoro sempre più flessibili e sempre meno specializzate, caratterizzate da retribuzioni molto basse, hanno spinto anche le nazioni più «avanzate» a dover affrontare la questione del lavoro povero e le sue conseguenze, un tempo associata unicamente ai paesi meno industrializzati.

Il lavoro in questione è strutturato in tre sezioni. Nella prima sezione viene analizzata la definizione di lavoratore povero e povertà lavorativa fornite dalla letteratura, evidenziando la difficoltà nell'individuazione di una definizione univoca del fenomeno. Nella seconda sezione si opera un'analisi dei fattori che contribuiscono alla povertà lavorativa. In particolare, l'attenzione si soffermerà sul ruolo delle caratteristiche del singolo individuo, sui cambiamenti del mercato del lavoro e, infine, sull'evoluzione della struttura produttiva. Nell'ultima sezione vengono riportate le policy e le proposte di policy, presenti in letteratura, volte a migliorare la condizione di povertà lavorativa.

4.1. L'eterogeneità del concetto di lavoro povero: questioni tematiche e di misurazione

Negli ultimi anni si è potuto assistere a una crescita diseguale dei guadagni da lavoro che ha colpito principalmente i percettori di bassi salari: il differenziale tra i salari più alti e quelli più bassi è aumentato e, allo stesso tempo, è cresciuta in maniera costante la domanda per i lavori a bassa qualifica (Bourguignon 2017; Raitano 2019; Bavaro e Raitano 2023). La combinazione di questi fattori ha

determinato l'incremento dell'«esercito» di lavoratori poco specializzati e con bassi salari. L'effetto che va sottolineato è che la crescente domanda di queste tipologie di lavoratori, da parte delle imprese e dello Stato, non si sia poi tradotta, in termini economici, in un aumento dei salari per queste categorie. Sembra quindi rompersi la dinamica di mercato per cui al crescere della domanda per un bene, cresca allo stesso tempo il suo prezzo. La conseguenza principale della nuova composizione della struttura lavorativa è la crescita delle disuguaglianze e della povertà. Gli stessi governi europei, negli anni, hanno avuto difficoltà a gestire la nuova stratificazione sociale. Una delle principali misure adottate è stata quella di promuovere il ruolo del lavoro (welfare to work), incrementando e facilitando la partecipazione e l'ingresso degli individui nel mercato del lavoro (Filandri e Struffolino 2019). La scarsa efficacia di queste misure governative (Greenberg e Robins 2011), risiede, però, nel fatto che il lavoro, ormai, non è più sinonimo di benessere. L'intento di puntare sulla quantità di lavoro, anziché sulla qualità di quest'ultimo, rappresenta una strategia perdente. La visione dicotomica tra quantità e qualità lavorativa risulta essere l'aspetto fondamentale per identificare il benessere di un individuo: infatti, avere un impiego non riesce sempre a dare le garanzie di uscita dalla povertà (Fouarge e Layte 2005).

Questa nuova condizione ha permesso la nascita di una nuova percezione, ovvero l'esistenza di una condizione di povertà anche in presenza di un impiego: il lavoro povero e la condizione di povertà lavorativa[2].

4.1.1. La misurazione del lavoro povero

Il mondo accademico negli anni ha fatto sempre riferimento a diverse definizioni per classificare e identificare il lavoro povero (in-work poor o working poor) (Andreß e Lohmann 2008; Maitre *et al.* 2012; Filandri e Struffolino 2019).

Una prima definizione prende in considerazione il singolo individuo, classificato come working poor se il suo salario annuale risulta essere minore al 60% del reddito mediano di un paese. Secondo questa definizione alcune caratteristiche, come il basso livello di educazione e la giovane età, influiscono in maniera negativa sul reddito annuo. Un'altra definizione prende come oggetto di analisi la famiglia, spostando il focus dal reddito del singolo lavoratore al reddito familiare. Con questa definizione diventa importante la struttura e la composizione del nucleo familiare (numero di lavoratori e numero di individui che non percepiscono redditi). Anche in questa circostanza, per essere classificati come working poor, il reddito totale disponibile del nucleo familiare deve essere inferiore al 60% del

[2] Il lavoro povero è sempre esistito nella società. Esso si identificava in quelle figure (lavoro «nero» e lavoro «precario») che risultavano essere poco protette e sottopagate e che si contrapponevano all'idea del lavoro stabile (Barbieri, 2019).

reddito mediano del paese (Fraser *et al.*, 2011; Peña-Casas and Latta, 2004). Una definizione del lavoro povero è fornita anche a livello istituzionale: l'Unione europea, tramite l'indicatore creato da Eurostat, identifica le caratteristiche principali che permettono di delineare i contorni dell'in-work poverty (Iwp).

Riprendendo la definizione adottata a livello comunitario, un individuo si definisce in-working-poor in un determinato anno se è stato occupato, nell'anno di riferimento, per almeno sette mesi e se vive in un nucleo familiare che possiede un reddito equivalente o inferiore al 60% del reddito mediano nazionale.

La definizione fornita dall'Unione europea si sviluppa su due dimensioni distinte: la prima riguarda il lavoratore come singolo, quindi analizza l'occupazione, la posizione nel mercato del lavoro e il capitale umano del singolo individuo; la seconda si focalizza sulla composizione demografica e occupazionale familiare dell'individuo stesso. L'indice dell'Iwp fornito dall'Unione europea, si differenzia dalle definizioni precedentemente descritte in quanto considera in maniera simultanea sia la dimensione individuale sia quella familiare.

L'indicatore appena citato può portare, tuttavia, a una distorsione dell'effettiva dimensione della platea dei lavoratori poveri: la definizione, basandosi sulla duplice dimensione individuo-nucleo familiare determina evidenze che risultano essere in contrasto con la realtà. La prima ambiguità è legata al fatto che individui con salari molto bassi, potrebbero non essere definiti come in-working poor, perché appartengono a nuclei familiari che presentano altri percettori di reddito e che quindi collocano il reddito equivalente familiare oltre il 60% del reddito mediano nazionale; oppure, guardando ad una situazione diametralmente opposta, un individuo percepisce un salario elevato ma potrebbe essere classificato come lavoratore povero in quanto il reddito familiare si colloca al disotto della mediana. Un altro aspetto ambiguo della definizione comunitaria è che all'aumentare dei percettori di reddito da lavoro all'interno del nucleo familiare, la probabilità di essere classificati come lavoratori poveri diminuisce (Barbieri 2019). La valutazione da parte dell'Iwp del reddito familiare come elemento unico ed esclusivo risulta essere limitante: infatti, il focalizzarsi sul reddito equivalente familiare non dà la possibilità di valutare la condizione di vita del singolo individuo (Garnero *et al.* 2021). Tramite questa classificazione non si ha la possibilità di quantificare se la remunerazione di un determinato individuo sia equa e se essa dia la possibilità a quest'ultimo di intraprendere uno stile di vita dignitoso.

Le casistiche appena riportate, oltre ad evidenziare l'ambiguità dell'indicatore europeo, mostrano come in realtà il salario percepito dagli individui non sia l'unico elemento che determina e contribuisce alla povertà lavorativa. In alcune circostanze, infatti, si potrebbe verificare la situazione in cui un lavoratore scelga di lavorare poche ore e di guadagnare bassi salari possedendo già redditi familiari o da capitali che gli consentono di avere ugualmente un livello di benessere dignitoso, senza aver la necessità di salari elevati (Bavaro e Raitano 2023).

Una seconda ambiguità riferita alla definizione fornita dall'Ue è relativa agli effetti di selezione che si possono generare. Analizzando i dati dell'Iwp, emerge che le donne risultano meno esposte al lavoro povero rispetto agli uomini, situazione in evidente contraddizione con la realtà. Questo risultato controverso emerge poiché le donne, nella maggior parte dei nuclei familiari, risultano essere «seconde percettrici» di reddito. Pertanto, anche in questo caso, il reddito familiare tende a mistificare la realtà (Barbieri 2019; Garnero *et al.* 2021).

Finora il focus delle criticità legate all'Iwp è stato circoscritto alle problematiche legate alla duplice dimensione individuo-famiglia. È stato documentato che questa sovrapposizione può provocare problematiche nel quantificare e determinare l'effettiva portata della povertà lavorativa all'interno di un paese; l'indice proposto dall'Ue presenta un'ulteriore problematica legata ai criteri di selezione dei singoli individui. L'in-work poverty fornito da Eurostat seleziona, a livello di individuo, solamente coloro che hanno lavorato per più di sette mesi durante l'anno, escludendo di conseguenza dal conteggio tutti gli individui che lavorano meno di sette mesi all'anno, che rappresentano la fascia più debole della società. Secondo questo conteggio, riprendendo Garnero *et al.* (2021), un aumento dei lavoratori occupati per meno della metà di un anno implicherebbe un miglioramento della povertà lavorativa di un paese, in quanto quest'ultimi non rientrerebbero nei conteggi ufficiali. Un risultato paradossale se si pensa che questa tipologia di lavoratori ha, al contrario, una propensione maggiore al rischio di povertà.

Come si è visto con l'indicatore di Iwp, la scelta delle variabili da prendere in considerazione per definire il lavoro povero può determinare errori di valutazione e sottostime del fenomeno. In aggiunta alla distorsione causata dall'utilizzo del reddito familiare disponibile come unità di misura del lavoro povero, esistono altri fattori che possono portare a una differente quantificazione del fenomeno. Un primo esempio può essere riferito alla tipologia di retribuzione (salario orario, mensile e annuale) selezionata per misurare il livello e la composizione del lavoro povero: ognuna delle tre variabili appena citate, infatti, prende in considerazione aspetti diversi del lavoro, conducendo a risultati contrastanti. Se il focus si concentra sul salario orario, si perdono tutte le informazioni riguardanti l'intensità lavorativa dell'individuo in questione. Inoltre, si potrebbe verificare la situazione in cui un lavoratore, lavorando poche ore l'anno, ma ben retribuite, non venga considerato come un lavoratore povero[3]. Questo problema può essere superato se si tiene conto, nella definizione di lavoro povero, sia dei redditi mensili che di quelli annuali, che prendono in considerazione l'intensità lavorativa in termini di

[3] Poiché si stanno presentando alcuni esempi legati agli effetti delle diverse variabili sulla definizione di lavoro povero, in questa circostanza si fa riferimento esclusivamente alla situazione salariale del singolo individuo, senza considerare i redditi familiari e redditi non da lavoro.

orari di lavoro. I redditi percepiti durante l'anno solare riescono a fornire, inoltre, informazioni riguardanti la continuità lavorativa (disoccupazione, frequenza lavorativa mensile e inattività) (Ferraris 2019). I diversi livelli descritti, ovviamente, mostrano risultati eterogenei tra di loro. Più la lente d'ingrandimento si allontana, passando da una quantificazione oraria a una annuale, più la platea di lavoratori poveri aumenta.

4.1.2. Problemi di misurazione dovuti al contesto: il caso italiano

I diversi indici appena descritti permettono di avere una rappresentazione in termini relativi del lavoro povero, confrontando i redditi degli individui, o dei nuclei familiari. Il limite maggiore di tale definizione del lavoro povero è che essa si rivela inadatta in contesti in cui la popolazione nazionale risulti essere notevolmente eterogenea sia dal punto di vista sociale che dal punto di vista lavorativo.

Il caso italiano rappresenta perfettamente la problematica relativa alla variegata stratificazione sociale presente tra le diverse aree regionali (Nord, Centro e Sud) che compongono la Penisola.

Cirillo e Reljic (2024) offrono una dettagliata e profonda analisi sulla struttura e la specializzazione del mercato del lavoro italiano, fornendo uno studio distinto tra le tre aree regionali italiane. L'elemento principale che emerge è che l'Italia negli ultimi decenni è stata teatro di grandi cambiamenti che hanno accentuato le divergenze già presenti tra le diverse regioni. Analizzando il fenomeno con maggiore attenzione, si può osservare come i processi di deregolamentazione e di maggiore flessibilità del mercato del lavoro abbiano avuto un impatto maggiore nelle regioni del Sud Italia, con le relative conseguenze.

Le autrici mostrano una chiara panoramica di lungo periodo dell'evoluzione del mercato del lavoro e, di conseguenza, di polarizzazione della struttura produttiva italiana. Dal 2008 al 2019 si può osservare che l'intera Penisola ha potuto assistere ad un aumento del numero dei lavoratori impiegati tramite contratti «atipici». Scomponendo i dati per le aree regionali, si evidenzia come il Sud Italia abbia avuto per tutto il periodo un tasso di crescita maggiore dei contratti non standard rispetto alle altre aree.

Questa polarizzazione della composizione del mercato del lavoro italiano fornisce delle informazioni per comprendere fenomeni diversi, ma tra loro strettamente collegati. Nello stesso periodo, infatti, si è assistito a un crollo del valore aggiunto prodotto e del numero di ore lavorate dai singoli individui nel Sud Italia. Il risultato che emerge rappresenta la sintesi delle evidenze precedenti: infatti, le regioni del Sud mostrano una situazione deficitaria nei confronti delle altre regioni poiché la loro composizione lavorativa e produttiva è caratterizzata da una più alta percentuale di lavoratori e settori a bassa specializzazione sia nei settori dei servizi che della manifattura. Questi esiti risultano essere coerenti con quanto

detto in precedenza, in quanto un aumento della presenza di contratti «atipici» si traduce in maggiore precarietà e incertezza lavorativa (riduzione delle ore lavorate) e in richiesta di forza lavoro sempre meno specializzata (riduzione del valore aggiunto) (Bavaro e Raitano 2023). Molte volte questi effetti negativi del mercato del lavoro si ripercuotono a livello sociale, aumentando il rischio di povertà. Nel loro lavoro Cirillo e Reljic (2024) mostrano come la posizione subordinata del Mezzogiorno rispetto alle altre regioni italiane determini un elevato rischio per le regioni del Sud Italia di avere un'elevata percentuale di lavoratori che possano entrare nella condizione di povertà[4].

Il quadro fornito finora mostra una situazione italiana altamente variegata, con un'elevata eterogeneità territoriale nella composizione lavorativa e industriale. La mancanza di similitudini a livello nazionale tende a complicare in maniera significativa il tentativo di proporre una definizione e una soglia comune per il concetto di povertà, che possa essere allo stesso tempo valida per ogni area regionale individuata (Ferraris 2019).

4.2. Quali sono le determinanti del lavoro povero?

4.2.1. Fenomeni sociali

Le definizioni di povertà presenti in letteratura forniscono una dimensione singola o multidimensionale del fenomeno. La prima prende in considerazione l'individuo in quanto tale, la seconda lo inserisce nella dimensione familiare.

In entrambe le definizioni si può notare che le caratteristiche dell'individuo hanno un ruolo importante nel determinare una situazione di povertà. La condizione di povertà lavorativa individuale può essere ricondotta a fattori oggettivi, legati al contesto lavorativo, e a fattori soggettivi, che prendono in considerazione gli aspetti individuali del lavoratore stesso (condizione personale, familiare ed educativa) (Guariso e Papa 2022). Esistono diversi elementi che «oggettivamente» possono condurre un individuo in una condizione di povertà lavorativa. I rapporti tra l'individuo e il datore di lavoro possono essere considerati un primo esempio di fattore oggettivo: la presenza di contratti «atipici» a bassa remunerazione e la bassa intensità lavorativa, infatti, incidono sulla condizione del lavoratore. Un secondo elemento di condizione di povertà «oggettiva» riguarda il contesto lavorativo: mansioni che prevedono una minore e bassa specializzazione del lavoratore, oppure l'impiego in determinati settori economici, come il lavoro agricolo o nella logistica, incrementano la possibilità che il lavoratore rientri in

[4] Nel loro lavoro un individuo è considerato a rischio povertà se ha un reddito inferiore al 60% del reddito mediano nazionale, al netto dei trasferimenti.

una condizione di povertà lavorativa (Bano 2019; Chiaromonte 2021; Guariso e Papa 2022). Per quel che riguarda i fattori soggettivi, si fa riferimento a tutte quelle caratteristiche, come il genere, l'istruzione, la nazionalità, che incidono direttamente sulla condizione del lavoratore stesso. La povertà lavorativa presenta una forte polarizzazione di genere. Le donne, infatti, sono maggiormente esposte a questa condizione e spesso relegate a mansioni e ruoli di secondo piano meno retribuiti rispetto ai colleghi maschi. Inoltre, sono frequentemente costrette ad accettare forme contrattuali 'atipiche', che le espongono ulteriormente al rischio di povertà lavorativa (Filandri e Struffolino 2019; Eige 2021; Paoletti e Capesciotti 2021). Un ulteriore elemento da prendere in considerazione riguarda la nazionalità. L'essere «straniero» risulta essere un fattore importante nella determinazione della povertà lavorativa. Questa condizione è evidente se si analizzano i dati riportati da Guariso e Papa (2022). Gli autori mostrano che in Italia i lavoratori stranieri percepiscono in media una retribuzione mensile inferiore del 24% rispetto ai lavoratori italiani. Tale discrepanza è dovuta, anche in questa circostanza, a una polarizzazione del mercato del lavoro che spinge i lavoratori stranieri a svolgere incarichi nei settori a più basso reddito. Il dato più allarmante è che tali divergenze tra lavoratori stranieri e italiani non mutano nel tempo. Il miglioramento del livello d'istruzione e l'aumento dell'anzianità lavorativa o anagrafica non portano, infatti, il lavoratore straniero a colmare il divario retributivo con i lavoratori italiani nel corso degli anni, creando così una «divisione etnica» del mercato del lavoro (Guariso e Papa 2022).

Le condizioni di povertà, oltre a essere legate alla condizione del singolo individuo, sono associate alla dimensione familiare.

Il concetto e la composizione della famiglia sono cambiati nel tempo, in risposta anche ai cambiamenti della società e dei contesti economici. Dal punto di vista economico, il principale punto di rottura è fatto coincidere con l'avvento della società post-Fordista, in cui si può assistere all'ascesa del settore terziario nell'economia (Barbieri 2019).

Questi cambiamenti della struttura produttiva hanno avuto degli effetti a cascata sull'intera società. Nel primo dopoguerra il modello familiare prevalente era quello «male-breadwinner» in cui l'uomo, capofamiglia ed unico percettore di reddito, si faceva carico delle necessità dell'intero nucleo familiare. Questo schema ha iniziato a non garantire più una solidità economica alle famiglie in seguito all'avvio del processo di deindustrializzazione e terziarizzazione dell'economia. Questo orientamento verso una società sempre più improntata sull'erogazione dei servizi ha minato il funzionamento dello schema «male-breadwinner», non garantendo più un determinato livello di benessere agli individui del nucleo familiare. Dal punto di vista sociale si è assistito, quindi, a una diversa visione e composizione della famiglia.

A partire dagli anni '80 si è assistito ad un aumento dell'occupazione femmi-

nile: da un lato, è aumentato il numero delle donne nel mercato del lavoro, dall'altro, sono aumentate sempre di più le donne-madri che nel tempo hanno mantenuto il loro posto di lavoro o che sono state reintegrate, dopo il parto, nel lavoro stesso. Questo cambiamento ha portato a un'evoluzione del modello monoreddito dell'era Fordista, portandolo a diventare un modello dual-earner in cui due individui contribuiscono economicamente al benessere del nucleo familiare (Azzolini *et al.* 2023). Un altro fenomeno, che è cresciuto sempre di più a partire dalla seconda metà degli anni '80, riguarda la riduzione del numero dei componenti del nucleo familiare. Le cause di questa contrazione vanno ricercate nel crollo del tasso di fertilità, principalmente nei paesi con economie più avanzate: le «nuove» famiglie, infatti, sono composte da uno o massimo due figli e, inoltre, sono aumentati sempre di più i nuclei familiari senza figli. Un ulteriore elemento che ha contribuito alla riduzione del numero di componenti familiari è la crescita di nuclei familiari composti da un solo genitore con i figli a carico (lone parents) oppure di famiglie composte da individui che non hanno un partner o che non hanno minori a carico: la riduzione del tasso di matrimoni e l'aumento del tasso di divorzi hanno contribuito all'aumento di queste famiglie monoreddito (Azzolini *et al.* 2023).

Il susseguirsi dei cambiamenti economici e sociali degli ultimi anni del Novecento e i primi del nuovo millennio ha ridotto le funzioni di ammortizzatore sociale delle famiglie. La nascita di nuovi contratti di lavoro flessibili e a bassa retribuzione non ha garantito più alle famiglie monoreddito composte da due o più individui (tipologia preponderante durante tutto il dopo guerra) un livello di benessere adeguato. Inoltre, la crescente frammentazione della famiglia, con forme di lone parents sempre più presenti nelle nostre società, ha esposto sempre di più questi individui verso una situazione di povertà.

Riprendendo De Luigi *et al.* (2021), ad oggi i contesti familiari più esposti alla povertà sono quelli che presentano o un solo individuo del nucleo familiare che risulta essere impiegato (generalmente nel mercato secondario, in cui la retribuzione risulta essere bassa), oppure le famiglie monoreddito, in cui l'unico percettore è impiegato in lavori che richiedono una bassa qualifica (Lohmann e Crettaz 2018; Van Lancker e Horemans 2018).

I single parent risultano essere tuttavia la categoria che presenta una maggiore esposizione alla povertà. Queste tipologie familiari risultano essere in crescita in tutta l'area Oecd (Oecd 2011; Azzolini *et al.* 2023). Si tratta, quindi, di un fenomeno globale e non circoscritto ad alcuni paesi. Tali nuclei familiari, composti da genitori soli con figli a carico, risultano essere maggiormente esposti alle condizioni di povertà poiché non possono fare affidamento, in termini economici, su un altro individuo del nucleo familiare. Tale problema non riguarda esclusivamente il contesto economico ma lambisce anche la sfera sociale e dell'istruzione all'interno della famiglia (Gornick e Meyers 2003). Una famiglia composta da due

genitori, infatti, può scegliere al meglio come dividere il proprio tempo per occuparsi della cura dei figli, mentre un single parent è costretto al trade-off tra la cura dei figli e l'ambito lavorativo. Ovviamente, la questione diventa maggiormente critica all'aumentare del numero dei figli (Nieuwenhuis e Maldonado 2017). Se si prende in considerazione una single-parent donna, la situazione si acuisce maggiormente: i nuclei familiari composti da una madre con figli a carico sono maggiormente esposti a una condizione di povertà, in quanto svantaggiati sul mercato del lavoro. In media le donne presentano paghe inferiori rispetto ai colleghi uomini (Budig, Misra e Boeckman 2016) e inoltre risultano essere impiegate maggiormente in occupazioni a basso salario e con contratti part-time (Marx e Verbist 2008).

4.2.2. Deregolamentazione del mercato del lavoro

Negli anni il mercato del lavoro è stato soggetto a diversi cambiamenti di natura strutturale con lo scopo di stimolare la competitività, la flessibilità e la produttività del lavoro. L'obiettivo principale delle riforme che si sono susseguite negli anni era quello di superare le rigidità presenti nel mercato del lavoro. Le «frizioni» che impedivano il corretto funzionamento del mercato venivano ricondotte all'eccessiva protezione dei lavoratori, intesa come elevata tutela in materia di licenziamenti (Kleinknecht *et al.* 2014). In letteratura diversi studi analizzano gli effetti delle «frizioni» appena descritte. Analizzando la questione dal lato dell'offerta di lavoro, la letteratura (Abraham and Taylor 1993; Bentolila e Saint-Paul 1994; Boeri e Garibaldi 2007), individua nelle elevate protezioni al licenziamento un ostacolo che non permetterebbe ai lavoratori di trovare il posto di lavoro che gli consentirebbe di massimizzare la propria produttività. Una seconda problematica individuata dalla letteratura (Bassanini e Ernst 2002; Tressel e Scarpetta 2004; Battisti e Vallanti 2013; Cappellari *et al.* 2012; Damiani *et al.* 2014) riguarda gli effetti negativi di questa «frizione» sulla produzione delle imprese: infatti, la bassa mobilita lavorativa impedirebbe il verificarsi di spillover di conoscenza. Le imprese, di conseguenza, non potendo beneficiare dell'interscambio di conoscenze insite nei lavoratori, perderebbero un espediente fondamentale per incrementare la propria produttività e l'innovazione dei processi produttivi. Sempre in tema di riduzione di competitività e produttività, Howell *et al.* (2007) individuano una correlazione tra la produttività e gli investimenti: gli elevati costi di licenziamento per le imprese non permetterebbero alle aziende di investire in tecnologie e macchinari che, invece, incrementerebbero la produttività dell'impresa. Il risultato che emerge, dall'analisi appena descritta e dalla letteratura sopracitata, è che il mercato del lavoro non operi in maniera efficiente e che ciò abbia degli effetti negativi in termini di produttività e innovazione per le imprese. La soluzione proposta per correggere tali «frizioni» è di rendere il

mercato del lavoro più dinamico in termini di licenziamenti e assunzioni riducendo gli oneri, a carico dei datori di lavoro, per la cessazione del contratto di lavoro e rendendo più flessibili i nuovi contratti lavorativi.

I cambiamenti nel mercato del lavoro che si sono susseguiti in Italia a partire dalla metà degli anni '90, avevano il duplice obiettivo di migliorare la produttività delle imprese e di aumentare il tasso di occupazione, agendo sul mercato del lavoro per renderlo meno rigido e regolamentato (Bavaro e Raitano 2023). Le riforme attuate negli anni, seguendo le proposte fornite da Oecd (1994), si sono concentrate sulla creazione di nuove forme di contratti non-standard (contratti «atipici»), che avevano l'obiettivo di aumentare il ventaglio delle tipologie contrattuali che meglio soddisfacevano l'individuo che doveva entrare nel mercato del lavoro (Bavaro e Raitano 2023), e sulla riduzione dei costi di licenziamento nei contratti a tempo indeterminato, aumentando, così, la flessibilità del lavoro (Cirillo *et al.* 2017).

È importante sottolineare che questi cambiamenti appena descritti non interessarono esclusivamente l'Italia, ma vennero attuati nella maggior parte dei paesi dell'Europa Mediterranea (Oecd 2015). Il processo di trasformazione del mercato del lavoro italiano comincia con l'introduzione dei cosiddetti contratti «atipici» (contratti a termine e contratti a tempo parziale). Dal 1997 al 2003 una serie di interventi governativi, tra cui il «Pacchetto Treu» (1997), il Decreto Legislativo n.368 (2001) e la «Legge Biagi» (2003), introducono nel mercato del lavoro nuove tipologie di contratti non-standard. La caratteristica che accomuna queste nuove forme contrattuali è l'elevata flessibilità e incertezza sull'orizzonte temporale in termini di occupazione. Le successive riforme che hanno interessato i lavoratori sono state, in ordine cronologico, la «Legge Fornero» del 2012 e il Jobs Act (2015). A differenza delle leggi promulgate tra il 1997 e il 2001, che avevano creato nuovi posti di lavoro deregolamentati e con una bassa tutela soprattutto in termini di licenziamenti, questi nuovi provvedimenti miravano a indebolire le tutele delle forme di contratto a tempo indeterminato, al fine di ridurre la segmentazione nel mercato del lavoro tra i nuovi contratti «atipici» e i contratti tradizionali già in essere. La «Legge Fornero» è stata la prima riforma che ha contribuito a «depotenziare» l'efficacia dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, la cui definitiva delegittimazione avviene nel 2015 con il Jobs Act e la contestuale introduzione del contratto a tutele crescenti. Questa nuova tipologia di contratto, e in generale l'intero assetto normativo del Jobs Act, hanno rappresentato un elemento cardine per il processo di flessibilizzazione e deregolamentazione del mercato del lavoro, in linea con le normative che si sono susseguite negli anni. Il contratto a tutele crescenti non prevedeva nessuna tutela contro il licenziamento illegittimo, dando quindi maggiore libertà ai datori di lavoro di licenziare i propri dipendenti senza l'obbligo di reintegrarli e/o garantirgli una indennità risarcitoria. L'unica indennità che veniva garantita era legata all'anzianità di servizio del lavoratore. Dell'articolo

18 viene mantenuta esclusivamente la reintegrazione nel posto del lavoro solo, ed esclusivamente, nei casi di licenziamento discriminatorio, orale o nullo. Oltre all'introduzione dei contratti a tutele crescenti, il Jobs Act ha anche contribuito a riformare e a modificare il mercato dei contratti a termine e dei contratti «atipici», eliminando le limitazioni di stipula e incrementando l'estensione legata al rinnovo. Per quanto riguarda i contratti «atipici», con particolare riferimento ai voucher, il Jobs Act prevedeva, anche in questo caso, la liberalizzazione di queste forme contrattuali estendendole a tutte le categorie e ai settori produttivi[5]. Oltre alla liberalizzazione, il Jobs Act prevedeva anche l'aumento del compenso che ogni lavoratore poteva ricevere dai voucher, con l'obiettivo di rendere questo forma di contratto atipico competitiva rispetto a forme di contratto più tradizionali.

Dall'analisi appena fatta emerge che negli ultimi trent'anni il mercato del lavoro, in materia di contratti, è stato soggetto a forti cambiamenti. L'obiettivo dichiarato dai diversi governi era quello di creare maggiore flessibilità nel mercato per eliminare i cosiddetti «colli di bottiglia» (elevata protezione nei confronti dei lavoratori) che ostacolavano la riduzione del tasso di disoccupazione e il miglioramento, in termini di competitività e produttività, dell'economia (Berton *et al.* 2017). I risultati di queste politiche, negli anni, si sono discostati dagli obiettivi prefissati. In particolar modo, la forza lavoro è la controparte che è risultata maggiormente indebolita da questi cambiamenti contrattuali: la costante deregolamentazione del mercato, alla fine, invece, ha contribuito ad indebolire i contratti e, di conseguenza, ha amplificato il fenomeno della precarietà del lavoro.

L'occupazione, anche se parzialmente, risulta essere aumentata negli anni (Travaglini 2024), tuttavia, lo stesso non si può dire della qualità del lavoro. Come riportato da Lucifora (2020) e Di Nunzio (2024), negli anni è aumentato vertiginosamente il numero di contratti non-standard, che si sono tradotti in un aumento dell'occupazione part-time e in una riduzione del numero delle ore lavorate da parte dei singoli lavoratori e una conseguente riduzione dei salari.

4.2.3. Cambiamenti della struttura produttiva

Nel paragrafo precedente sono stati descritti i processi e i cambiamenti che hanno modellato il mercato del lavoro in Italia negli ultimi anni. Il principale obiettivo di tali riforme era ridurre la disoccupazione, aumentando al contempo la produttività e la competitività. Come evidenziato, l'introduzione dei contratti «atipici» e la riduzione delle tutele per i lavoratori hanno contribuito a un processo di flessibilizzazione e deregolamentazione del lavoro.

Questi cambiamenti hanno avuto effetti ambivalenti: da un lato, si è registrato

[5] Inizialmente la legge Biagi del 2003 riservava l'utilizzo dei voucher esclusivamente alle categorie più fragili della società.

un moderato aumento dell'occupazione, ma a scapito del numero di ore lavorate, con conseguente compressione dei salari; dall'altro, si sono acuite le disuguaglianze sociali, incrementando la precarietà a causa della frammentazione e intermittenza dell'occupazione, associate alla riduzione delle retribuzioni. Questo fenomeno ha ampliato il numero di lavoratori poveri.

I nuovi contratti hanno inoltre portato a un cambiamento nella domanda di lavoro: le imprese hanno progressivamente cercato profili professionali con qualifiche e competenze sempre minori. Questa tendenza ha favorito un elevato turn-over nelle assunzioni, incentivando un modello basato sulla quantità piuttosto che sulla qualità del lavoro. In questo contesto, le imprese hanno potuto ridurre i costi del lavoro, risultando, almeno teoricamente, più competitive, in linea con gli obiettivi delle riforme legislative. Le evidenze finora descritte mostrano l'esistenza di una divergenza tra la competitività economica e le condizioni contrattuali, in termini di salario e numero di ore lavorate. Pianta e Reljic (2022), in controtendenza alle tesi sopra descritte, offrono una visione diametralmente opposta allo schema che ha caratterizzato, negli anni, il mercato del lavoro. Gli autori nel loro lavoro partono dall'idea che l'incremento di competitività non si raggiunga attraverso una compressione dei «costi» aziendali (riduzione oraria e salariale e deregolamentazione dei contratti di lavoro), che causano a loro volta una despecializzazione del lavoro, bensì, investendo e migliorando le competenze dei lavoratori. Il tema dell'investimento sulla qualità di lavoro, anziché sulla quantità, gioca un ruolo cruciale. Gli autori dimostrano che è possibile generare un «moto perpetuo» nell'economia che permette di aumentare la competitività e la produttività dell'economia, investendo in competenze ed innovazione: l'assunzione di lavoratori specializzati stimola le imprese a investire in ricerca e sviluppo (R&D) ed innovazioni di prodotto. Questi investimenti, di conseguenza, incrementano la produttività del lavoro, generando, quindi, un aumento dei salari e dei profitti. Infine, l'aumento dei salari genera un miglioramento della qualità dei posti di lavoro, che a sua volta stimola le innovazioni di prodotto e incentiva le imprese ad innovare. Tramite questo circolo virtuoso, Pianta e Reljic (2022), dimostrano, anche empiricamente, che è possibile incrementare la produttività e la competitività attraverso l'investimento in innovazione e nella qualità del lavoro.

L'economia italiana negli ultimi due decenni, come evidenziato in precedenza, ha improntato la sua crescita sulla compressione dei costi da lavoro per migliorare la propria competitività (Pianta, 2001; Pianta e Reljic, 2022). Tale strategia di contenimento dei costi, con l'obiettivo di favorire le esportazioni, ha da sempre accompagnato l'economia italiana sortendo risultati diversi. Nel primo dopoguerra fino agli anni '70, le aziende italiane si erano focalizzate da una parte sulla produzione di beni a medio contenuto tecnologico, dall'altra, per favorire la riduzione dei costi, sull'assunzione di personale a basso costo. I processi innovativi e di sviluppo erano affidati alle grandi imprese pubbliche che operavano

nei settori chiave dell'economia (Guarascio 2021). Esisteva quindi una forte politica industriale che investiva in R&D e che risultava complementare alla strategia delle imprese italiane. Dopo gli anni '70, e in particolar modo durante gli anni Duemila, con il completamento del processo di integrazione europea, il modello basato sulla compressione dei costi per incrementare la competitività delle imprese non ha sortito gli effetti desiderati. La graduale privatizzazione delle imprese e l'uscita dall'economia dello Stato, in linea con le direttive europee, hanno ridotto la capacità innovativa dell'economia italiana.

La principale strategia per mantenere elevata la competitività, a seguito dell'uscita dello Stato dall'economia, è stata, come descritto in precedenza, quella della graduale liberalizzazione del mercato del lavoro, attraverso la compressione dei costi da lavoro e l'assunzione di lavoratori poco specializzati, per rendere competitivi i beni esportati. Il ruolo vacante lasciato dallo Stato non è stato ricoperto da nessun altro soggetto economico e, se da un lato si viene ad instaurare un circolo virtuoso in presenza di investimenti in posizioni lavorative altamente qualificate, dall'altro si verifica un circolo vizioso quando l'economia si specializza in produzioni che richiedono lavoratori poco specializzati (Pianta e Reljic 2022): infatti la specializzazione nella produzione in beni a basso contenuto tecnologico e la repentina crescita dei contratti «atipici» che aumentano sia il turnover che la precarietà dei lavoratori, oltre a ridurre la produttività dell'impresa, non incentivano le imprese stesse ad effettuare investimenti in innovazioni tecnologiche (Pianta e Reljic 2022; Cetrulo *et al.* 2019; Hoxha e Kleinknecht 2020; Kleinknecht *et al.* 2014; Reljic *et al.* 2023). Il progressivo indebolimento del mercato del lavoro da una parte, e la dinamica stagnante della domanda nazionale dall'altra hanno avuto un ruolo determinante nel progressivo declino della struttura produttiva italiana. La continua moderazione salariale, le politiche fiscali restrittive che hanno accompagnato l'economia italiana dai primi anni del Duemila e la drastica riduzione degli investimenti, pubblici e privati, hanno contribuito all'impoverimento dell'apparato produttivo italiano (Storm 2019).

Gli investimenti carenti hanno portato negli anni l'economia italiana a essere maggiormente vulnerabile agli shock macroeconomici e dipendente dalle importazioni in beni chiave e, inoltre, hanno impoverito l'intera filiera produttiva, ampliando il divario tecnologico con le economie internazionali (Guarascio 2024). La scarsità degli investimenti ha portato sempre di più l'economia italiana a specializzarsi in settori a basso valore aggiunto, come i servizi di ristorazione e i servizi alla persona. Questo modello di «terziarizzazione povera», se da un lato non contribuisce allo sviluppo economico, non stimolando processi innovativi, dall'altro si presta, nel migliore dei modi, ad accogliere le diverse forme di contratti «atipici» che negli anni si sono diffusi nell'economia italiana (Celi *et al.* 2020).

4.3. Proposte di policy

Come si è potuto vedere nei capitoli precedenti, il verificarsi e l'affermarsi del lavoro povero dipendono da differenti dinamiche eterogenee che interagiscono tra di loro. Garnero *et al.* (2021) presentano uno schema che permette di disarticolare le diverse determinanti di una condizione di povertà e disuguaglianza per un individuo. Gli autori partono dall'analisi del singolo individuo, per poi allargare l'osservazione al contesto familiare. Per quello che riguarda l'analisi del singolo individuo, gli autori si soffermano sull'analisi dei redditi individuali da lavoro, guardando i salari orari e l'intensità di lavoro (numero di ore lavorate). Un secondo grado di analisi prende in considerazione il nucleo familiare, andando a studiare i redditi familiari di mercato e quelli disponibili. In particolare, da una parte si guarda il reddito complessivo del nucleo familiare derivante sia dal lavoro (il salario) sia da altri redditi di mercato (rendite finanziarie, ecc.), dall'altra i redditi derivanti dall'intervento redistribuivo dello Stato.

La suddivisone appena descritta rappresenta un'ottima base da cui partire per proporre ragionamenti e proposte di politiche che mirino a ridurre la povertà. L'aspetto importante che mostrano gli autori è che per impedire il crescente dilagare delle diseguaglianze, non basta agire su una sola determinante del precedente schema, bensì, bisogna attuare politiche più ampie e trasversali che permettano di agire sulle diverse dimensioni che determinano la povertà lavorativa.

Partendo dalla condizione dei redditi da lavoro individuali, Garnero *et al.* (2021) sostengono la necessità di politiche «pre-distributive». Servono delle riforme che agiscano ex-ante, andando a modificare all'origine il manifestarsi delle divergenze. Un prima via da seguire potrebbe essere quella, proposta da Pianta e Reljic (2022), di seguire un processo di crescita dell'economia virtuoso che investa nella qualità del lavoro e che a sua volta, tramite tale circolo virtuoso, riesca ad innalzare i salari dei lavoratori e, allo stesso tempo, riduca notevolmente l'utilizzo di forme contrattuali inefficienti (contratti «atipici»). Seguendo questa impostazione, oltre ai benefici in termini di competitività e produttività, si riuscirebbe ad ottenere un miglioramento in termini di redditi individuali da lavoro, e, inoltre, verrebbe compresso l'utilizzo di forme contrattuali che incoraggiano la precarietà e che rendono vulnerabile il lavoratore stesso. Sempre nell'ambito della dimensione individuale, un'altra misura che aiuterebbe a stabilizzare e uniformare i redditi sarebbe l'introduzione di un salario minimo a livello nazionale. L'introduzione di una quota minima, infatti, contribuirebbe a ridimensionare il problema del dumping contrattuale e dei contratti pirata, contenendo, quindi, un ulteriore elemento di criticità per i lavoratori (Garnero *et al.* 2021).

Un secondo filone di politiche da attuare riguarda il sostegno al reddito e, in particolare, l'introduzione di un trasferimento rivolto a chi percepisce un reddito da lavoro (in-work benefit), andando a sostenere i salari dei lavoratori più fragili.

Questa tipologia di sostegno, in determinate circostanze, risulta anche una misura più efficace rispetto all'introduzione di un salario minimo, il cui effetto sarebbe trasversale (Garnero *et al.* 2021). Come riportato da Raitano *et al.* (2019), in Italia si sono si sono alternate diverse riforme con l'obiettivo di sostenere il reddito da lavoro. Nel 2014 venne introdotto dal Governo Renzi il «Bonus 80». Questa politica presentava diversi limiti in quanto rivolta solo ai lavoratori dipendenti entro una determinata soglia reddituale. Questa politica, non destinata all'intera platea lavorativa, è risultata disomogenea.

L'ultimo aspetto da prendere in considerazione riguarda le politiche tese ad ampliare il numero dei percettori di reddito in famiglia. Come si è visto, tradizionalmente, nelle famiglie monoreddito il principale risulta essere l'uomo, mentre alla donna è riservato un ruolo principalmente legato alla cura della famiglia. Le politiche della famiglia hanno quindi un duplice compito: aumentare i percettori di reddito all'interno del nucleo familiare e incrementare l'occupazione femminile, elementi nevralgici nella determinazione del lavoro povero. Più nel dettaglio, le politiche per la famiglia, come riportato da De Luigi (2021), hanno sia un effetto diretto che indiretto sui nuclei familiari, in quanto da una parte forniscono, tramite gli assegni familiari, un sostegno diretto al reddito, e dall'altra contribuiscono indirettamente, attraverso la fruizione dei servizi, come i servizi all'infanzia o i congedi, al sostegno della famiglia. Le politiche della famiglia è che esse risultano avere effetti diversi in base al contratto lavorativo o alla collocazione sul suolo nazionale. Infatti, con riferimento ai contratti di lavoro, i lavoratori e le lavoratrici autonomi e parasubordinati risultano essere la categoria maggiormente danneggiata; mentre, per quanto riguarda i servizi per l'infanzia, questi risultano essere distribuiti in maniera diseguale sul territorio italiano, con una presenza particolarmente scarsa nel Sud Italia (De Luigi 2021).

4.4. Conclusioni

L'evidenza principale che emerge da questo articolo è che il lavoro non è più sinonimo di benessere: l'avere un impiego non garantisce più a un individuo la certezza di avere una stabilità economica che gli permetta di non entrare nella soglia della povertà lavorativa. I cambiamenti della società e dell'economia hanno contribuito a plasmare una nuova figura di soggetto economico: un individuo, lavoratore, impiegato precariamente e privo di una stabilità economica.

Oggi la povertà lavorativa è un fenomeno sempre più diffuso che contribuisce ad aumentare le disuguaglianze e a proporre un mercato del lavoro sempre più polarizzato e trainato da contratti di lavoro precari e instabili.

È stato evidenziato come il lavoro povero sia un fenomeno difficilmente quantificabile, al quale è anche difficile attribuire una causa scatenante. La lette-

ratura ha proposto diversi indici di misurazione che permettano di quantificare la dimensione della povertà lavorativa. Come si è visto, tali proposte e tentativi hanno raggiunto un obiettivo parziale, poiché forniscono una visione della realtà che molto spesso sottostima la reale portata del problema: il focalizzarsi sul reddito familiare come proxy di povertà lavorativa tende a ridimensionare il dato sulla povertà effettiva; parametri troppo stringenti utilizzati in questi indicatori, come ad esempio il considerare solamente individui che lavorano almeno sette mesi l'anno, possono fornire una visione della realtà che risulta essere distante dalla condizione reale. La scelta delle variabili e dei parametri da prendere in considerazione è, quindi, un elemento chiave nel cercare di fornire una rappresentazione della povertà lavorativa più fedele alla realtà. Da questo articolo emerge che la povertà lavorativa non deriva da uno specifico fattore ma ha una dimensione multifattoriale: caratteristiche oggettive e soggettive impattano sulla condizione del singolo individuo. Gli elementi che riguardano l'individuo, però, non sono gli unici che contribuiscono a determinare una condizione di povertà lavorativa: fattori esogeni, come i cambiamenti strutturali dell'economia oppure l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, hanno un notevole impatto sulle condizioni dell'individuo. Il quadro fornito finora fornisce una visione trasversale e multifattoriale del lavoro povero. Come detto, le forze che determinano tali condizioni sono diverse, e vanno dalle micro-caratteristiche dell'individuo e della famiglia, alle macro del mercato dei contratti del lavoro e della struttura produttiva economica. Questa natura variegata della povertà lavorativa fornisce anche spunti in ambito di policy: con l'obiettivo di ridurre e contenere il dilagarsi delle disuguaglianze e della condizione di povertà lavorativa, e data la multifattorialità del lavoro povero, le politiche che andrebbero messe in atto dovrebbero tener conto delle diverse caratteristiche che contribuiscono ad alimentare la condizione di povertà lavorativa.

Riferimenti bibliografici

Abraham, K.G., & Taylor, S.K. (1996). Firms' use of outside contractors: Theory and evidence. Journal of labor economics, 14(3), 394-424.

Andreß, H.J. and Lohmann, H. (2008) Introduction: the working poor in Europe, in H.J. Andreß, and H. Lohmann (eds.), Introduction: the Working Poor in Europe, Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp. 1–16.

Azollini, L., Breen, R., & Nolan, B. (2023). Changing household structures, household employment, and poverty trends in rich countries (No. 874). LIS Working Paper Series.

Bano F. (2019), Il lavoro povero nell'economia digitale, in Lavoro e diritto, n. 1, pp. 129-148.

Barbieri, P. (2019). Il lavoro povero in Italia: determinanti strutturali e politiche di contrasto. Lavoro e diritto, 33(1), 5-28.

Bassanini, A., & Ernst, E. (2002). Labour market institutions, product market regulation, and innovation: cross-country evidence.

Battisti, M., & Vallanti, G. (2013). Flexible wage contracts, temporary jobs, and firm performance: Evidence from Italian firms. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 52(3), 737-764.

Bavaro, M., & Raitano, M. (2024). Is working enough to escape poverty? Evidence on low-paid workers in Italy. Structural Change and Economic Dynamics, 69, 495-511.

Bentolila, S., & Saint-Paul, G. (1994). A model of labor demand with linear adjustment costs. Labour Economics, 1(3-4), 303-326.

Bloise, F., Cirillo, V., Raitano, M., & Ricci, A. (2022). Within-firm inequality in workdays and labor productivity: evidence from linked employer–employee Italian data. Industrial and Corporate Change, 31(1), 39-61.

Boeri, T. (2011). Institutional reforms and dualism in European labor markets. In Handbook of labor economics (Vol. 4, pp. 1173-1236). Elsevier.

Boeri, T., & Garibaldi, P. (2007). Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?. The economic journal, 117(521), F357-F385.

Bourguignon, F. (2018). World changes in inequality: An overview of facts, causes, consequences, and policies. CESifo Economic Studies, 64(3), 345-370.

Bramucci, A., Cirillo, V., Evangelista, R., & Guarascio, D. (2021). Offshoring, industry heterogeneity and employment. Structural change and economic dynamics, 56, 400-411.

Budig, M.J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2016). Work–family policy trade-offs for mothers? Unpacking the cross-national variation in motherhood earnings penalties. Work and occupations, 43(2), 119-177.

Capesciotti, M., & Paoletti, R. (2023). Povertà lavorativa: l'importanza di un approccio di genere al tema della in-work poverty. Economia & lavoro, 10(2), 45-158.

Cappellari, L., Dell'Aringa, C., & Leonardi, M. (2012). Temporary employment, job flows and productivity: A tale of two reforms. The Economic Journal, 122(562), F188-F215.

Causa, O., Hermansen, M., & Ruiz, N. (2016). The distributional impact of structural reforms.

Celi, G., Guarascio, D. e Simonazzi, A. (2020). A fragile and divided European Union meets Covid-19: further disintegration or 'Hamiltonian moment'?. Journal of Industrial and Business Economics, 47(3), 411-424.

Cetrulo, A., Cirillo, V., & Guarascio, D. (2019). Weaker jobs, weaker innovation. Exploring the effects of temporary employment on new products. Applied Economics, 51(59), 6350-6375.

Chiaromonte W. (2021), Lavoro (povero) tramite piattaforme digitali, rappresentanza e tutela collettiva fra sindacalismo informale e sindacalismo tradizionale, in Chies L., Ferrara M.D., Podrecca E. (a cura di), Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici, Giappichelli, pp. 263-291.

Cirillo, V., & Reljic, J. (2024). The north-south divide. A structural labor market

perspective in Italy's fragmented landscape. In The political economy of Italy and the centre-periphery perspective on Europe (pp. 165-196). Metropolis.
Cirillo, V., Fana, M., & Guarascio, D. (2017). Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act. Economia Politica, 34, 211-232.
Coveri, A., & Pianta, M. (2022). Drivers of inequality: wages vs. profits in European industries. Structural Change and Economic Dynamics, 60, 230-242.
Damiani, M., Pompei, F., & Ricci, A. (2011). Temporary job protection and productivity growth in EU economies. Available at SSRN 1793087.
Di Nunzio, D. (2024). Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative. Futura Editrice, Roma.
Eige (2016), Poverty, gender and lone parents in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action, in https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/poverty-genderand-lone-parents-eu.
Ferraris, V. (2019). Una lettura economica del lavoro povero. Lavoro e diritto, 33(1), 51-62.
Filandri, M., & Struffolino, E. (2019). Individual and household in-work poverty in Europe: understanding the role of labor market characteristics. European Societies, 21(1), 130-157.
Fouarge, D., & Layte, R. (2005). Welfare regimes and poverty dynamics: the duration and recurrence of poverty spells in Europe. Journal of Social Policy, 34(3), 407-426.
Franzini, M., & Pianta, M. (2015). Explaining inequality. Routledge.
Fraser, N., Gutiérrez, R. and Peña-Casas, R. (Eds) (2011) Working Poverty in Europe. A Comparative Approach, New York: Palgrave Macmillan.
Garnero, A., Ciucciovino, S., Magnani, M., Naticchioni, P., Raitano, M., Scherer, S., & Struffolino, E. (2021). Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia.
Giuliani, G.A., & De Luigi, N. (2023). In-work poverty and family policy in Italy: from a frozen to a thawing landscape?. Community, Work & Family, 1-21.
Gornick, J.C. (2003). Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment. Russell sage foundation.
Greenberg, D., & Robins, P.K. (2011). Have welfare-To-work programs improved over time In putting welfare recipients To work?. Ilr Review, 64(5), 910-920.
Guarascio, D. (2024). Il legame (mancante) tra politiche industriali e del lavoro. la Rivista delle Politiche Sociali, 15.
Guarriso, A., & Papa, V. (2022) Lavoro povero e povertà lavorativa. Itinerario di ricerca in prospettiva giuslavoristica. Llc Labour Law Community
Handbook of Economic Inequality, Oxford University Press.
Howell, D.R., Baker, D., Glyn, A., & Schmitt, J. (2007). Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence. Capitalism and society, 2(1).
Hoxha, S., & Kleinknecht, A. (2020). When labour market rigidities are useful for innovation. Evidence from German IAB firm-level data. Research Policy, 49(7), 104066.
Kleinknecht, A. (2020). The (negative) impact of supply-side labour market reforms on productivity: an overview of the evidence. Cambridge Journal of Economics, 44(2), 445-464.

Kleinknecht, A., van Schaik, F.N., & Zhou, H. (2014). Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. Cambridge journal of economics, 38(5), 1207-1219.

Lohmann, H., & Crettaz, E. (2018). Explaining cross-country differences in in-work poverty. Handbook on in-work poverty, 50-69.

Lucifora C., Salverda W. (2009), Low pay, in Salverda W., Nolan B., Smeeding T. (eds), The Oxford.

Lucifora, C., & Vigani, D. (2021). Losing control? unions' representativeness, pirate collective agreements, and wages. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 60(2), 188-218.

Maitre, B., Whelan, C.T. and Nolan, B. (2003) Female Partner's Income Contribution to the Household Income in the European Union', European Panel Analysis Group Working Paper 43.

Marx, I., & Verbist, G. (2008). Combating in-work poverty in Europe: the policy options assessed. Chapters.

Nieuwenhuis, R., & Maldonado, L.C. (2018). Single-parent families and in-work poverty. In Handbook on in-work poverty (pp. 171-192). Edward Elgar Publishing.

Oecd (1994). The Oecd Job Study, Paris:Oecd, 1994

Oecd (2011) The Future of Families - Synthesis report. Paris: Oecd Publishing.

Oecd (2015). Structural Reforms in Europe: Achievements and Homework. Tech. rep.: Oecd Publishing.

Peña-Casas, R. and Latta, M. (2004) Working Poor in the European Union, Denmark: Eurofound.

Pianta, M. (2001). Innovation, demand and employment. Technology and the future of European employment, 142-165.

Pianta, M., & Reljic, J. (2022). The good jobs-high innovation virtuous circle. Economia Politica, 39(3), 783-811.

Raitano, M., & Fana, M. (2019). Labour market deregulation and workers' outcomes at the beginning of the career: Evidence from Italy. Structural Change and Economic Dynamics, 51, 301-310.

Reljic, J., Cetrulo, A., Cirillo, V., & Coveri, A. (2023). Non-standard work and innovation: evidence from European industries. Economics of Innovation and New Technology, 32(1), 136-164.

Storm, S. (2019). Lost in deflation: Why Italy's woes are a warning to the whole Eurozone. International Journal of Political Economy, 48(3), 195-237.

Travaglini, G. (2024). l mercato del lavoro italiano 30 anni dopo: più occupati, più precari, più poveri. Eticaeconomia https://eticaeconomia.it/il-mercato-del-lavoro-italiano-30-anni-dopo-piu-occupati-piu-precari-piu-poveri/

Tressel, T., & Scarpetta, S. (2004). Boosting productivity via innovation and adoption of new technologies: any role for labor market institutions? (Vol. 3273). World Bank Publications.

Van Lancker, W., & Horemans, J. (2018). Childcare policies and in-work poverty. In Handbook on in-work poverty (pp. 261-276). Edward Elgar Publishing.

5.
La direttiva europea sul salario minimo adeguato e le sue ripercussioni nel quadro italiano

Salvo Leonardi[*]

5.1. La direttiva 2022/2041 e i suoi riverberi in Italia

Il tema del salario minimo è tra quelli che oggi, quasi ovunque in Europa, animano l'agenda politico-sindacale e il dibattito fra esperti e studiosi. A livello nazionale, sindacati e partiti progressisti ne chiedono un incremento significativo, laddove in quello europeo cresce la consapevolezza della necessità di combattere il lavoro povero, o comunque a basso salario, riconoscendo un vero e proprio diritto a ricevere salari equi e dignitosi. Dopo le politiche austeritarie seguite alla crisi finanziaria e dei debiti sovrani (2008-12) – con quello che da varie parti si è definito il «decennio regressivo», durante la Commissione Barroso[1] – le istituzioni dell'Ue hanno finalmente compreso di dover mutare rotta. Aveva iniziato Juncker, col suo ambizioso progetto di una Europa sociale a «tripla A», culminato nel varo del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, nel 2017. Ha proseguito la Commissione von der Leyen, col suo piano d'azione per la sua messa in atto, e l'emanazione – fra le altre cose – della direttiva 2022/2041, del 19 ottobre 2022, per «salari minimi adeguati a livello europeo». Con essa, come è stato sottolineato, sembra aver preso concretamente corpo un vero e proprio «cambio di paradigma»[2], nella direzione di un riorientamento della politica sociale europea, all'insegna – nelle intenzioni – di un rilancio della dimensione sociale dell'Ue, del tutto offuscata negli anni delle riforme strutturali del mercato del lavoro e della contrattazione salariale[3]. Lontani ormai dalle richieste di comprimere i salari e decentrare al massimo grado la negoziazione collettiva, l'obiettivo diviene ora quello di favorire l'accesso dei lavoratori alla tutela di un salario minimo adeguato, attraverso un forte ampliamento della contrattazione collettiva o

[*] Questo capitolo, concepito nell'ambito del progetto di ricerca «Lavoro povero e dialogo sociale», è stato nel frattempo pubblicato dall'A. – che è ricercatore senior presso la Fondazione «G. Di Vittorio» – sul Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, n. 181-182, 1-2, 2024.000000000000.

[1] Kilpatrick 2023.

[2] Schulten, Muller 2021.

[3] Keune, Pochet 2023.

con l'incremento dei livelli del salario minimo legale, ove già esistente. In base al nuovo dettato: «Ogni Stato membro, qualora il tasso di copertura della contrattazione collettiva sia inferiore a una soglia dell'80%, prevede un quadro di condizioni favorevoli alla contrattazione collettiva, per legge a seguito della consultazione delle parti sociali o mediante accordo con queste ultime» (art. 4, c. 2). Mai, in passato, l'Ue aveva sostenuto fino a questo punto, la contrattazione collettiva nazionale e, di conseguenza, i sindacati che la stipulano.

Al fine di determinare l'adeguatezza dei suddetti minimi, il legislatore eurounitario non evoca parametri di «sufficienza», come quelli a cui espressamente indirizza la nostra carta costituzionale, e similmente sottintesi nel concetto di *living wage*, molto considerato in alcuni paesi anglosassoni, basato su panieri ponderati e indicizzati di beni e servizi essenziali. Si indica piuttosto un rapporto convenzionale, in uso fra i sociologi e gli economisti del lavoro (e della povertà), fra il minimo (legale o contrattuale) e il valore mediano (o, in alternativa, il valore medio) della distribuzione dei salari (nazionali, settoriali o inter-settoriali), noto anche come «indice di Kaitz», dal nome dello statistico americano che ne studiò e suggerì l'impiego, negli Usa, ai primi anni '70. Più esattamente, un rapporto nella misura del 60% del salario lordo mediano e/o del 50% del salario lordo medio (art. 5, c. 4).

Attraverso questi due criteri di adeguatezza (presunta), la direttiva individua e stabilisce una duplice *soglia di decenza*: una, per così dire indiretta, relativa al *quomodo*, ovvero tramite quella sorta di garanzia quanti-qualitativa, rappresentata dal conseguimento di una elevata copertura contrattuale; l'altra, nei paesi già a minimo legale, che mira ad incidere direttamente sul *quantum*, attraverso il suddetto rapporto o indice statistico.

Entrambi questi obiettivi appaiono al momento lontani, nella maggior parte degli Stati membri, dall'essere conseguiti. Si stima che soltanto otto su 27 abbiano già raggiunto e superato l'80% della copertura contrattuale[4], e addirittura non più di un paio (Slovenia e Francia) abbiano eguagliato il duplice rapporto percentuale, fra salario minimo legale e livello medio/mediano nel paese[5]. Da questo punto di vista, almeno secondo le medesime fonti statistiche, l'Italia risulterebbe già pienamente in linea rispetto a entrambe le suddette soglie, seppur più indirettamente nel secondo caso, mancando evidentemente un unico valore legale, nazionale ed intersettoriale, frutto al momento di estrapolazioni e calcoli effettuati da singoli studiosi o centri di ricerca. Un'evidenza empirica contestata da alcuni, sia dal punto di vista quantitativo che da quello per così dire qualitativo, in avallo dell'introduzione di una per noi inedita legislazione sul salario minimo, laddove

[4] Oltre l'Italia, prima nella graduatoria, Francia, Austria, Belgio, Finlandia, Danimarca, Svezia, Spagna; Etui 2024.

[5] Etui 2024. Si vedano, a riguardo, i dati contenuti nelle rilevazioni e nelle varie banche dati di Ocse, Eurofound, Aias-Ictwass, Etui, Wsi.

altri, nel mutuare invece la sostanziale fondatezza di quei dati, rivendicano la validità e la conservazione dell'attuale sistema, ritenendo al più sufficiente qualche aggiustamento. Ad esempio, sul terreno dell'efficacia dei contratti nazionali, e della rappresentatività di chi li stipula. Si consideri del resto che, restando alla lettera della direttiva: «nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata in modo da imporre a qualsiasi Stato membro l'obbligo di introdurre un salario minimo legale, laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi» (art. 1, c. 4, lett. a).

Si noti come dopo il passaggio della Germania nel 2015, dal primato contrattuale al salario minimo legale, un cambio di casella ha avuto luogo solo in un altro caso; quello recente di Cipro, nel 2023. Per tutto il resto, non si registra nessun'altra richiesta o prospettiva di transitare da un sistema all'altro. Né da quello contrattuale a quello legale, né – meno che mai – da quello legale a quello contrattuale. Anzi; nel caso di Svezia e Danimarca – che come noi si basano sul primato esclusivo della contrattazione – si è levato un autentico fuoco di sbarramento contro la direttiva, malgrado le ampie e solide clausole di salvaguardia che la corredano, nel rivendicare il pieno rispetto delle proprie prassi nazionali e dell'autonomia delle parti sociali, di cui i due paesi scandinavi – a più riprese, e in ciò senza significativi distinguo fra sindacati e associazioni datoriali – hanno dimostrato di essere straordinariamente gelosi.

Solo in Italia, e ciò merita di essere sottolineato, è in corso un dibattito molto acceso sull'opportunità di «cambiare casella». Un primo progetto, a riguardo, risale al 2014, quando – col c.d. «*Jobs Act*» – il governo Renzi chiese una delega per emanare una norma volta ad istituire, in via sperimentale e in casi circoscritti, un salario minimo legale[6]. Una delega allora mai esercitata dal Governo, anche per la forte opposizione riscontrata con tutte le parti sociali[7]. Dopo quella sorta di antefatto, svariati progetti e disegni di legge sono stati presentati in Parlamento durante la XVIII Legislatura (2018-22)[8], con il Movimento 5 Stelle, in particolare, che – nei vari esecutivi di cui ha fatto parte dopo il 2018 – ne ha fatto uno dei suoi cavalli di battaglia, insieme all'introduzione del reddito di cittadinanza. Durante il Governo Conti II (2019-2021), con la coalizione giallo-rossa, la possibilità che venisse adottata una legge in materia è apparsa più vicina che mai in passato, intorno al Ddl n. 658/2018, promosso e sostenuto dalla Ministra del Lavoro del M5s, Nunzia Catalfo («*Disposizioni per l'istituzione del salario minimo orario*»).

[6] Bavaro 2014; Speziale 2015; Biasi 2015.

[7] Per una ricognizione del dibattito, anche sindacale, in quella fase, ci permettiamo di rimandare al nostro Leonardi, 2014.

[8] Dal nome dei loro primi firmatari, Laus (Pd), Serracchiani (Pd), Orlando (Pd), Conte (M5s), Fratoianni (Sinistra Italiana).

I dibattiti si sono ulteriormente alimentati dopo il varo della direttiva Ue 2041, nell'autunno del 2022[9]. La prospettiva di una sua qualche implementazione ha infatti accelerato e approfondito l'esigenza di un'analisi più ampia e generale dell'intero nostro sistema di relazioni industriali; la sua funzionalità, la sua efficacia, la qualità sostanziale dei suoi risultati (selezione e numero degli attori; esigibilità e tempestività; dinamiche salariali e della produttività; solo per citarne alcuni fra i più dibattuti). Grazie anche ad un ampio utilizzo, nei media come nel discorso pubblico, di dati e informazioni comparate, ciò che emerge sembra essere una diffusa insoddisfazione per la dinamica delle nostre retribuzioni, e di conseguenza per il meccanismo che ne presidia il funzionamento. Sondaggi e inchieste varie, sia giornalistiche che di natura più accademica, rivelano un forte e comprensibile malcontento, foriero nell'opinione pubblica di un consenso, apparentemente maggioritario, riguardo all'introduzione di un salario minimo legale, ai livelli proposti e discussi; ad esempio i 9 euro lordi l'ora. Cifra che, nel disegno dei suoi promotori, nascerebbe quale media fra le due soglie indicate nella direttiva: ovvero fra il 60% del salario mediano (equivalente nelle stime a 7,5 euro) e il 50% di quello medio (ovvero 10,5 euro). È quanto ha proposto l'opposizione parlamentare di centrosinistra, sulla falsariga del Ddl Catalfo, unificando in un unico testo di sintesi (la proposta di legge A.C. 1275, presentata alla Camera dei Deputati il 4 luglio 2023), alcuni dei precedenti progetti, depositati separatamente. Proposta rigettata dall'attuale governo in carica di destra-centro, sulla base di argomenti e procedure che descriveremo negli ultimi paragrafi di questo contributo. E con esiti che, mentre scriviamo, sono in progress, dopo la delega conferita nel dicembre 2023.

L'Italia – insieme ad Austria, Danimarca, Svezia e Finlandia – appartiene al quel piccolo, seppur qualificato gruppo di Stati membri dell'Ue, in cui com'è noto non esiste un salario minimo legale. A stabilire i livelli salariali minimi sono infatti i contratti collettivi nazionali di settore (Ccnl), diversificati in base ai rispettivi livelli di inquadramento, con un ulteriore sventagliamento, al loro interno, delle diverse posizioni retributive. Priva di un minimo legale intersettoriale ed interprofessionale, l'Italia si caratterizza ulteriormente per non disporre nemmeno – sul piano quanto meno formale – di un meccanismo di estensione dell'efficacia del contratto nazionale (*erga omnes*). Solo la Svezia e la Danimarca, come noi, condividono in Europa questa duplice astensione legislativa, a vantaggio di un sostanziale volontarismo, nella sfera dunque dell'autonomia collettiva, sui cui esiti, in termini performativi, il divario che oggi ci separa dai due paesi nordici non può di certo essere tralasciato. A chiara riprova empirica di ciò, si veda una recente elaborazione Eurofound, di cui riferiamo più avanti (grafico 3).

[9] Lo Faro 2022; fra gli ormai numerosissimi contributi della dottrina giuslavoristica a riguardo, segnaliamo le trattazioni quasi monografiche, sul numero 3/2023 di *Lde* e sul numero 1/2024 di *Rgl*.

Senza in alcun modo provare qui a richiamare, fosse pure per sommi capi, la fluviale produzione dottrinaria intorno ai principi e all'applicazione dell'art. 36 della Costituzione, ci sia solo concesso di ricordare come, grazie ad essi – e dunque ai ben noti criteri della *proporzionalità* (alla quantità e alla qualità del lavoro svolto), e della *sufficienza* (a garantire in ogni caso al lavoratore e alla sua famiglia, una esistenza libera e dignitosa) – si sia nel tempo consolidata una nozione «costituzionale» di salario dignitoso[10], semanticamente e giuridicamente diverso da quella di salario «minimo», per il tramite di una sua fissazione legale, unica e indifferenziata. Adottandone una interpretazione immediatamente prescrittiva, e non meramente programmatica, i giudici del lavoro (ma anche l'Istituto per la previdenza sociale) hanno consolidato la pratica secondo cui i Ccnl siglati dalle parti sociali comparativamente più rappresentative, sono da presumere come soddisfacenti del duplice e vincolante requisito costituzionale. A condizione, però, che sia il lavoratore ad attivarsi presso l'organo giudiziale competente, al fine di comprovare l'inadeguatezza del salario percepito. E, di conseguenza, il suo riallineamento con quanto disposto dal Ccnl di riferimento, per cui svolge la sua stessa, o comunque assimilabile in quanto equipollente per comparto e mansione. Un percorso non privo di insidie, non solo per la relativa macchinosità che lo presiede, ma anche per la sempre più difficile opera, da parte del giudice, e prima ancora degli stessi ispettori del lavoro, nell'individuare il trattamento da applicare alla fattispecie, in presenza oggi di un gran numero di accordi fra cui effettuare i raffronti, sin dentro lo stesso settore o comparto. Non senza il rischio di incappare in interpretazioni molto soggettive e «ribassiste», in ragione del contesto economico territoriale e della dimensione dell'azienda – la c.d. *ability to pay*, presunta in capo al datore di lavoro[11] – che può giungere a rilevare non meno dell'istanza del lavoratore a vedersi riconosciuto il trattamento previsto dal contratto settoriale più meritevole, secondo i precetti del dettato costituzionale[12].

La presenza di conclamati rischi di pratiche elusive diffuse, specie ad opera di determinate tipologie di impresa, ha indotto il legislatore a derogare parzialmente al suo tradizionale astensionismo sulla materia salariale, stabilendo che in certi determinati casi, i minimi salariali da corrispondere non possono che essere quelli sanciti nei Ccnl stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. È il caso dei soci di cooperative e dei dipendenti del terzo settore (2007), degli appalti pubblici (2016), delle piattaforme di *food delivery* (2019) e del trasporto aereo (2020)[13]. Lo stesso approccio già invalso per il calcolo dei contributi previdenziali, da versare correttamente all'Inps. La Corte Costituzionale ha reputato

[10] Roccella, 1986.

[11] Ricci 2011; Gragnoli, Palladini 2012; Bellavista 2014.

[12] Sui limiti «intrinseci» della via giudiziale al salario minimo, vedi Ballestrero 2021.

[13] A riguardo, Barbieri 2022; Razzolini 2021; Bavaro 2022.

legittima la legge sui soci di cooperativa (Sent. n. 51/2015), non ravvisandovi alcuna violazione dell'articolo 39.1 sulla libertà e il pluralismo sindacale, spesso invocato in settori della dottrina e dell'associazionismo sociale, quale vincolo inderogabile ad un intervento del legislatore volto a conferire forza *erga omnes* a Ccnl, siglati attraverso inter e requisiti difformi da quelli previsti nella seconda parte dell'art. 39. Leggi ad hoc, che ben potrebbero fungere da riferimento per una eventuale legislazione che volesse selettivamente estendere ad altre realtà occupazionali, anch'esse ad elevato rischio di basso salario o di lavoro povero. Un'alternativa, suggerita nel dibattito dottrinario[14], ad un intervento legislativo a importo unico e indifferenziato, non priva di riscontri a livello comparato; come nel caso di Cipro, fino a poco tempo fa, e della Norvegia.

Diciamo dunque che la prospettiva di un'attuazione della direttiva europea impatta su un paese caratterizzato, al contempo, da alcuni indicatori indubbiamente lusinghieri, nei raffronti internazionali, ma anche da altri innegabilmente critici, o comunque problematici. A livelli estremamente elevati di copertura contrattuale, come pure nel rapporto salariale minimo/mediano e medio, si accompagnano fenomeni di forte opacità del sistema contrattuale, all'insegna di una sua estrema e crescente frammentazione, per numero di attori e accordi, foriera di conclamati processi di dumping salariale, di cui la contrattazione c.d. «pirata» costituisce oggi la deriva più macroscopica. In ciò concorrendo, seppur non certo esclusivamente, a quella autentica stagnazione delle retribuzioni che – fra bassi salari, se non anche di vero e proprio lavoro povero – affligge la condizione lavorativa italiana come forse pochissimi altri paesi a noi comparabili.

Nei prossimi paragrafi proveremo ad entrare più nei dettagli all'interno di questo paradosso; di questo scarto quanti-qualitativo, così peculiarmente italiano, fra la più alta copertura di tutti i paesi dell'Ue e, appunto, la peggiore dinamica salariale, non solo fra questi, ma anche in ambito di comparazione Ocse.

5.2. La situazione italiana nei suoi risvolti positivi

L'Italia, come si accennava, è uno dei pochi Stati membri dell'Ue a non avere un salario minimo legale, insieme all'Austria e ai paesi nordici[15]. Cosa ci unisce, e cosa invece ci separa in questo piccolo ma sindacalmente prestigioso gruppo di paesi? Innanzitutto, tutti e cinque condividono un livello molto elevato di copertura della contrattazione collettiva. Chi per via dell'elevato grado di membership delle parti sociali (i nordici), chi per il carattere unitario e obbligatorio del negoziatore datoriale, nel sistema camerale austriaco, chi per un certo combinato

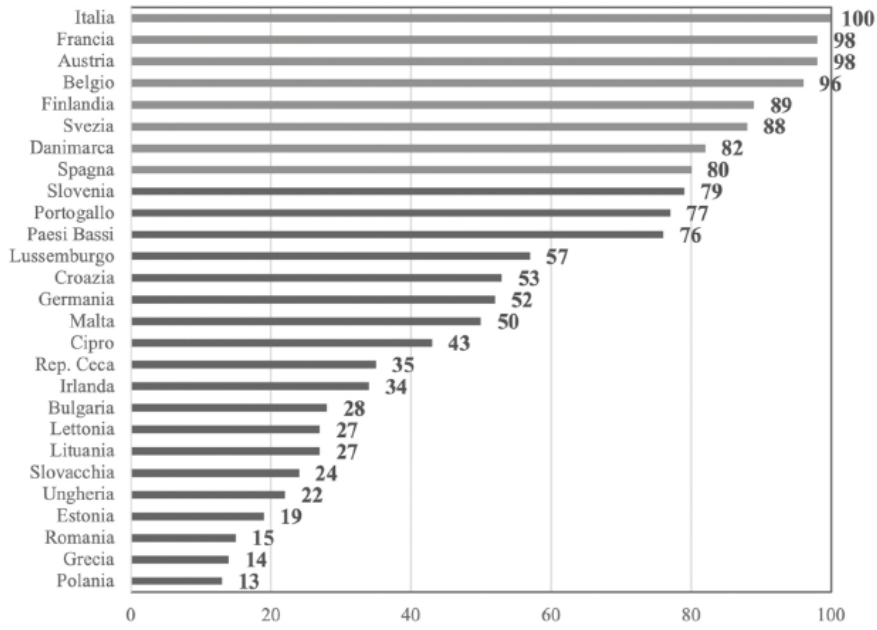
[14] Treu 2022a.

[15] Per una ricognizione complessiva sul sistema italiano, fra i vari, suggeriamo Albi 2023.

disposto fra un discreto livello di associazionismo fra le parti ed una prassi giurisprudenziale in grado, sia pure indirettamente, di favorire l'estensione dei Ccnl leader (noi).

Le statistiche internazionali e nazionali attribuiscono comunemente all'Italia tassi superiori al 90%, quando non anche addirittura del 100%; in cima alla graduatoria dell'Ue (grafico 1)[16]. E questo, si noti bene, senza nemmeno averci un vero e proprio meccanismo pubblicistico di estensione, all'origine invece della tenuta di svariati sistemi, in cui lo scarto fra la copertura contrattuale e i livelli associativi delle parti firmatarie può essere ragguardevole, quando non anche clamoroso[17].

Grafico 1 – La copertura contrattuale nei paesi dell'Ue



Fonte: Oecd/Aias Ictwss, Database 2021.

Che si tratti di fonti interne o internazionali, l'elevatissima copertura che ci viene attribuita scaturisce da una duplice fonte: quella tradizionale, e presuntiva, basata su una certa inferenza della già evocata prassi giurisprudenziale dell'art.

[16] Oecd-Aias, 2022.

[17] Si veda a riguardo il classico caso della Francia, dove con una sindacalizzazione media dell'8-10% – persino del 4-6% nei settori privati – la copertura contrattuale è nell'ordine del 90-95%. E ciò proprio grazie al rodatissimo sistema dell'*erga omnes* amministrativo.

36, e quella – più recente – legata alle dichiarazioni mensili, effettuate dai datori di lavoro all'Inps, attraverso il sistema informativo digitale Uniemens, che copre tutti i settori del lavoro privato, con la consistente eccezione dei lavoratori agricoli e domestici. Lo scarto fra le due fonti appare nel complesso contenuto, tutte intorno a livelli che rasentano appunto il 100%, sia che si tratti delle statistiche nazionali (Inps, Istat, Cnel), oppure di quelle internazionali (Ilo, Ocse-Aias, Eurostat, Eurofound). Secondo il parere fornito dal Cnel, il 4 ottobre 2023, ad essere coperti da un Ccnl, in Italia, è il 95% del lavoro dipendente. Ci sono anche stime più prudenziali, come quelle dell'Inapp, che su base campionaria rilevano forti criticità in alcuni settori, nei quali non si raggiunge neppure il 70% (costruzioni), per non dire degli «altri servizi privati», dove non si arriva nemmeno al 30%. Tuttavia, come media nazionale e intersettoriale, non si rivengono stime e percentuali inferiori al 94-95%.

Più nel dettaglio, 211 sono i Ccnl sottoscritti dalle federazioni settoriali di Cgil, Cisl e Uil, su un totale di quasi mille (977). Da soli, però, essi coprono qualcosa come 13,3 milioni di lavoratori; ovvero il 96,6% dei dipendenti con un contratto collettivo conosciuto. Tra gli altri sindacati con riconoscimento istituzionale (rappresentati ad esempio all'interno dello stesso Cnel) – i principali sono Confsal, Cisal e Ugl – il dato più significativo si registra solo per l'Ugl, che co-firma parecchi Ccnl, insieme alle tre maggiori sigle sindacali di categoria, coprendo il 35%, laddove Confsal e Cisal si collocano tra il 3,6% e il 5,1%. 352 accordi nazionali risultano sottoscritti da sindacati piccoli e piccolissimi, spesso sconosciuti, per una copertura complessiva di un irrisorio 0,4% (pari ad appena 54.200 lavoratori).

Qualunque sia il tasso esatto di copertura (100%, 80% o qualcosa nel mezzo), è più che plausibile ritenere che l'Italia rientri già in quella minoranza di Stati membri, in linea con l'obiettivo della Direttiva.

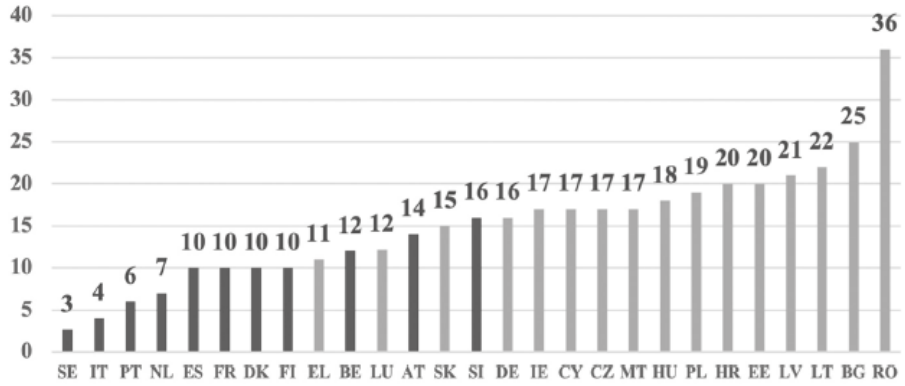
Ma c'è un altro aspetto, legato alla valutazione d'impatto della direttiva, che seppur indirettamente riguarda il nostro paese; ovvero il rapporto tra salario minimo e salario medio/mediano. Non esistendo un valore unico, nazionale e interprofessionale, questo dato presenta non poche difficoltà di calcolo. Dovremmo infatti estrapolare una sorta di media dei *minimi dei minimi* di almeno 200 accordi settoriali; giusto per limitarci a quelli da ritenersi comparativamente più rappresentativi. Qualcuno però lo ha fatto, fornendo alcune stime, come quelle elaborate da Andrea Garnero, per l'Ocse e nei suoi saggi o articoli[18]. Esse pongono, per indice di Kaitz, la media dei salari minimi italiani ben al di sopra di quanto indicato nella direttiva; oltre il 70%, e addirittura fin quasi all'80% del livello mediano. Ossia fra 10 e i 20 punti in più rispetto agli Stati membri più virtuosi, oggi pochissimi a raggiungere e superare (e sempre solo di poco) il 60%,

[18] Garnero 2018.

come nel caso della Francia. Laddove vari altri paesi, ad elevato significato comparativo, si attestano ancora oggi a vari punti di distanza da quella soglia che il legislatore euro-unitario considera minimamente adeguata. Su tutti la Germania, intorno al 50% del mediano, come espressamente convenuto al momento del varo della legge, nel 2014, e da allora restato pressoché invariato, a dispetto dei vari e anche ragguardevoli incrementi, come quello che alcuni mesi fa, in un solo balzo, ha portato la soglia da 9 a 12 euro. Ora, in quel paese, grazie proprio alla direttiva, si sta dibattendo se inserire il riferimento al 60% del salario mediano nella legge che disciplina il salario minimo legale[19].

Come se già tutto questo non bastasse, le «buone notizie» – a quanto pare – non finiscono qui. Se si vuole infatti calcolare la retribuzione contrattuale di un lavoratore a tempo pieno e indeterminato, a livello mensile, l'Italia risulta tra i paesi con la minore incidenza di lavoratori a basso salario, cioè con una retribuzione individuale inferiore ai due terzi del salario mediano nazionale. Secondo le statistiche Ocse, elaborate e presentate dall'Etui (2023), solo la Svezia registra un dato ed una posizione migliore che da noi, dove è comunque inferiore al 5% (grafico 2).

Grafico 2 – Lavoratori a basso salario nell'Ue



Questo quadro piuttosto roseo è stato in qualche modo confermato dall'Inps, che nel suo Rapporto annuale presentato a settembre 2023, ha calcolato in appena lo 0,2%, la quota dei salariati che guadagnano meno di 7,5 euro l'ora. Dipende però – anche qui, e lo si è fatto notare – dal sistema di calcolo utilizzato; in primo luogo, sono qui esclusi i lavoratori agricoli e domestici, quando sono al

[19] Muller, Schulten 2024.

di sotto di tale soglia. Rimangono 871.800 lavoratori, il 6,3% del totale, di cui 355.00 a tempo pieno e 517.000 a tempo parziale. Escludendo questi ultimi, i primi 355.000 comprendono apprendisti e lavoratori intermittenti; altri in cassa integrazione o altre sospensioni temporanee. Se si escludono tutte le tipologie di lavoratori precari, il risultato è che solo 20.000 lavoratori a tempo pieno non si trovano in nessuna di queste situazioni atipiche; che è infatti lo 0,2%[20].

Tutti questi dati sembrerebbero confermare che in Italia, quando un lavoratore è assunto con rapporti di lavoro standard, ossia a tempo pieno e indeterminato, e regolati da contratti nazionali genuinamente rappresentativi, la situazione può davvero risultare comparativamente lusinghiera. Il problema, si potrebbe dire, è che una situazione tanto standard sta divenendo sempre meno comune. Detto questo, l'Italia sembra già soddisfare il duplice obiettivo della direttiva, avendo sia la copertura della contrattazione collettiva che l'indice di Kaitz ben al di sopra di quello che gli Stati membri che, con i loro «piani d'azione», potrebbero essere tenuti a raggiungere nei prossimi anni. Se c'è un paese con i metaforici compiti in casa già fatti, in definitiva, quello sarebbe proprio l'Italia. La conseguenza di ciò porterebbe alla conclusione, condivisa da svariati e influenti *stakeholder* e *policy maker*, secondo cui non è necessario adottare una legge che stabilisca un livello minimo orario, come invece richiesto e proposto da un ampio fronte – sociale e politico – di forze di opposizione. Ciò che è necessario è al più solo qualche aggiustamento; ad esempio sul Ccnl da ritenere «più» o «maggiormente applicato» in un settore, ma senza cambiamenti, per così dire, «rivoluzionari». Del resto, la direttiva lo dice molto chiaramente, che nessuna sua disposizione può essere interpretata nel senso di imporre a uno Stato membro un cambio di sistema, e neppure l'istituzione di un erga omnes, dove non c'è (art. 1, c. 4). Fino al punto da far risuonare il suo intero impianto, quasi più come una *Raccomandazione*, che non come un atto normativo genuinamente cogente. Una normativa che, oltretutto, sembra esprimere certamente nel suo «spirito», se non nella lettera (basti leggere attentamente i *Considerando*), una preferenza per la soluzione contrattuale, rispetto a quella legislativa. Una contrattazione collettiva molto ampia e inclusiva potrebbe costituire un «equivalente funzionale» del salario minimo legale, come per decenni ha concordato pienamente e orgogliosamente la dottrina italiana, insieme alle grandi organizzazioni del partenariato sociale[21].

Il punto è: possiamo davvero avallare una interpretazione così rosea, come pure si sarebbe indotti a prima vista? Possiamo cioè considerare già adeguatamente ed esaustivamente raggiunta, in Italia, la soglia della *double decency* della

[20] Anastasia, 2023. Tale approccio, e metodo di calcolo, è stato criticato dall'ultimo ex presidente degli Inps, Pasquale Tridico; ad esempio per l'ingiustificata omissione di agricoli e domestici, che del lavoro povero e a basso salario rappresentano un segmento di assoluto rilievo.

[21] Leonardi, cit.

direttiva? O invece c'è qualcosa che non funziona tanto bene, e che necessita di un più che robusto aggiustamento? Davvero l'attuale meccanismo di determinazione dei salari, minimi ma non solo, è esente da responsabilità, se arranchiamo all'ultimo posto o quasi in tutte le statistiche comparate, riguardo ai loro importi e alla loro dinamica effettiva? I dibattiti e le controversie in corso, in Italia, riguardano esattamente questi interrogativi. Secondo un numero crescente di esperti e osservatori, infatti, la situazione non è affatto così rosea come sembra. «Dietro le apparenze molto dubbi», titolano emblematicamente due studiosi, a proposito dei nostri salari e della nostra copertura contrattuale[22]. Vediamo perché.

5.3. I suoi risvolti negativi

Tutti i dati lusinghieri fin qui esposti non paiono sufficienti a garantire, empiricamente e a consuntivo, quei benefici che a quel punto sarebbe lecito attendersi. A cominciare dai livelli salariali; non solo minimi ma anche medi. Tra i più scettici, per cominciare, non manca chi esprime forti dubbi sulla loro piena attendibilità[23], lamentando come essi siano spesso presuntivi e a livello di stima, frutto della natura peculiarmente volontaristica dell'intero sistema italiano di relazioni industriali[24]. Senza che il sistema di raccolta Uniemens possa ora dirsi in grado di sgomberare il campo dei sospetti, posto che in esso si attesta solo quale retribuzione contrattuale viene presa a base della contribuzione previdenziale, e non anche quale Ccnl si applica esattamente. Pochi e deboli sono gli obblighi di legge, non solo sul rispetto dei contratti collettivi, ma anche sulla certificazione di molti dati; basti pensare alla rappresentanza dei lavoratori e alla contrattazione decentrata sul posto di lavoro, la cui copertura rimane a livello di una generica stima. E non di rado sempre più allarmante, come nel caso degli ultimi dati dell'Inapp, di cui diremo più avanti. Da questo punto di vista, la richiesta contenuta nella direttiva, obbliga gli Stati membri, con le loro autorità competenti, a sviluppare «strumenti efficaci di raccolta dati per monitorare la copertura e l'adeguatezza dei salari minimi, anche quando sono previsti solo da contratti collettivi». Incluso il tasso di copertura della contrattazione collettiva e il livello dei salari per i lavoratori che non beneficiano della protezione del salario minimo. Informazioni che devono essere «trasparenti e accessibili al pubblico» (artt. 10 e 11).

[22] Calvellini, Loffredo 2023.

[23] Barbieri 2022; Bavaro 2023.

[24] Bisogna dire che questi dubbi non riguardano esclusivamente il nostro paese. In un recente evento, organizzato dall'Etui a Bruxelles il 29/2/2024, Soren K. Andresen, ricercatore del Faos e presso l'Università di Copenhagen, esprimeva analoghi sospetti, riguardo all'effettiva copertura contrattuale danese, a suo dire un po' sovrastimata.

Torniamo alla copertura contrattuale; qualunque sia esattamente il numero, molto probabilmente al di sopra della soglia della direttiva, c'è qualche ulteriore approfondimento – quantitativo (richiesto) e qualitativo (non espressamente richiesto) – che sarebbe opportuno condurre. Quale? Innanzitutto, le percentuali estremamente elevate rappresentano una media intersettoriale nazionale, senza considerare le differenze, anche notevoli, che esistono tra settori. Questa copertura – secondo Inps e Cnel fra il 95 e il 99% – è quasi certamente vera e inconfutabile per i settori altamente sindacalizzati e con una bassa incidenza di lavoro irregolare (servizi finanziari o postali, la chimica e l'energia, la metalmeccanica; tutto il settore pubblico), ma in altri settori, dove i rapporti di lavoro sono più precari, la sindacalizzazione bassa e la mobilitazione difficile, il tasso di elusione può risultare piuttosto significativo. Qui la copertura dei Ccnl *leader* potrebbe scendere anche fino al 70%, ad esempio in alcuni rami del settore turistico, dei servizi alla persona, della logistica in subappalto o dello spettacolo. Quanto meno se qui si parte dall'incidenza stimata del lavoro irregolare. Senza contare tutti i nuovi lavori precari delle piattaforme e della *gig economy*. Eurofound, in un suo recente rapporto, colloca l'Italia fra i paesi con il più alto tasso di elusione dei salari minimi; qui di origine contrattuale[25]. Alcuni esperti parlano già di vera e propria «erosione della contrattazione collettiva in Italia»[26]; specialmente in tanta parte del Mezzogiorno. Con uno sguardo all'attuazione della direttiva, vi è chi suggerisce di considerare, almeno, la copertura della contrattazione collettiva, non come media intersettoriale nazionale, ma a livello di singoli settori; uno per uno, studiando eventuali rimedi specifici[27]. Come ad esempio, un meccanismo di estensione selettiva attraverso atti amministrativi/legislativi[28]. Ma questo, va anche detto, la direttiva non lo ha richiesto o esplicitato.

Indubbiamente molto dannoso, e come tale ampiamente stigmatizzato da analisti e osservatori, è il fenomeno dei già citati contratti «pirata», sottoscritti da associazioni delle parti sociali poco o per nulla rappresentative. Ciò è dovuto, com'è noto, all'assenza di norme cogenti sulla misurazione e certificazione della rappresentatività degli attori negoziali, ai fini della contrattazione settoriale e dei suoi effetti. Il loro numero è cresciuto fino alla cifra abnorme di 750, su un totale dei 977 depositati presso l'archivio Cnel (settembre 2023). Tuttavia, la loro copertura effettiva sembrerebbe irrisoria – circa il 3,5% – malgrado fra i delegati e gli addetti degli uffici vertenze delle principali confederazioni c'è chi si dice certo di una loro diffusione ben più consistente[29].

[25] Eurofound 2023.
[26] Garnero, Lucifora 2020.
[27] Calvellini, Loffredo 2023.
[28] Fra gli altri, Treu 2021.
[29] Lucifora, Vigani 2021. Una indagine compiuta dall'Inps, mentre era ancora presidente

Questi accordi, con le relative coperture, rientrano nel conto delle statistiche ufficiali? Alcuni commentatori hanno lamentato che il testo della direttiva, a riguardo, sia piuttosto generico e non specifichi abbastanza la *qualificazione* dell'accordo collettivo; ad esempio, in base al profilo delle parti firmatarie, e persino al livello da tenere in considerazione. È forte e fondato il sospetto di legali e sindacalisti, secondo cui alcuni datori di lavoro dichiarano all'Inps di applicare un Ccnl leader, con relativo (e regolare) importo contributivo, salvo poi applicarne un altro, meno oneroso per tutto il resto[30].

Vari studi che hanno confrontato questi contratti minori o «pirata» con quelli leader, stimano significative riduzioni salariali e peggiori condizioni di lavoro. Sia sulla paga base a livello di classificazione del personale – ad esempio, adottando clausole derogatorie per i nuovi assunti, nel caso di aziende piccole e piccolissime e in aree economicamente svantaggiate – sia attraverso il pagamento di indennità di minore importo (straordinari; malattia; permessi), o con l'esclusione della 14a mensilità, che è invece presente in quasi tutti i Ccnl *leader*. Un lavoratore di uno stesso settore, con la stessa identica qualifica e mansione lavorativa, se coperto da un contratto minore, può ricevere fino a 400 o 500 euro in meno al mese rispetto a un collega coperto da un contratto siglato dai tre maggiori sindacati confederali[31].

Ma questi accordi pirata possono produrre effetti anche indirettamente. Similmente alle delocalizzazioni manifatturiere, può bastare che i datori di lavoro delle associazioni maggiori minaccino la «fuga» dei loro iscritti verso Ccnl più convenienti, per esercitare una formidabile pressione affinché sindacati più rappresentativi attenuino le loro richieste[32]. Da questo punto di vista, la contrattazione salariale italiana non ha risentito tanto di un dumping salariale «verticale» – ad esempio attraverso un decentramento disorganizzato sulla base di clausole di uscita (pur consentite ampiamente, dal 2011 in poi) – quanto di una concorrenza «orizzontale», fra Ccnl, con quelli minori a deprimere quelli *leader*[33].

Molto elevato, si accennava sopra, è il rischio di elusioni e aggiramenti delle norme, con il singolo lavoratore – quasi sempre precario e ricattabile – a farne le spese, con scarse probabilità da parte sua di far valere i suoi diritti. Gli ispettori

Pasquale Tridico, riguardo all'applicazione contrattuale nel settore della logistica, ha rivelato come – a fronte di una apparente predominanza (98%) di quello leader dei confederali (Cod. I 151) – la metà delle aziende applicasse in realtà qualcuno dei vari Ccnl siglati dalle organizzazioni minori (in particolare quello con Cod. I 458); con differenze fra le retribuzioni nette di un identico tipo mansione, nell'ordine di circa 500 euro al mese. L'indagine è rimasta inedita. Ne ha riferito lo stesso Tridico in occasione della presentazione del n. 1/2024 della *Rgl*, presso la Cgil nazionale, il 14 marzo 2024, illustrando personalmente una slide a riguardo.

[30] Fra gli altri, Calvellini e Loffredo, op. cit.

[31] Leonardi 2023; Piglialarmi 2021.

[32] Leonardi, *op. ult. cit.*

[33] Orlandini, Meardi 2023.

del lavoro sono in numero insufficiente (si è stimata una possibilità statistica, ogni undici anni, che un'impresa ne riceva un controllo), e indagano più sui pagamenti dei contributi sociali che sui salari contrattuali e sul loro rispetto. Un lavoro difficile, peraltro, minato dal numero incontrollato di accordi di settore che oggi coprono lo stesso settore o ramo. A volte svariate decine, ciascuno con la propria scala retributiva, da assumere e paragonare nell'applicazione al caso concreto.

E ancora; il salario minimo italiano, stabilito in sede di contrattazione nazionale, può risultare adeguato, in termini relativi e comparati, quando si tratta della retribuzione individuale a tempo pieno e indeterminato, coperta dalla contrattazione collettiva leader. Un dato che, come abbiamo visto prima, ci colloca addirittura al secondo miglior posto nell'Ue, dietro solo alla Svezia, e sotto quota 5%. Una condizione che però, ahinoi, riguarda oggi poco più della metà di tutto il lavoro dipendente. La situazione muta, infatti, considerevolmente se si considerano i dati relativi alle basse retribuzioni, al rischio povertà, e più in generale alla vulnerabilità e al rischio di esclusione sociale. Condizioni che investono soprattutto i lavoratori «*non-standard*», ovvero quanti sono assunti con contratti diversi da quello indeterminato full-time, e i cui salari si attestano su valori nettamente inferiori a quelli degli «*standard*».

Rispetto al tema delle basse retribuzioni, ricordiamo che sono da intendersi tali quelle che risultano essere inferiori a poco meno di 12 mila euro lordi l'anno, ovvero al 60% della retribuzione mediana nazionale. Ebbene, l'Istat – nel suo Rapporto Annuale 2024 – ci informa che: «*Prendendo come riferimento il 2022, poco meno del 30% dei dipendenti (4,4 milioni, +466 mila rispetto al 2015 ma con una riduzione in termini relativi di un punto percentuale) si colloca nella fascia a bassa retribuzione annuale*»[34].

Il tema delle basse retribuzioni è spesso associato a quello della povertà lavorativa. Secondo l'indicatore *In-work-poverty* adottato dall'Eurostat, il lavoratore povero – *working poor* – è considerato tale se dichiara di essere stato occupato per un certo numero di mesi (solitamente sette) nell'anno di riferimento, e se vive in un nucleo familiare che gode di un reddito equivalente disponibile inferiore alla soglia di povertà stabilita; solitamente il 60% del reddito mediano nazionale. Tale metodo di rilevazione è suscettibile di obiezioni per la sua estrapolazione sempre e comunque per difetto, escludendo dal calcolo tutti quei lavoratori, come ad esempio gli stagionali, che per contratto non raggiungono quella soglia di durata (sette mesi). Da anni, ormai, per l'Italia si tratta di un dato molto critico, come era già emerso dalle rilevazioni Eurostat, fra il 2006 e il 2018 (da sotto il 10% ad oltre il 12%), e poi da quelle effettuate dal Gruppo di Lavoro incaricato dal Ministero del Lavoro, nel 2021, a mappare la povertà lavorativa in Italia (13,2%),

[34] Istat, 2024a.

allo scopo di poter configurare misure di contrasto più adeguate[35]. Nel 2022, dalla stessa fonte europea, l'incidenza della povertà lavorativa sul totale dei lavoratori è stata stimata all'11,5%. Dunque in lievissimo miglioramento rispetto al 2018, ma ancora sopra la media dell'Ue-27; di un soffio meglio della Spagna (11,7%), ma ben al di sopra di Francia e Germania, entrambe di poco sopra al 7%.

Se guardiamo poi alla povertà in generale, la quota di popolazione che ne è a rischio – ovvero coloro che vivono in famiglie con un reddito netto equivalente inferiore al 60% della mediana della distribuzione individuale del reddito netto equivalente (attualmente individuato in 11.891 euro) – è pari al 18,9% delle persone residenti in Italia. Vale a dire qualcosa come poco più di 11 milioni di individui[36]. Se a ciò si aggiunge la quota di popolazione in condizione di grave deprivazione materiale e sociale (4,7%), il totale di quanti vivono un disagio economico molto serio raggiunge l'inquietante cifra di 13,4 milioni di individui, pari ad oltre un quinto (22,8%) della popolazione italiana. Una percentuale che scende intorno all'11%, se ad essere considerati sono solo coloro che hanno una occupazione dipendente, per un totale comunque di due milioni circa di lavoratori. Si tratta soprattutto di giovani (under-35), di donne e di stranieri, di lavoratori con bassi livelli di istruzione; specie, per tutti quanti, nelle regioni del sud. Il grado di istruzione, in questo caso medio-basso, è una variabile molto rilevante, e concorre a determinare quell'incidenza, comparativamente superiore, di quanti risultano inquadrati nei livelli più bassi della scala retributiva di un Ccnl. Assai più che in Francia o Germania, concorrendo anch'esso al deprimente dato offerto dalle statistiche internazionali[37]. Il rischio povertà cresce sensibilmente fra i lavoratori autonomi, dove riguarda il 16,5%, ossia cinque punti in più che fra i dipendenti. Nel 2022, il reddito medio delle famiglie (35.995 euro) è sì aumentato in termini nominali (+6,5%), ma con una significativa flessione in termini reali (-2,1%), dovuta agli effetti cumulativi della pandemia e dell'inflazione, nel biennio precedente. Sarebbe andata ancora peggio, senza alcuni strumenti compensativi, messi in campo dall'esecutivo in quella fase, e che ora sono stati ridimensionati, se non anche rimossi.

Il rischio, ovviamente, è sempre maggiore per chi lavora con ridotta continuità nel tempo e/o bassa intensità lavorativa. E dunque fra chi ha un lavoro a termine, rispetto invece a chi è assunto a tempo indeterminato, e fra chi ha un contratto

[35] Secondo dati Eurostat del 2018, l'Italia – con una incidenza del 12,2% - si collocava ben al di sopra della media europea (9,4%), al quartultimo posto, e in netto peggioramento rispetto al 2006, quando la quota di lavoratori a rischio povertà stava sotto il 10% (9,7%). Un dato rivisto e corretto al rialzo, nel 2021 (13,2%), su dati Eu-Silc, dal Gruppo di lavoro ministeriale, coordinato da Andrea Garnero; Garnero, Ciucciovino, de Camillis, Magnani, Naticchioni, Raitano 2021.

[36] Istat 2024b.

[37] Giangrande 2020.

part-time, rispetto a chi ha un contratto a tempo pieno. Donne e stranieri appaiono i più colpiti, risentendo maggiormente di questa duplice penalizzazione. L'Italia è oggi il paese con la percentuale di part-time involontario più alta di tutta l'Ue (54,8%), in maggioranza donne (ma non anche al sud), e con un numero di ore settimanali, spesso fittizio, molto basso[38]. Quanto ai rapporti a tempo determinato, basti qui ricordare che 650.000 stagionali lavorano appena quattro mesi all'anno. E dunque, a rigore, neppure intercettati con quel metodo di calcolo, che prevede la soglia minima di sette mesi lavorativi nell'anno. Siamo sotto anche quella. Nei settori più vulnerabili, e con salari tabellari che sono già fra i più bassi (ristorazione, servizi alla persona, cooperative sociali, multiservizi o della logistica, personale fiduciario e della vigilanza), si registra un utilizzo spesso maggiore di rapporti «*non-standard*», con part-time involontari e straordinari non pagati, rispetto ai quali i controlli sono decisamente troppo deboli e rarefatti per potere prevenire e sconfiggere questi fenomeni, all'origine di buona parte dei problemi che dibattiamo. Non meno del singolo importo orario della retribuzione, fissato dalla contrattazione collettiva[39].

L'Istat avrebbe fissato la soglia di povertà a 834,66 euro al mese. Tuttavia, secondo diversi tribunali, suffragati anche da alcune recenti sentenze della Corte di Cassazione, nessuno dovrebbe essere pagato meno di 1.218 euro al mese, pur ammettendo variazioni a seconda dei territori e del nucleo familiare. Come nel caso del ricorso presentato dai lavoratori addetti come vigilantes e nei servizi di sicurezza, particolarmente (e notoriamente) sottopagati. Quella vicenda giudiziaria ci informa sui problemi che riguardano non solo i Ccnl minori o pirata, ma anche di alcuni fra quelli siglati dalle maggiori federazioni sindacali di settore, affiliate a Cgil, Cisl e Uil. Il caso più eclatante finora è stato quello, poc'anzi evocato, dei c.d. servizi fiduciari, già considerato inadeguato dalle Corti di merito. Qui risulterebbero firmati Ccnl *leader*, anche nell'ordine di appena 5 euro lordi l'ora. La Corte di Cassazione, in tre sue recenti sentenze (n. 27711, 27713, 27769, del 2 ottobre 2023, dopo quelle molto simili n. 28231 e n. 28320), ha stabilito che il giudice del lavoro può valutare la congruità delle retribuzioni stabilite nei contratti nazionali, anche se al rapporto di lavoro si applica un Ccnl *leader*. «Il costante riferimento (della giurisprudenza) alle tariffe salariali stabilite dai contratti collettivi […] soddisfa il requisito (costituzionale) di proporzionalità, ma non quello di sufficienza, poiché di per sé non dicono nulla sulla sufficienza della retribuzione»[40]. Tale conclusione discende dal principio, già consolidato dalla

[38] La stampa ha riferito di casi, soprattutto nella filiera turistica, in cui si fa firmare un contratto part-time a 24 ore settimanali, per poi essere obbligati a lavorarne anche 90. «*Alla fine lavoravo 13 ore al giorno; 364 ore al mese, per una retribuzione di 1.200 euro. Fanno poco più di 3 euro l'ora*»; Mi segnano appena 24 ore, ma ne faccio 91 alla settimana; *Il Fatto Quotidiano*, 24.8.2023.

[39] Eurofound, 2023.

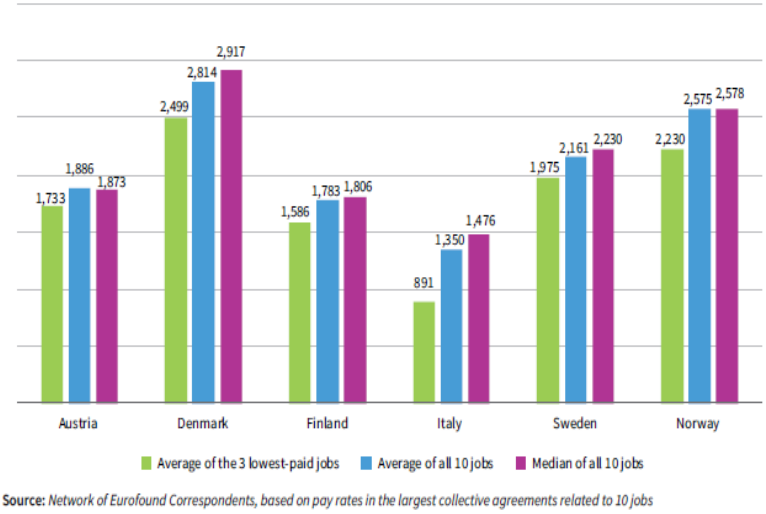
[40] Fra i vari commenti, Bronzini 2023; Valente 2023; Lassandari 2023.

Corte Costituzionale, secondo il quale il salario, per come definito dall'articolo 36, rappresenta un diritto soggettivo perfetto. I suoi due requisiti fondamentali, *proporzionalità* e *sufficienza*, devono poter essere entrambi e congiuntamente soddisfatti. Per valutare quale riferimento il giudice dovrà tenere in considerazione, è ribadito il ricorso ad altri accordi del settore o, in assenza, ad uno molto simile. Del resto, se nemmeno la legge ordinaria può sottrarsi al vaglio di costituzionalità dei giudici, in questo caso ex art. 36, perché non dovrebbero esserlo gli esiti di un Ccnl, fosse pure siglato da quelle associazioni a cui la legge tende a riconoscere uno statuto privilegiato, in quanto «comparativamente più rappresentative». Ma un altro, inedito parametro, citato espressamente dai giudici della Corte di Cassazione, è quello relativo alla direttiva 2022/2042 e ai criteri indicati per orientare le valutazioni degli Stati sull'adeguatezza dei salari minimi, in quel caso legali. E ciò va sottolineato poiché, come noto, la direttiva non è stata ancora recepita nell'ordinamento nazionale. Il concetto è che i giudici possono già ora utilizzare i criteri menzionati sia nell'ampio *Considerando* 28, che nell'art. 5, c. 4. Dunque non solo tenendo anche conto del 60% del valore mediano e del 50% di quello medio, ma anche dei «bisogni materiali e immateriali», come quello di partecipare ad attività educative, culturali e sociali. Molto in sintonia con la concezione non pauperistica, quasi di mera sussistenza biologica, ma di piena dignità umana e civile, mutuata dal nostro legislatore costituente, nel suo dettato del 1948, Come pure il confronto tra il salario minimo netto, la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi. Un indirizzo molto ispirato all'art. 6 del Pilastro europeo dei diritti sociali, coi i giudici del lavoro autorizzati ad implementare direttamente tali valori, criteri e soglie, nella loro attività attuale. Resta in ogni caso il fatto che, come è stato rilevato: «La via giudiziaria presenta alcuni problemi di debolezza e di opacità, che la espongono a gravi rischi di dumping salariale»[41].

L'Italia, lo abbiamo già ricordato, condivide coi paesi nordici e con l'Austria la scelta di fissare i salari minimi non per legge ma attraverso la contrattazione collettiva settoriale. Ebbene, a parte questa importante somiglianza, il divario tra noi e quei paesi, in termini di livelli salariali complessivi, è davvero notevole, se non anche imbarazzante. Eurofound, nel suo rapporto del 2022 sul salario minimo in Europa[42], ha effettuato un confronto fra i paesi senza minimo legale, prendendo a riferimento i salari contrattuali dei tre e dei dieci settori ritenuti con gli impieghi a più basso salario. Come si vede dal grafico 3, la situazione italiana è nettamente peggiore che non negli altri cinque paesi; nell'ordine della metà, se non anche di un terzo, nel caso dei tre ambiti occupazionali coi salari più bassi di tutti.

[41] Calvellini, Loffredo, op. cit.
[42] Eurofound 2023.

Grafico 3 – Salari mensili medi e mediani (in €) in 3 e 10 ambiti occupazionali a più bassi salari (gennaio 2022)



Nota: gli importi per i paesi con più di 12 mensilità retributive all'anno sono stati convertiti, dividendo la somma annuale del salario minimo per 12 mesi di calendario. Le tariffe orarie sono state convertite in importi mensili, applicando il numero medio delle ore settimanali abituali.
Fonte: Eurofound 2023.

Un altro problema che affligge gravemente il nostro sistema di contrattazione collettiva, e di conseguenza le retribuzioni che in esso vengono fissate e adeguate, è quello dei ritardi nel rinnovo dei Ccnl. Secondo le attuali regole interconfederali, ciò dovrebbe svolgersi con cadenza triennale (ambito Confindustria) o quadriennale, nelle realtà della piccola impresa, dell'artigianato e della cooperazione. Nonostante queste già ampie durate, il ritardo medio dalla loro scadenza al momento del rinnovo, è di 24-26 mesi (dati sia Istat che Cnel). Se consideriamo solo i Ccnl sottoscritti dai tre maggiori sindacati del settore privato, il 54% – pari a 7,4 milioni di salariati su quasi 14 milioni – ha un contratto collettivo scaduto (novembre 2023); di cui, il 17% dal 2022; il 19%, tra il 2019 e il 2021; il 12% tra il 2013 e il 2018; il 6%, addirittura, prima del 2012. La situazione è molto critica anche per i 3,2 milioni di lavoratori del settore pubblico, per divenire quasi drammatica nei settori dei servizi, dove il fenomeno dei bassi salari è ben più grave e diffuso (servizi di alloggio e ristorazione, di supporto alle imprese e di servizi alle persone). A fine 2023, il 96% di tutti gli addetti aveva il contratto scaduto, e anche da parecchio. I Ccnl del commercio e della grande distribuzione organizzata, a parte un anticipo tramite accordo ponte, al momento in cui scriviamo (inizio 2024), non vengono rinnovati dal 2019; quelli del turismo addirittura dal

2018. Insieme fanno 4-5 milioni di lavoratori, che hanno il contratto scaduto da qualcosa come cinque o sei anni. Si consideri che la vecchia clausola dell'indennità di vacanza contrattuale, disposta nel Protocollo del 23 luglio 1993, è stata abrogata dagli accordi separati del 2009. Da allora, non vi è alcun deterrente – per i datori e le loro associazioni – a rispettare le scadenze, che non sia quello dei rapporti di forza, a grave danno dei lavoratori nei settori in cui essi sono estremamente sbilanciati a loro svantaggio.

Al problema dei contratti pirata e a quello dei gravi ritardi nei rinnovi, quasi già non bastasse, si aggiunge quello esploso fra il 2021 e il 2023. Ossia il metodo di calcolo su cui basare la tutela del potere d'acquisto, e dunque del salario reale, dinanzi all'erosione provocata dall'aumento dei prezzi. Anche qui, dopo il 2009, esso si basa sull'indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo (Ipca), «depurato dal costo dei beni energetici importati». Come è noto, a seguito dello scoppio della guerra in Ucraina, tali beni hanno determinato una clamorosa impennata delle bollette energetiche delle famiglie di operai e impiegati – fino ad un +70% nell'autunno del 2022 – senza che tali voci di spesa potessero rientrare fra le voci considerate in fase di rinnovi salariali. Chi lo ha fatto, e come abbiamo visto è solo una metà della platea, ha potuto beneficiare di un adeguamento solo parziale o persino in perdita delle buste paga.

Se sommiamo tutti questi elementi alle note tare del nostro sistema produttivo, a partire dai suoi svariati e gravi dualismi, non è difficile comprendere le origini di quelle statistiche internazionali che, impietosamente, ci collocano all'ultimo posto quanto a crescita delle retribuzioni negli ultimi lustri: meno 3% (2,9) dal 1993; unico paese ad avere un *trend* negativo[43]; addirittura meno 12% dal 2008[44]. Dati estremamente critici, rilevati anche dall'Istat nel suo ultimo Rapporto[45]. E questo mentre paesi con coperture contrattuali inferiori, quando non anche irrisorie, hanno visto letteralmente volare i loro salari e stipendi; quanto meno nominali.

La contrattazione decentrata, alla quale verrebbe attribuita la funzione di collegare il salario variabile alla produttività aziendale o territoriale, riguarda una piccola minoranza di grandi imprese e lavoratori, concentrata soprattutto nelle regioni del centro-nord. La produttività diminuisce; dalla fine degli anni '90 la

[43] Ocse 2022

[44] Ilo 2023

[45] In esso si legge che tra il 2013 e il 2023, le retribuzioni lorde annue per dipendente in Italia sono aumentate complessivamente di circa il 16%. «Tale aumento rappresenta poco più della metà di quello registrato nella media Ue27 (+30,8%); in particolare, Spagna e Francia mostrano una dinamica migliore (entrambe +22,7%), e l'aumento osservato in Germania è ancora più elevato (+35%). La crescita delle retribuzioni nelle quattro grandi economie europee è stata abbastanza omogenea nel 2022 (compresa tra il 4,1 per cento della Germania e il 5,6 della Francia), mentre nel 2023 in Italia è stata nettamente inferiore (2,5%) rispetto a Francia (4,4), Spagna (5,3) e Germania (6,1)»; Istat 2024.

sua crescita è stata di gran lunga inferiore a quella dei paesi del G7, con il divario maggiore nel 2021, quando ha raggiunto il 25,5%. Conseguenza, secondo molti analisti, del basso investimento in innovazione tecnologica e di una contrattazione collettiva aziendale poco diffusa e sviluppata[46].

Tutte queste criticità influiscono non solo sui livelli salariali minimi, ma anche su quelli medi e alti. Ciò spiegherebbe anche il livello eccezionalmente elevato dell'indice Kaitz italiano, a fronte di livelli salariali minimi certamente non favolosi. Ovviamente, se il livello medio o mediano è piuttosto basso, come è infatti in Italia, il rapporto risulterà più alto. Non deve essere un caso che gli altri paesi con l'indice Kaitz più alto, per l'Ocse, siano Colombia, Cile, Turchia e Costa Rica. Non esattamente una compagnia di quelle che induce a ritenersi fra quelli messi meglio

Nel suo rapporto annuale per il 2023, l'Inapp scrive: «Se da un punto di vista formale l'Italia sembra rispettare i requisiti indicati nella direttiva, da un punto di vista sostanziale, resta però un problema sistemico: la moderazione salariale». Secondo il Rapporto, nel 1992, l'Italia era al 9° posto nella lista dell'Ocse; nel 2012, al 20°; nel 2022, al 22°. In 30 anni sono andate perdute 13 posizioni[47].

5.4. Progetti di legge e simulazione del loro impatto

Dinanzi a tutte le criticità evocate – trivialmente riassunte nel discorso pubblico col concetto di «salari da fame» – si è prodotto un forte e acceso dibattito sull'opportunità o meno di modificare sostanzialmente gli assetti e la disciplina del nostro sistema. Valutando di trasmigrare dal primato esclusivo della contrattazione collettiva a quello di un salario minimo legale, come già fatto dalla Germania e da Cipro negli ultimi anni. Tra numerosi esperti accademici e in settori sempre più ampi dell'opposizione politica – come pure nel maggiore sindacato italiano, la Cgil – è gradualmente maturata la convinzione secondo cui l'attuale sistema debba essere superato, in quanto ormai troppo stratificato, caotico e – in definitiva – insoddisfacente.

Nella scorsa legislatura, durante i Governi Pd-M5s (2019-2022), un salario minimo orario era nel programma della coalizione. A dominare il dibattito, lo abbiamo già evocato, fu il disegno di legge presentato dalla Ministra del lavoro Nunzia Catalfo (M5s). Il suo scopo era quello di inverare i principi costituzionali della giusta retribuzione, per tutti coloro che ad oggi ricevono una retribuzione molto bassa. Quel progetto si riferiva innanzitutto al «trattamento economico complessivo, che non può essere inferiore a quello vigente per il settore e per

[46] Garnero 2023.
[47] Inapp 2023.

l'area in cui viene svolta la prestazione lavorativa […] e comunque non inferiore a 9 euro l'ora, indicizzato, al lordo degli oneri previdenziali e contributivi». Il riferimento era al Ccnl sottoscritto dalle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, prendendo a riferimento il *Testo Unico sulla rappresentatività e la contrattazione collettiva*, del 2014. In caso di più Ccnl applicabili, o qualora non ve ne fossero, andava applicato quello ad esso più prossimo e rappresentativo.

In questa legislatura, il nuovo esecutivo di destra guidato da Giorgia Meloni, ha sin dai suoi esordi abbandonato quella prospettiva. Nel novembre 2022, il Parlamento aveva approvato una mozione a maggioranza sull'attuazione della direttiva Ue, raccomandando di rafforzare il sistema di contrattazione collettiva, piuttosto che orientarsi verso un salario minimo legale. Nell'estate 2023, tutti i partiti di opposizione (Pd; M5s; Alleanza Verdi-Sinistra; Azione; esclusa Italia Viva), hanno trovato un accordo, proprio sulla questione della legge sul salario minimo. Dopo aver raccolto alcune centinaia di migliaia di firme a suo sostegno, il 4 luglio hanno presentato alla Camera dei Deputati una proposta di legge (n. 1275), intitolata «*Disposizioni per l'istituzione del salario minimo*». Con lievi variazioni soltanto, la proposta ricalca largamente il Ddl Catalfo. «I datori di lavoro, sia imprenditori che non imprenditori, sono tenuti a corrispondere ai lavoratori ai sensi dell'articolo 2094 del codice civile una retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto. Le disposizioni del disegno di legge si applicano anche ai rapporti di collaborazione che assumono la forma di lavoro coordinato e continuativo, prevalentemente personale, di carattere non subordinato, ovvero di prestazione di lavoro intellettuale o manuale». Ciò è molto importante perché amplierebbe la gamma dei beneficiari oltre il perimetro del lavoro subordinato standard, includendo, ad esempio, una quota significativa di lavoratori della Gig economy e delle piattaforme. Come si legge nel testo: Per «retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro svolto si intende la retribuzione complessiva, «comprensiva del salario minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, non inferiore, ferme restando le pattuizioni di miglior favore, a quello previsto dal Ccnl in vigore per il settore in cui il datore di lavoro opera e svolge effettivamente la sua attività, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativo a livello nazionale» (art. 2)[48].

[48] Ispirandosi alle commissioni tripartite normalmente esistenti laddove è in vigore un salario minimo legale, la proposta di legge delle opposizioni dispone che «presso il Ministero del Lavoro sarà istituita una Commissione per l'aggiornamento del valore soglia del salario minimo orario. Con cadenza annuale valuta e determina l'aggiornamento dell'importo della retribuzione oraria minima» (art. 5). Ricordiamo come la direttiva disponga una procedura di coinvolgimento delle parti sociali, nella definizione dell'adeguatezza del salario minimo legale (art. 7).

Tabella 1 – Retribuzioni lorde per tutti i dipendenti e nette, solo per il tempo pieno (per sesso, istruzione, età, dimensioni dell'azienda, reddito mensile, spese inaspettate, cure mediche)

Retribuzioni	A) Lorde, per tutti gli occupati					B) Nette per i dipendenti full-time				
	<8€	8€<9€	9€<10€	>10€	Totale	<7€	7€-8€	8€-9€	>9€	Totale
Totale	18%	6%	11%	65%	100%	13%	10%	18%	60%	100%
Genere										
Donne	24%	8%	12%	56%	100%	14%	13%	22%	51%	100%
Uomini	13%	5%	10%	72%	100%	12%	8%	15%	65%	100%
Titolo di studio										
Medie	22%	7%	12%	59%	100%	17%	11%	20%	51%	100%
Diploma	18%	6%	11%	64%	100%	13%	11%	19%	57%	100%
Laurea	12%	5%	8%	75%	100%	8%	6%	13%	73%	100%
Classe d'età										
18-29 anni	26%	8%	19%	47%	100%	28%	21%	20%	31%	100%
30-49 anni	17%	7%	10%	66%	100%	13%	9%	18%	61%	100%
50 anni e +	16%	4%	10%	70%	100%	9%	8%	16%	67%	100%
Tipo di occupazione										
Standard	15%	5%	10%	70%	100%	10%	9%	17%	64%	100%
Atipici*	32%	9%	16%	43%	100%	31%	18%	20%	31%	100%
Dimensione impresa										
1-5 addetti	31%	6%	12%	51%	100%	35%	11%	17%	37%	100%
6-10 addetti	25%	7%	14%	54%	100%	22%	14%	22%	43%	100%
11-15 addetti	17%	6%	20%	57%	100%	16%	19%	18%	46%	100%
16-25 addetti	15%	8%	12%	64%	100%	16%	12%	19%	53%	100%
26-50 addetti	17%	6%	11%	66%	100%	13%	10%	22%	55%	100%
51-100 addetti	15%	5%	9%	71%	100%	7%	8%	18%	66%	100%
+100 addetti	12%	5%	8%	75%	100%	8%	8%	14%	70%	100%
Reddito familiare mensile										
0-1000€	46%	15%	8%	31%	100%	61%	7%	11%	21%	100%
1.001- 1.500 €	20%	6%	15%	59%	100%	13%	17%	33%	37%	100%
1.501- 2.000 €	19%	5%	7%	69%	100%	13%	6%	12%	69%	100%
2.001- 3.000 €	17%	6%	13%	65%	100%	11%	11%	17%	61%	100%
3001- 5000 €	10%	3%	9%	78%	100%	7%	8%	14%	71%	100%
Oltre 5.000 €	12%	3%	8%	77%	100%	8%	6%	11%	75%	100%
Spese improvvise										
Nessuna spesa	23%	10%	12%	55%	100%	25%	11%	18%	46%	100%
Meno di 300 €	29%	7%	10%	54%	100%	21%	13%	20%	47%	100%
Tra 300 e 800 €	19%	7%	13%	61%	100%	15%	12%	19%	54%	100%
Tra 800 e 2.000 €	16%	6%	12%	66%	100%	11%	11%	20%	58%	100%
Oltre 2.000 €	12%	3%	7%	77%	100%	5%	6%	14%	75%	100%
Cure mediche										
Posticipate	25%	8%	12%	56%	100%	20%	12%	17%	52%	100%
Eseguite	16%	6%	10%	68%	100%	12%	10%	18%	61%	100%

Fonte: Elaborazione Mandrone su dati Inapp Indagine Plus 2021, finti lavoratori autonomi inclusi.

Il punto centrale, ma anche il più problematico, è probabilmente il seguente: «Il trattamento economico orario stabilito dal Ccnl, non può comunque essere inferiore a 9 euro lordi» (art. 2). Valore d'ora in poi da identificare col salario minimo legale alla stregua, per l'Italia, di quanto già accade in 22 Stati membri

dell'Ue. La domanda è: sono troppi o troppo pochi? Partiamo col dire che oggi un gran numero di lavoratori italiani percepisce una retribuzione oraria lorda inferiore o uguale a tale livello. Secondo dati Inps, i lavoratori che guadagnano meno di 9 euro orari per il trattamento economico minimo sono stati, nel 2022, 4,2 milioni, pari al 26% del totale (circa 17 milioni), di cui 3,3 milioni dipendenti privati, quasi 300.000 impiegati nel settore agricolo e oltre 600.000 come lavoratori domestici (l'87% dell'intero settore). Secondo l'Istat, sono 1,3 milioni – in Italia – le «posizioni lavorative» con retribuzione oraria inferiore a 7,79 euro lordi; dunque non solo sotto i 9 ma anche sotto gli 8 euro lordi orari; *low pay jobs*, con tempi determinati, under-30, apprendisti e donne i più penalizzati[49].

Nella tabella 1 si possono vedere in dettaglio i risultati di un'ampia indagine campionaria, condotta dal già citato Inapp Plus, nel suo rapporto[50]. Ciò che emerge dallo studio è che il 18% di tutti i dipendenti guadagna meno di 8 euro; sommando il 6% tra 8 e 9 euro, il 24% è oggi sotto la soglia proposta dall'opposizione dei partiti di centrosinistra. Le retribuzioni orarie basse colpiscono di più le donne (24%), i lavoratori con un livello di istruzione più basso (licenza media) (22%), i giovani sotto i 29 anni (26%) e, in misura davvero notevole, i lavoratori c.d. atipici (32%). Le dimensioni del posto di lavoro contano molto; il 56% dei dipendenti a bassa retribuzione lavora in aziende con meno di 10 dipendenti.

Anche la Fondazione Di Vittorio ha effettuato una propria ricognizione, prendendo in considerazione i livelli salariali minimi di 119 Ccnl, tra quelli leader, archiviati presso l'Osservatorio del Cnel[51]. Ne emerge che ben 85 di questi sono risultati essere, su 12 mensilità, e per i livelli più bassi delle tabelle retributive, sotto la soglia dei 9 euro. Di questi, 6 saliranno sopra quella soglia nel corso del 2025, per effetto di rinnovi già sottoscritti, con l'ultima tranche. Degli 85 sotto i 9 euro, 52 risultano essere scaduti; 33 non scaduti, con una vacanza contrattuale media pari a 32 mesi.

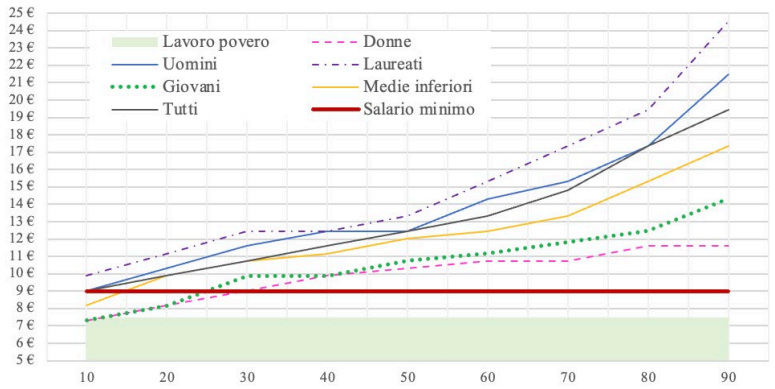
La proposta delle opposizioni presenta dunque elementi indubbiamente apprezzabili, dal momento che oltre tre milioni di lavoratori, secondo le stime più accreditate, potrebbero beneficiare da subito di un incremento significativo della loro attuale e bassa retribuzione. In special modo giovani, donne e lavoratori con basso livello di scolarizzazione, oggi i più penalizzati dall'attuale sistema (grafico 4).

[49] Conte 2024.

[50] Inapp Plus 2023; Mandrone 2023.

[51] L'indagine è stata presentata in anteprima da Nicola Cicala (Fdv), in occasione del convegno organizzato da Rgl e Cgil, lo scorso 14 marzo a Roma, in tema proprio di salario minimo e contrattazione.

Grafico 4 – Decili della retribuzione oraria lorda per i lavoratori a tempo pieno; €/h



Fonte: Elaborazione Mandrone su dati Inapp Indagine Plus 2021, finti lavoratori autonomi inclusi.

Cosa rappresentano i 9 euro lordi, se paragonati al salario minimo previsto nella stragrande maggioranza dei Ccnl siglati dalle associazioni comparativamente più rappresentative? Non è una domanda a cui è facile rispondere, poiché dipende molto da cosa consideriamo «*lordo*» e cosa ciò include (o esclude). Possono sembrare molti, se li si mette in relazione con la retribuzione oraria minima (il cosiddetto «*Trattamento economico minimo*» o Tem), dove solo paesi molto più ricchi e più uniformi dell'Italia eguagliano o superano tale soglia. O anche se li si quantifica in termini di indice di Kaitz. Possono essere invece pochi, se li si considera dal punto di vista del c.d. «*Trattamento economico complessivo*» (o Tec) e, soprattutto, da una prospettiva costituzionale di *sufficienza*, o di *living wage*, secondo un approccio ed una terminologia in voga in alcuni paesi anglofoni, e più incentrata sulla possibilità di condurre effettivamente una vita – materiale e culturale – dignitosa.

Secondo uno studio condotto su 154 Ccnl tra quelli leader del settore privato[52], in 15 il Tem dei livelli più bassi, per ciascuna scala salariale, risulta già superiore a 9 euro, in 47 si colloca tra 8 e 9 euro, in 68 tra i 7 e gli 8 euro, e in 24 sotto i 7 euro. Si tenga presente che tali importi non includono alcune componenti del *trattamento economico complessivo* (Tec). Nel qual caso, su 60 Ccnl, che da soli coprono il 90% dell'intera popolazione salariata del paese, 39 sono sopra i 9 euro e 22 sotto ma, di questi ultimi, 18 sono sopra gli 8 euro e solo 4 sotto.

In una elaborazione effettuata dall'Istat, e richiamata nel parere tecnico espresso dal Cnel (2023), se si accettassero i criteri del rapporto minimo/medio/mediano indicati nella direttiva, dovremmo attestarci a livello di 7,10 euro, quale 50% del salario medio, e/o 6,85 euro, quale 60% di quello mediano.

[52] Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, 2023.

Decisamente troppo pochi, e ben al di sotto di quanto fissato nella stragrande maggioranza dei Ccnl; sicuramente di quelli leader.

D'altra parte, con i 9 euro che propongono i partiti di opposizione, e che sono poi all'incirca l'attuale media dei *minimi dei minimi* contrattuali, ci porteremmo su un rapporto con il livello medio e mediano stimabile intorno al 63 e al 79%. Dunque ben al di sopra sia di quello indicato nella direttiva che di quanto accade nei più generosi dei paesi con un minimo legale, come Portogallo, Francia e Slovenia, dove si eguaglia o supera di qualche punto il 60% del mediano[53].

Alcuni commentatori, nell'area dei partiti di destra o della rappresentanza dalle piccole e medie imprese, sottolineano (e raccomandano) di stare in linea con gli obiettivi europei. Che da questo punto di vista, quasi paradossalmente, piuttosto che sostenere un reale miglioramento del quadro nazionale, rischierebbero di abbassare le soglie oggi superate dalla maggioranza dei Ccnl più rappresentativi. Ma un importo simile, che abbiamo visto corrispondere a più o meno 7 euro, finirebbe col disattendere gravemente il già citato principio costituzionale di retribuzione «sufficiente». Cosicché, buona parte di quanti oggi patiscono bassi salario e lavoro povero finirebbe col non ricavarne alcun beneficio, senza escludere i rischi di un benchmarking legale sensibilmente più basso degli attuali importi di origine contrattuale.

Ma non sono pochi solo i 7 euro, eventualmente in linea con rapporto indicato dalla direttiva. Lo sono pure i dibattuti 9 euro lordi, se riguardassero – come pare evincersi dal testo – il trattamento economico complessivo, inclusi cioè i ratei differiti, come nel caso della tredicesima (ed eventuale quattordicesima), il Tfr o altri bonus vari di welfare integrativo. Confindustria, ad esempio, ha ripetutamente sottolineato il fatto che, all'interno del proprio ambito associativo e contrattuale, i suoi affiliati di settore garantiscono ovunque minimi più elevati. Ma 9 euro lordi costituirebbero una soglia inferiore non solo a quelli di Confindustria, o dei servizi finanziari (per portare solo due esempi piuttosto prevedibili), ma di pressoché tutti

[53] Etui 2024. Sia detto per inciso, mentre i paesi più ricchi dell'ovest, e noi fra questi, facciamo riferimento pressoché esclusivo al rapporto col mediano, quelli dell'est prediligono di gran lunga quello col medio, a causa del diverso effetto di trascinamento di un sistema a rispetto all'altro, con diverso condizionamento dove i salari sono in predominanza bassi. Cosa che ad esempio induce i bulgari, col minimo al 63% del mediano (solo il Portogallo va ultimamente ben oltre, al 66%), a non dare quasi alcun risalto a questo rapporto, a fronte del 39% del livello medio, ritenuto il solo veramente significativo, nella sua grave criticità; Etui 2024. A febbraio 2023, in Bulgaria, è stato modificato il Codice del Lavoro, stabilendo per legge – grazie proprio alla direttiva europea – che ogni anno a settembre venga verificato, con eventuali adeguamenti, che il salario minimo stia al livello del 50% di quello medio lordo. Similmente, lo scorso marzo, la Repubblica Ceca si è data l'obiettivo del 47% a partire dal 2029. La Lituania fra il 45 e il 50%, laddove a spingersi più avanti di tutti è la Slovacchia, che per legge – sempre grazie alla suddetta direttiva – pone l'obiettivo nel 57% del salario medio lordo nazionale. In vari altri paesi – Croazia, Malta, Estonia, Irlanda – leggi e decreti stanno inserendo riferimenti espliciti alla doppia soglia definita nella direttiva sui salari minimi adeguati. Muller, Schulten 2024.

gli attuali Ccnl *leader*. Compresi quelli afferenti a settori e a inquadramenti oggi coi salari più bassi, che comunque risulterebbero già in linea con quel livello, se non anche al di sopra di esso[54], solitamente per uno o due euro.

I critici del salario minimo legale ritengono che tali questioni siano – nonostante tutto – meglio affrontate e gestite dal sistema delle relazioni sindacali, grazie al suo approccio più duttile e pragmatico[55]. Secondo Michele Tiraboschi, giuslavorista membro del gruppo di esperti consultato dal Cnel: «Il lavoro povero in Italia non è legato alla bassa retribuzione oraria contrattuale ma al fatto che i lavoratori non lavorano a tempo pieno tempo e non tutto l'anno. Inoltre, il lavoro irregolare potrebbe incidere fortemente sul dato». L'ipotesi di una legge sul salario minimo oraria a 9 euro, prosegue, sarebbe preclusa dalla Costituzione italiana che, a suo avviso, «vieta al legislatore di imporre qualsiasi obbligo ai sindacati e conseguentemente ai sistemi di contrattazione collettiva»[56].

Orbene, mentre il dibattito è ancora fervido sulle riviste accademiche, e a tratti pure sulla stampa quotidiana – restando il lavoro povero, un'autentica emergenza nazionale – il governo Meloni ha già reso esplicita ed operativa la sua intenzione di procedere diversamente, escludendo quel tipo di intervento rivendicato dalle opposizioni. Per prima cosa, ad agosto del 2023, ha invitato il Cnel a discutere ed esprimere un parere qualificato sull'intera questione. Anche alla luce della direttiva, e del suo recepimento, entro il 15 novembre 2024. Su indicazione del suo presidente Renato Brunetta, la discussione si è conclusa con un parere negativo. La dichiarazione finale, votata e approvata dalla maggioranza dei membri del Consiglio, contiene una espressa contrarietà all'opportunità di adottare un salario minimo legale, optando invece per una soluzione sul solco della contrattazione collettiva e del suo primato. È stata anche esclusa la via di una applicazione parziale e selettiva, nei settori e per gli impieghi a maggiore rischio bassi salari, sul solco degli interventi legislativi per le cooperative, gli appalti pubblici, il food delivery e le compagnie aeree[57].

Il 7 dicembre 2023 – nel corso di un animato dibattito alla Camera dei Deputati – la maggioranza di destra ha approvato un emendamento al progetto dell'opposizione dei 9 euro, che – escludendo tale possibilità – delega il Governo ad adottare, entro sei mesi dall'entrata in vigore del provvedimento, uno o più decreti legislativi, volti ad intervenire in materia di retribuzione e contrattazione collettiva. Approvata con 153 sì e 118 no, la delega è finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi: a) assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi; b) contrastare il lavoro sottopagato, c) stimolare il rinnovo dei contratti collettivi; d) contrastare fenomeni di concorrenza sleale e delle tutele dei lavo-

[54] Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro, *op. ult. cit.*
[55] Faioli 2023.
[56] Tiraboschi, 2023; vedi anche Lombardo, Tiraboschi 2023.
[57] Per una lettura critica del parere del Cnel, Valente 2024.

ratori (dumping contrattuale). Il Governo dovrà definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi più applicati, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo applicato costituisca la condizione economica minima da riconoscersi ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria. Inoltre, il Governo dovrà stabilire per le società appaltatrici e sub-appaltatrici l'obbligo di riconoscere ai lavoratori interessati trattamenti economici complessivi minimi non inferiori a quelli previsti nei Ccnl maggiormente applicati nel settore, insieme alle misure di verifica e controllo in capo alle stazioni appaltanti. E ancora: introdurre strumenti di incentivazione a sostegno dei Ccnl, prevedendo l'intervento del Ministro del lavoro in caso sia per i contratti scaduti che nei settori non coperti, sempre nella prospettiva di una estensione dei trattamenti complessivi minimi. Infine, disciplinare modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione e agli utili di impresa. «Faremo in sei mesi quello che non avete mai fatto in 12 anni», è stato il commento provocatorio dell'estensore del provvedimento per la maggioranza di destra.

Le opposizioni, politiche e sindacali, lamentano l'impianto complessivo di un approccio e di una procedura che, insieme, rendono residuale tanto il confronto con le parti sociali quanto il dibattimento parlamentare. Dal punto di visto più tecnico-normativo, si è fatto criticamente osservare come il criterio dei Ccnl «più» o «maggiormente applicati» – al posto di quella ormai canonica, ovvero siglati dalle associazioni «comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria» – costituisce ben più di un mero slittamento semantico, dal momento che potrebbe darsi il caso di Ccnl settoriali più applicati, ma siglati da soggetti poco rappresentativi[58], avallando – proprio nei settori meno sindacalizzati e con salari più bassi – uno sdoganamento dei contratti pirata, ad opera delle imprese che volessero premiarli. L'esempio di scuola che viene portato è quello dell'associazione datoriale che, disdettando un Ccnl *leader*, ne sottoscriva un altro con sigle minori, dopo aver convenuto un perimetro contrattuale più circoscritto. E nel quale esso diverrebbe il più applicato. Ipotesi forse estrema, e sul medio o lungo periodo, ma più che sufficiente a giustificare una preoccupazione in qualche settore della dottrina, e soprattutto in un sindacato come la Cgil, che ne ravvisa uno snodo di assoluta gravità, nel disegno di riforma – ritenuto per altro senza precedenti, in materia – ad opera del governo Meloni. Stando le attuali coperture, e alle distanze quasi siderali di cui ci informa il Cnel, fra i Ccnl *leader* e quelli minori, non è facile al momento immaginare rimonte clamorose e sorpassi. Posto che, la loro eventualità, non priverebbe certo le associazioni maggiori di adire ogni sede e canale per disinnescarla. D'altra parte, se ci si volesse collocare su questo piano di pessimismo ipotetico e sistematico, si potrebbe pure paventare che, fissando una soglia determinata (ad esempio 9 euro), datori afferenti a

[58] Bavaro 2023.

Ccnl oggi sopra quella soglia, possano decidere di uscirne, per applicare il più conveniente minimo legale. Della serie, sin troppo nota nelle cose lavoristiche: *fatta la legge, trovato l'inganno*.

Nel frattempo, i partiti di opposizione promettono una nuova ondata di iniziative e mobilitazioni, rilanciando una legge di iniziativa popolare, per la quale – mentre scriviamo – è in corso la raccolta delle firme. Forti anche dell'autorevole avallo del Commissario Ue all'Occupazione e agli affari sociali, il socialdemocratico Nicolas Schmitt, che in più occasioni si è espresso sulla situazione dei salari italiani, denunciandone livelli intollerabilmente bassi, con una certa eco sulla stampa nazionale.

Qual è, in tutto questo, la posizione dei principali sindacati? Dopo una lunga riluttanza e qualche apertura iniziale negli ultimi due anni, la Cgil sembra aver abbracciato con convinzione l'idea che «*sotto una certa soglia oraria nessun lavoratore dovrebbe essere pagato*». Una svolta approvata durante l'ultimo Congresso, nel maggio 2023, e più volte ribadita dal Segretario Generale Maurizio Landini, in tutte le sedi e occasioni. Come si legge in un documento: «Non possiamo non riflettere e interrogarci sulle ragioni, certamente complesse e articolate, che sono alla base della crescita della manodopera povera e che si inseriscono nella più ampia emergenza salariale del paese». I dati sui salari, e l'insopportabile elevata incidenza dei lavoratori poveri, rendono cogente e «*moralmente obbligato*» l'intervento. Per la Cgil il rafforzamento della contrattazione collettiva resta una priorità per migliorare le condizioni di vita e di lavoro. Da questo punto di vista, il salario minimo legale è concepito non in alternativa ma come sostegno al salario contrattuale collettivo. La Cgil ha apprezzato e sostenuto molto e fin dall'inizio, ad esempio all'interno della Ces, la promozione e il varo della direttiva su salari minimi adeguati nell'Ue. Ora vede positivamente la possibilità di un suo recepimento, appoggiando – seppure indirettamente (non ha partecipato alla raccolta delle firme) – il disegno di legge proposto dall'opposizione di centrosinistra, restando ancora un po' più vago sulla soglia numerica. La Cgil ha contestato al Governo di aver delegato il Cnel ad esprimere un parere qualificato sulla questione, evitando di discuterne con le associazioni più rappresentative delle parti sociali. Non sembra lontana da questi presupposti la posizione della Uil, in un momento in cui la sinergia tra le due confederazioni è al massimo da anni, nell'opporsi alla politica dell'esecutivo Meloni.

Diversa, invece, la posizione della Cisl, delle tre maggiori confederazioni di gran lunga la più scettica e riluttante verso l'ipotesi di una legge sul salario minimo. Come per la maggior parte delle associazioni datoriali, anche qui il giudizio è simile a quello espresso dal Cnel: il sistema di contrattazione collettiva italiano è sufficientemente performante e i dati sopra commentati, su coperture e minimi salariali, sono pienamente attendibili. I livelli minimi fissati nei Ccnl, soprattutto a livello di trattamento complessivo, rispetterebbero già quel principio di «adeguatezza», perseguito dal legislatore comunitario. Per lo meno quando si instau-

rano rapporti di lavoro standard. Tradizionalmente ostile, per identità e cultura, all'interventismo statale sui temi e sulle dinamiche delle relazioni industriali, la Cisl potrebbe oggi ritenere utile solo una legge di attuazione dell'accordo bipartito sulla rappresentatività delle parti sociali, per selezionare e rendere vincolanti i Ccnl siglati dalle associazioni comparativamente più rappresentative. Altrettanto urgente è ridurre la precarietà e l'abuso dei contratti part-time e a tempo determinato, considerati il vero e grave vulnus per le retribuzioni italiane.

Dove le tre principali confederazioni sindacali appaiono più ampiamente d'accordo è sulla duplice esigenza di selezionare e sostenere solo gli accordi salariali e nazionali, sottoscritti dai sindacati più comparativi, con una regolazione più cogente della rappresentatività, attuando i vari accordi quadro bipartiti al riguardo. Le parti sociali italiane, e in particolare i maggiori sindacati, sostengono una soluzione che rispetti e tuteli l'autonomia collettiva, attraverso l'attuazione dell'intero articolo 39 al fine di selezionare parti sociali realmente rappresentative nella contrattazione collettiva, supportandone gli esiti con adeguati meccanismi di estensione in per prevenire gli accordi «pirata» e il dumping sociale. L'obiettivo è quello di attuare e rendere più esigibili i criteri definiti nel già citato Testo Unico siglato ormai dieci anni fa, nel 2014, e ritenuto quale presupposto per giungere all'estensione vincolante dei contratti collettivi. Nel frattempo, il sistema dovrebbe essere migliorato nelle sue capacità di mappatura, per ottenere e fornire dati quanto più affidabili sulla copertura della contrattazione collettiva, come previsto dagli articoli 10 e 11 della direttiva.

5.5. Conclusioni

L'adozione del salario minimo legale, in un paese che ne è stato storicamente privo, è oggi ritenuta una grande opportunità, se non anche una vera necessità, da un'ampia parte dell'opinione pubblica italiana, fra i partiti politici, nel sindacalismo e nei movimenti sociali, da una parte del mondo accademico. Soprattutto tra i giuslavoristi: sono ormai innumerevoli gli articoli e i saggi su questo tema. Non era così fino a non molto tempo fa, quando anche nel centrosinistra e in tutti i sindacati prevaleva una gelosa difesa del tradizionale ed esclusivo primato della contrattazione collettiva, e della piena sovranità sindacale sulla fissazione salariale di tutti i settori e livelli. Un senso comune tra un certo numero di esperti è che oggi vi sia troppa incertezza, opacità, frammentazione, elusione e scarsa sanzionabilità, in tutto il sistema di *wage setting*. In sostanza: il volontarismo puro e l'astensionismo legislativo, di tutti questi decenni, non funzionano più. Porre rimedio a ciò è uno degli obiettivi della direttiva, come si legge nel *Considerando* 16, e perciò un salario minimo legale, rispettoso il più possibile dell'autonomia collettiva, diviene a dir poco auspicabile; con un importo determinato o attraverso un meccanismo di estensione.

Fuori da schematizzazioni ideologiche e preconcette, l'adozione di un salario minimo legale va considerata con pragmatismo e cautela, al fine di evitare aspettative palingenetiche, destinate a restare frustrate alla prova dei fatti; se non addirittura a preparare il terreno per qualche amara eterogenesi. In termini generali, la legge ha l'indiscutibile merito di fornire, rispetto alla contrattazione, maggiori garanzie circa l'universalità della sua copertura, nonché la certezza e l'applicabilità dei trattamenti previsti. I datori di lavoro riconosciuti dal giudice inadempienti potrebbero essere sanzionati, con l'immediata sostituzione e l'inserimento della nuova soglia minima nella retribuzione del lavoratore. Inoltre, un salario minimo legale tende a ridurre i differenziali tra i vari settori e può spingere al rialzo l'intera dinamica salariale, attraverso quell'effetto noto come «*spillover*». L'Ocse ha inoltre dimostrato come il salario minimo, dove in vigore, abbia svolto un ruolo fondamentale per contrastare la grande inflazione degli ultimi due anni[59]. Non provoca ricadute negative sull'occupazione, come ha dimostrato l'economia tedesca da quando la legge è stata varata nel 2015, laddove alcune agevolazioni contributive – volte a ridurre i costi per le imprese – potrebbero eventualmente avere ripercussioni su pensioni e welfare.

Di contro, il salario minimo legale tende a collocarsi ovunque su livelli assoluti e relativi nominalmente bassi, se non addirittura molto bassi. In quasi tutti i paesi in cui esiste, l'indice di Kaitz è al di sotto della soglia dei bassi salari e anche della povertà lavorativa[60]. Ciò vuol dire che, da solo, senza integrazioni contrattuali e/o di welfare pubblico (agevolazioni sugli affitti o per i figli a carico), un minimo legale non è sufficiente a garantire un'uscita generalizzata dalla condizione di *working poor* o di lavoro a basso salario. E questo merita di essere sottolineato. Esso può inoltre accentuare la dimensione tecnocratica della determinazione salariale, in forum tripartiti, invece che nell'ambito del dialogo fra le parti sociali e nella contrattazione collettiva. Ultimo ma non meno importante: il salario minimo legale è più soggetto alla contingenza politica. Che può dare ai governi progressisti, come Sanchez o Scholz, mano libera per compiere seri progressi in un solo o pochi decisi balzi in avanti. Ma può anche subire congelamenti durante esecutivi ostili, come per anni negli Stati Uniti, a livello federale, o diventare la prima vittima delle restrizioni austeritarie, come nella Grecia della Troika.

Vi è poi una ulteriore considerazione da svolgere – la cosa è stata osservata da tempo, fra gli studiosi di relazioni industriali – ossia che un salario minimo legale, specialmente se collegato alla concomitante garanzia amministrativa dell'estensione dell'efficacia dei contratti collettivi, può far crollare l'interesse dei lavoratori ad iscriversi al sindacato. Inducendo quell'opportunismo da *free riders*, concet-

[59] Cazes, Garnero, nel rapporto pubblicato dal *Centro ricerche di politica economica*, nell'agosto 2023, e riportato dalla stampa italiana.

[60] Leonardi 2022.

tualizzato da Mancur Olson, nel suo ormai classico «*La logica dell'azione collettiva*», del 1965. In Francia e Spagna, dove vigono ambo le cose, è una delle spiegazioni che viene comunemente data del basso, bassissimo grado di sindacalizzazione, laddove i nordici usano questo argomento e quegli esempi, a sostegno della loro forte ostilità verso questo genere di interventi, volti a loro dire a svuotare sostanzialmente il ruolo sovrano dei sindacati, e con esso la loro attrattiva.

Al contrario, i vantaggi e gli svantaggi del sistema contrattuale operano quasi all'inverso. Esso stabilisce livelli minimi comparativamente più elevati; è più flessibile e articolato rispetto alle qualifiche dei lavoratori; preserva il ruolo delle parti sociali e del sindacato come autorità salariali; ed è relativamente meno esposto alla contingenza politico-economica; con o senza governi pro-lavoro. Ma offre meno garanzie – certamente nel caso italiano – in termini di universalità, certezza e applicabilità, dispersione dei differenziali tra settori.

Quello che è certo è che l'introduzione di un minimo legale orario a 9 euro produrrebbe un impatto molto rilevante sull'intero sistema e sulle dinamiche salariali di un paese come il nostro. Situazioni di sfruttamento insopportabile verrebbero dichiarate apertamente e direttamente illegali, e come tali più facilmente rilevabili e sanzionabili.

Però c'è un altro aspetto, molto problematico, da tenere in considerazione. L'Italia è un paese afflitto dal dualismo territoriale come probabilmente nessun altro stato membro dell'Ue. Ciò che può essere appena percepito nelle economie e società del nord del paese, può costituire un serio rischio per la sostenibilità economica di una gran parte di quelle del Sud. Col rischio di favorire una immersione da parte di ampi settori di una economia già oggi, a ridosso di quel livello. E in effetti, non è marginale nel dibattito attuale la posizione di chi sostiene una differenziazione territoriale del salario minimo, poiché il costo della vita è molto diverso tra, ad esempio, Lombardia e Calabria[61]. Un problema già noto con il salario minimo fissato nei Ccnl, dove occorre sempre ricercare una sorta di media sostenibile anche per le aree meno avanzate, lasciando alla contrattazione decentrata la distribuzione degli eventuali incrementi di produttività. Allora è forse meglio prendere in considerazione una soglia più bassa, ad esempio, per scongiurare la messa in crisi di tanti segmenti marginali dell'economia nazionale? Ad esempio, fissandolo a 7 euro e qualcosa, in linea col rapporto raccomandato dalla direttiva, quale 60% del mediano? Qui le obiezioni sono almeno due: una viene

[61] Su questa posizione, Ichino, 2023, per il quale: «Se fissiamo a 9 euro la soglia media nazionale, allora il minimo potrebbe essere superiore del 20% a Milano, e inferiore del 10% a Cosenza». A proposte come queste, sindacalisti e settori della dottrina, ad esempio Carabelli, contestano che ciò sarebbe contrario al principio costituzionale di «uguaglianza sostanziale», sottolineato nell'articolo 3, comma 2, insieme al dovere per la Repubblica «di rimuovere ogni gli ostacoli economici e sociali che impediscono tale raggiungimento». Ricordano anche che i salari territoriali erano la realtà fino all'autunno caldo del 1969, allora notoriamente chiamati, e stigmatizzati, come «gabbie salariali».

dalla Costituzione, e dalla recente ondata di sentenze della Corte di Cassazione, secondo cui la «sufficienza» per condurre un'esistenza libera e dignitosa, del lavoratore e della sua famiglia, deve sempre rispettata[62]. La seconda è che non si può escludere che un certo numero di piccoli e medi datori di lavoro, soprattutto al Sud e nel medio termine, possano rinunciare ai loro contratti collettivi più costosi, per adottare la nuova soglia legale. Il timore, apertamente espresso dai sostenitori del primato esclusivo dell'autonomia collettiva, è l'indebolimento della contrattazione collettiva. Il rischio che si paventa è quello di una «fuga» dai Ccnl, per ottenere costi salariali più bassi, considerando come esso sia molto più che un semplice meccanismo per fissare i minimi salariali[63]. Questo è ciò che teme ad esempio la Cisl, non molto diversamente da quanto espresso quasi veementemente dai sindacati nordici, in tutte le sedi europee.

La legge e la contrattazione collettiva, come abbiamo imparato dalle esperienze comparative, possono coesistere l'uno con l'altro. Un possibile compromesso, per un periodo sperimentale, potrebbe essere quello di mantenere il primato generale della contrattazione collettiva nella fissazione salariale – «ripulita» da attori falsi e accordi pirata attraverso una legislazione sulla rappresentatività e meccanismi di estensione – con la possibilità di un interventismo statale diretto nei settori noti e documentati per essere più a rischio di povertà lavorativa e sfruttamento; salari molto bassi e/o copertura della contrattazione collettiva. Una scelta di estensione selettiva adottata, se non erriamo, dalla Norvegia, secondo un modello evocato da noi da alcuni autorevoli esperti[64]. Inoltre, se attuata, una legge sul salario minimo dovrà essere comunque accompagnata da una serie di misure di sostegno. Tra le quali le più importanti sono, da un lato, il rafforzamento dei controlli ispettivi e, dall'altro, il pieno coinvolgimento dei sindacati e delle organizzazioni datoriali maggiori, che potrebbero anche essere chiamate, come avviene in altri paesi europei, a definire una forma di collaborazione nel verificare la corretta amministrazione del contratto collettivo.

Poiché la maggior parte dei lavoratori a basso salario e a rischio povertà sono di gran lunga concentrati tra i dipendenti atipici, ridurre la precarietà e l'insicu-

[62] Carabelli (2023) si dichiara molto a favore di lasciare alla contrattazione collettiva il compito di fissare in dettaglio la «proporzionalità» della remunerazione, laddove il concetto di «sufficienza» dovrebbe essere protetto dalla aleatorietà dei rapporti di potere fra datore di lavoro/lavoratore, e ciò per le sue implicazioni relative alla stessa vita del contraente più debole: il lavoratore. Da questo punto di vista, la legge dovrebbe fissare una soglia vitale di sufficienza, supportata dagli statistici e dati socioeconomici.

[63] Faioli 2023.

[64] Treu 2022, come anche il Gruppo di lavoro sul lavoro povero, istituito presso il Ministero del lavoro nel 2022; cit. Su una posizione simile Boeri, secondo il quale «poiché la soglia nazionale è il punto più problematico dei dibattiti e delle proposte, sarebbe saggio cominciare a considerare solo i salari più bassi, con prudenza, e vedere cosa succede. Tirare i numeri a casaccio è solo un servizio ai detrattori del salario minimo legale, che invece è necessario». Sono favorevole alla misura. Ma per vedere come va si può partire con prudenza»; intervista sul *Corriere della Sera,* 18/8/2023.

rezza lavorativa è l'altro passo fondamentale per combattere efficacemente i lavoratori poveri. Poco o niente infatti si può fare con un aumento della retribuzione oraria, se il datore resta sostanzialmente libero di far durare il contratto di lavoro per poche ore alla settimana o per qualche mese all'anno. O addirittura giocando scorrettamente sulla qualificazione della tipizzazione giuridica del contratto. In fin dei conti, la quota di lavoro povero rimarrà altrettanto elevata, se non la stessa, vanificando le buone intenzioni della riforma. La Spagna si è già mossa in questa direzione e i primi dati sembrano più che incoraggianti.

Infine: nessun reale miglioramento, *de jure* e *de facto*, può essere ottenuto senza un sostanziale rafforzamento delle autorità di contrasto, con i controlli e le ispezioni sul campo condotti dagli ispettorati del lavoro, come deterrente per prevenire e sanzionare ogni forma di elusione e non conformità. Non dimentichiamo che questa è un'altra delle condizioni prescritte dalla direttiva, al fine di migliorare l'accesso dei lavoratori alle tutele del salario minimo, anche se nel testo parrebbe indirizzata solo ai paesi con un salario minimo legale (art. 8). In Germania, che ha un numero di ispettori ben maggiore che da noi, e in cui il lavoro nero e irregolare è assai meno incidente, i sindacati invocano un forte consolidamento di questi apparati, dopo aver preso atto di inedite forme elusive, dopo l'istituzione della legge del 2015[65].

Per concludere, l'Italia sembra aver già raggiunto e soddisfatto i principali requisiti della direttiva, e considerando che non ci si aspetta che nessuno Stato membro cambi o abbandoni il proprio metodo per fissare i salari minimi, o estendere la copertura dei contratti collettivi, si potrebbe concludere che L'Italia non ha bisogno di adottare una legislazione in materia. Molti e influenti attori delle relazioni industriali e dello spettro politico la pensano così. Tuttavia, andando oltre la lettera di quel testo, i policy maker e le parti sociali potrebbero sfruttare questa opportunità per superare le vecchie e nuove *impasse* del nostro attuale sistema[66]. Sono molteplici e anche piuttosto consistenti, come abbiamo cercato di elencare e dimostrare. Ciò potrebbe aprire la strada ad una riforma che, cogliendo lo spirito della direttiva del 2022, sappia suscitare il coraggio di uscire dalla vecchia *comfort zone* di un'autonomia collettiva che, a differenza di un passato anche recente, non sembra più bastare.

Il sistema necessita sicuramente di un'urgente razionalizzazione, che riduca, selezioni e metta ordine nel caos in cui rischia di cadere; o in cui forse è già caduto. A partire dalla contrattazione collettiva: i suoi attori, i suoi effetti, la sua

[65] Ad esempio, nel caso di un sorprendente ricorso al part-time, in un settore che ne era stato tradizionalmente estraneo, come l'edilizia, secondo quanto raccolto dal telefono verde dell'IG Bau di Berlino, e sentito riferire da chi scrive da parte dei colleghi tedeschi, nel corso di una discussione in seno all'Etui. Vedi anche *In Germania l'edilizia è in forte crescita ma non sempre si rispettano i minimi salariali*, in «Conquiste del lavoro», 9/3/2022.

[66] In tal senso, fra gli altri, Orlandini 2023.

esigibilità tempestiva, la sua capacità di salvaguardare salari reali e produttività di sistema. I *Considerando* 16 e 22 della Direttiva parlano di «*contrattazione solida e ben funzionante*»; che è esattamente ciò di cui il nostro sistema ha bisogno di acclarare e mettere in sicurezza. In ogni caso, ciò non può che richiedere un intervento legale, come non c'è mai stato prima. E, nell'ambito di questo intervento, la fissazione di una soglia salariale oraria sufficiente, al di sotto della quale nessuno può e deve essere retribuito – come nella sostanza richiesto dalla Costituzione italiana e dal Pilastro europeo dei diritti sociali – è, può oggi certamente divenire, un indispensabile baluardo a tutela della dignità umana e sociale, prima ancora che una mera variabile economica, da lasciare alla contingenza e all'aleatoria asimmetria dei rapporti di forza, individuale e collettivi, tra capitale e lavoro.

Riferimenti bibliografici

Albi P. (2023), Salario minimo e salario giusto, Torino, Giappichelli.

Anastasia B. (2023), Nessun trucco: i dipendenti privati sotto i 7,5 euro sono solo lo 0,2%, la Repubblica, 17/9.2023.

Ballestrero M.V. (2021), Riallacciando il filo del discorso. Dalla riflessione di Massimo Roccella al dibattito attuale sul salario minimo, *Wp Csdle «Massimo D'Antona».IT* – 447.

Barbieri M. (2022), Europa/Italia: a che serve il salario minimo legale, *Lde*, n. 2.

Bavaro V. (2014), Il salario minimo legale nel diritto sindacale italiano. Fra Jobs act e dottrina dell'austerità, *Qrs*, n. 4; 61 ss.

Bavaro V. (2022), Sul salario adeguato, *Lde,* n. 2.

Bavaro V. (2023), «Adeguato», «sufficiente», «povero» «basso», «dignitoso». Il salario in Italia fra principi giuridici e numeri economici, *Rgl*, n. 4; 510 ss.

Bavaro V., Borelli S., Orlandini G. (2022), La proposta di Direttiva sul salario adeguato nell'Unione europea, *Rgl*; 493 ss.

Bellavista A. (2014), Il salario minimo legale, *Dri*; 741 ss.

Biasi M. (2015), Il salario minimo legale nel «Jobs Act»: promozione o svuotamento dell'azione contrattuale collettiva?, *Wp Csdle «Massimo D'Antona».IT* – 241.

Boeri T. (2023), Sono favorevole ma per vedere come va si può partire con prudenza, *Corriere della Sera*, 18.8.2023.

Bronzini G. (2023), Il contributo della Corte di Cassazione per risolvere il tema dei «salari indecenti», *Lde,* n. 3.

Calvellini G., Loffredo A. (2023), Salari e copertura della contrattazione collettiva: dietro le apparenze molto dubbi, *Rgl*, n. 4; 577 ss.

Carabelli U., (2023), Considerazioni sull'interpretazioni dell'art. 36.1, Cost., *Rgl*, n. 4; 647 ss.

Cnel (2023), Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia. Inquadramento e analisi del problema; esiti della prima fase dell'istruttoria tecnica, Roma, 4.10.2023.

Conte V. (2024), Ecco il lavoro povero: 1,3 milioni di contratti sotto il salario minimo, *la Repubblica*», 11.1.2024.

Faioli M. (2023), Fissare una soglia di salario minimo è sbagliato. Le imprese potrebbero uscire dai contratti nazionali, *la Repubblica*, 31.8.2023.
Faioli M. (2023), Salario minimo e lavoro povero. Evitare le norme «simbolo», https://www.comunitadiconnessioni.org/editoriale/salario-minimo-e-lavoro-povero-evitare-le-norme-simbolo/.
Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro (2023), Salario minimo in Italia: elementi per una valutazione, Report, 13.7.2023.
Etui (2024), *Benchmarking Working Europe*, Bruxelles, Etui.
Eurofound (2023), *Minimum wages in 2022. Annual Report;* Dublin, Eurofound.
Eurofound (2023), *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member State – Comparative report*, Dublin, Eurofound.
Garnero A. (2018), The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy*, Iza Journal of Labor Policy*, 7: 3.
Garnero A. (2023), Salari bassi: di chi è la colpa, *La Stampa*, 18.11.2023.
Garnero A., Ciucciovino S., de Camillis R., Magnani M., Naticchioni P., Raitano M. *et al.* (2021), *Relazione del gruppo di lavoro sugli interventi e le misure di contrasto alla povertà lavorativa in Italia,* Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Roma.
Garnero A., Lucifora C. (2020), L'erosione della contrattazione collettiva in Italia e il dibattito sul salario minimo legale, *Dlri*, 297 ss.
Giangrande N. (2020), La questione salariale in Italia. Un confronto con le maggiori economie dell'Eurozona, Fondazione G. Di Vittorio, Wp, n. 3, Roma.
Gragnoli G., Palladini S. (a cura di) (2012), La retribuzione, Torino, Utet Giuridica.
Ichino P. (2023), Il salario minimo è necessario; paghe diverse tra le regioni in base al costo della vita, *la Stampa*, 20.08.2023.
Ilo (2022), Global Wage Report. The impact of inflation and Covid-19 on wages and purchasing power*,* https://www.aranagenzia.it/attachments/article/13376/ILO%20%20Global%20Wage%20Report%202022%E2%80%9323.pdf.
Istat (2023), Esame delle proposte di legge C.141, C.210, C.216, C.306, C.432, C. 1053, C.1275, recanti disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo, Audizione XI Commissione Camera dei Deputati, 11 luglio.
Istat (2024a), Rapporto annuale 2024. La situazione del paese, https://www.istat.it/it/archivio/296796.
Istat (2024b), Condizioni di vita e reddito delle famiglie: Anno 2023; 4 maggio https://www.istat.it/it/archivio/296819.
Keune M., Pochet P. (2023), The revival of Social Europe: is this time different?, *Transfer*, 29: 2; 173 ss.
Kilpatrick C. (2023), The Roaring 20s for Social Europe, *Transfer*, 29: 2; 203 ss.
Lassandari A. (2023), La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell'equa retribuzione, *Rgl*, n. 4; 531 ss.
Leonardi S. (2014), Salario minimo e ruolo del sindacato, *Ld*, n. 1; 185 ss.
Leonardi S. (2022), Opportunità e limiti del salario minimo legale: un raffronto europeo, *MEE,* maggio 2022.
Leonardi S. (2023), Il dumping contrattuale nel terziario. Spunti di analisi da un'indagine comparative nel terziario, *Rgl*, n. 1.

Lo Faro A. (2022), La proposta europea per «salari minimi adeguati» nella prospettiva dell'ordinamento italiano: vincoli e prospettive, in Cnel, XXIII Rapporto Mercato del Lavoro e contrattazione collettiva 2021, Roma.
Lombardo F., Tiraboschi M. (2023), Conoscere per deliberare: quale impatto per lavoratori, sindacati e imprese di un salario minimo legale a 9 euro?, in «Bollettino Adapt», n. 253.
Lucifora C., Vigani D. (2021), Losing control? Unions' representativeness, pirate collective agreements and wages, *Industrial Relations*, vol. 60(2); 188 ss.
Luebker M., Schulten T. (2022), Wsi Minimum Wage Report 2022, Report no. 71, March.
Mandrone E. (2023), A chi serve un salario minimo legale? *Mee,* n. 204, dicembre 2023.
Marocco M. (2024). Lo stato di salute della contrattazione collettiva in Italia alla luce delle evidenze empiriche Inapp. (in corso di pubblicazione in Quaderni di Rgl).
Muller T., Schulten T. (2024), Not done yet – applying the minimum wage directive, *Social Europe*, 2.5.2024.
Oecd-Aias (2022), Ictwss database, https://www.oecd.org/employment/ictwwìss-database.htm.
Olson M. (1965), La logica dell'azione collettiva. I beni pubblici e la teoria dei gruppi, Milano: Feltrinelli.
Orlandini G. (2022), La direttiva sui salari minimi adeguati e sugli obblighi di promozione della contrattazione: per l'Italia l'occasione per arginare il dumping contrattuale, in *Diritti & Lavoro Flash*, n. 7.
Orlandini G., Meardi G. (2023), Round Table. Implementing the Eu Directive on adequate minimum wage in southern Europe: the odd case of Italy, *Transfer*; 20; 2; 253 ss.
Piglialarmi G. (2021), Anatomia della contrattazione pirata, *Dri*; 689 ss.
Razzolini O. (2021), Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea, *Lde*.
Ricci G. (2011), La retribuzione costituzionalmente adeguata e il dibattito sul diritto al salario minimo, *Ld*; 44 ss.
Roccella M. (1986), I salari, Bologna, Il Mulino.
Schulten T., Muller T. (2021), A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union, *Illej*, 14:1.
Speziale V. (2015), *Il salario minimo legale*, in Wp *Csdle* «Massimo D'Antona.IT» – 244.
Tiraboschi M. (2023), *Il salario minimo è un bluff*, *ItaliaOggi*, 8.9.2023.
Treu T. (2022a), *Salario minimo: estensione selettivo dei minimi contrattuali*, Wp *Csdle* «Massimo D'Antona.IT» – 456.
Treu T. (2022b), Violato un contratto su tre: così le aziende aggirano le regole, *La Stampa*, 18.8.2023.
Tridico P. (2022), Il salario minimo aiuta la crescita; alzare le buste paga porta più lavoro, *La Stampa*, 9.6.2022.
Tridico P. (2023), Il lavoro povero sottostimato, su *la Repubblica*, 16 settembre.
Valente L. (2023), Salario minimo: un conflitto istituzionale*, Lavoce.info*, 13 ottobre.

6.
«Quando diventi povero diventi anche solo». Il lavoro dei migranti in agricoltura nella provincia di Latina: problemi e prospettive

Maria Teresa Ambrosio, Marco Omizzolo[*]

6.1. Il mercato del lavoro agricolo: una introduzione allo studio di caso

La stagionalità delle colture, l'andamento diversificato e discontinuo del ciclo produttivo e la deperibilità precoce dei prodotti da destinare alla vendita e al consumo caratterizzano, notoriamente, il settore dell'agricoltura (Cangemi, Pettinelli, Salomone 2023, p. 67). Le attività delle imprese agricole «dirette alla cura e allo sviluppo del ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso» (art. 2135 c.c.) sono, dunque, intervallate da un tempo definito.

Le peculiarità sopra richiamate influiscono sul mercato del lavoro e sui rapporti di lavoro in agricoltura, determinando, in particolare, un fabbisogno di manodopera occasionale da cui scaturiscono impieghi temporanei, intermittenti e spesso precari. Storicamente, il comparto agricolo è stato ampiamente interessato da forme di lavoro flessibile, in particolare a termine (si pensi ai contratti a tempo determinato c.d. stagionali), dal lavoro part-time e da fenomeni di esternalizzazione di parte delle attività agricole tramite contratti di appalto finalizzati ad integrare la richiesta di manodopera (Lambertucci 2024; Battisti 2023, p. 664 ss.; Borzaga 2021, p. 199 ss.). Se, come è emerso anche da più recenti ricerche sul tema (Brollo, Zoli, Lambertucci, Biasi 2024), i rapporti di lavoro flessibile favoriscono segnatamente il fenomeno della «povertà nel lavoro» (Lambertucci 2024, p. 156), l'agricoltura può essere allora considerata il settore che più si associa al lavoro povero (Osservatorio Placido Rizzotto, Flai-Cgil 2022).

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (Cnel) ha recentemente evidenziato come «una scarsa quantità di giornate di lavoro è uno degli elementi più rilevanti che concorrono a determinare il lavoro povero e si espone altresì a possibilità non quantificabili di lavoro nero» (Cnel 2023, p. 21). In effetti, se si pone mente al mercato del lavoro agricolo risulta evidente come gli impieghi a termine, stagionali, occasionali o comunque connotati da scarse quantità di

[*] Sebbene il lavoro sia frutto della riflessione comune dei due autori, a Maria Teresa Ambrosio sono attribuibili i paragrafi 6.1, 6.3.a, 6.3.b, 6.3.c, 6.4.b, 6.4.c, a Marco Omizzolo i paragrafi 6.2, 6.3.d, 6.3.e, 6.3.f, 6.4.a, 6.5.

giornate di lavoro favoriscano sia la povertà nel lavoro sia la diffusione di forme di lavoro irregolare, in nero o anche solo apparentemente regolare.

La temporaneità degli impieghi, le basse retribuzioni orarie, la flessibilità insieme alla scarsa prevedibilità della domanda di manodopera (Battisti 2023, p. 665) hanno incoraggiato il reclutamento di lavoratori/trici di paesi terzi, prevalentemente a bassa specializzazione (c.d. low-skilled) (Picco 2024). Fatta eccezione per i lavoratori/trici provenienti dalla Romania, che si collocano al primo posto per presenza nel settore (78.214), i dati relativi all'anno 2022 (confermati per il 2023) vedono una spiccata partecipazione nel mercato del lavoro agricolo di cittadini extra-Ue provenienti dal Marocco (38.051) e dall'India (39.021), dal Senegal (16.229) e dal Pakistan (15.095), dall'Albania (35.474) e dalla Tunisia (14.071) (Magrini 2023, p. 292; cfr. Ambrosini, Devole, Naso, Paravati 2024, p. 300). Il forte coinvolgimento di lavoratori/trici stranieri ha agevolato la diffusione del lavoro sommerso, impieghi irregolari e «in nero» (in agricoltura, quasi 230 mila lavoratori/trici sono impiegati senza regolare contratto – Osservatorio Placido Rizzotto, Flai-Cgil 2022), insieme a forme diffuse di contrattualizzazione «grigia» (Peruzzi 2015, p. 115 ss.; Faioli 2009, p. 440 ss.; Faioli 2008) da intendere come condizione persistente e sofisticata dello sfruttamento lavorativo che, in alcuni casi, può divenire grave per il concomitante fenomeno del disagio abitativo e della povertà economica e sociale che ne conseguono[1].

La precarizzazione strutturale del lavoro genera dunque forme di lavoro povero e gravemente asservito, riaffermando profili diversi di sfruttamento ed emarginazione (G. Fontana 2024). È di solo qualche mese fa il discorso del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, che rinviene nella precarizzazione del lavoro e nelle sacche di salari bassi «un elemento di preoccupante lacerazione della coesione sociale»[2].

Va evidenziato come la povertà lavorativa – o la povertà nonostante il lavoro – sebbene notoriamente collegata a salari insufficienti, sia «il risultato di un processo che va ben oltre il salario e che riguarda i tempi di lavoro (ovvero quante ore si lavora abitualmente a settimana e quante settimane si è occupati nel corso di un anno), la composizione familiare (e in particolare quante persone percepiscono un reddito all'interno del nucleo) e l'azione redistributiva dello Stato» (Cnel 2023, p. 6). I fattori (oggettivi e soggettivi) di rischio del lavoro povero e le circostanze che possono concorrere all'aggravarsi dello stesso sono molteplici. Si intuisce, pertanto, la complessità del tema, che il presente studio di caso tenta di restituire.

[1] Molto spesso il lavoro «grigio» viene considerato meno aggressivo rispetto a quello definito generalmente «nero». Si tratta di una grave e semplicistica lettura che rischia di non riconoscerne lo sviluppo strumentale al fine di nascondere o sofisticare lo sfruttamento lavorativo, anche grave, sino a legittimare sul piano sociale forme gravi e persistenti di povertà economica e sociale.

[2] Il Capo dello Stato, Sergio Mattarella, nel discorso del 17 ottobre 2024 per il conferimento delle «Stelle al merito».

Il capitolo si propone di descrivere e analizzare il tema del lavoro povero in agricoltura con particolare attenzione al lavoro dei migranti e ai fattori che influiscono sul rischio di povertà lavorativa ed emarginazione sociale. Lo studio focalizza l'attenzione sulla provincia di Latina, un'area agro-alimentare della penisola italiana particolarmente complessa, connotata dalla spiccata presenza di lavoratori/trici stranieri provenienti da diversi contesti esteri (in particolare dall'area del punjab indiano, dall'Est Europa, dal Bangladesh e, con dati quantitativi crescenti, anche da alcuni paesi africani per via dell'organizzazione e diffusione nel territorio di centri di accoglienza per richiedenti asilo a questo scopo dedicati) e da forme di sfruttamento sofisticate, implementate da una rete articolata di illegalità e criminalità organizzata. Le riflessioni che seguono l'analisi dello studio di caso circa le azioni, il ruolo del sindacato, gli interventi legislativi di contrasto e prevenzione allo sfruttamento lavorativo e al caporalato interessano, invece, anche il più ampio contesto nazionale.

6.2. Sfruttamento, povertà, emarginazione: il caso dei lavoratori/trici migranti della provincia di Latina

Lo studio di caso è stato condotto attraverso interviste a lavoratori di origine straniera, prevalentemente indiana, variamente impiegati nel settore agricolo, allo scopo di coglierne le esperienze di vita e di lavoro, le forme sociali e le pratiche mediante le quali si determina il lavoro povero e le condizioni di deprivazione e marginalità che esso comporta. Trattasi di interviste in profondità che, sebbene svolte ai precipui fini di questo lavoro di ricerca, si innestano tuttavia in un lungo percorso di studi e di ricerca sul campo (Omizzolo 2023c; Omizzolo 2022c; Omizzolo 2022d; Omizzolo 2019). La metodologia prevalente che è stata adoperata è quella della raccolta delle storie di vita, in rigoroso anonimato, ripetutamente assunte mediante utilizzo di rapporti sociali e relazioni già consolidate, seguendo i soggetti selezionati nelle loro diverse esperienze sviluppate nell'arco della giornata, investendo in favore di empatie e condivisioni volte a migliorare l'indagine. Questa specifica metodologia di ricerca sociale sul campo ha permesso di sviluppare un approccio prossimo alla con-ricerca, superando la tradizionale distinzione tra ricercatore e intervistati, ampliando la rete del reciproco riconoscimento e di dialogo, evitando rappresentazioni fuorvianti derivanti da rapporti di forza tendenzialmente sbilanciati.

L'indagine è stata resa possibile grazie alla partecipazione diretta agli incontri, colloqui e dibattiti sviluppati dal collettivo Eknoor composto da braccianti indiani della provincia di Latina, che ha consentito l'immersione dello stesso ricercatore nella riflessione partecipata e originale dei lavoratori indicati e nelle esperienze di vita da questi condotte, riuscendo a coglierne aspetti innovativi. Gli

incontri si sono svolti nei Comuni di Sabaudia (2), Terracina, Fondi, Latina e San Felice Circeo, in luoghi informali o in alcuni appartamenti abitati da famiglie indiane, organizzati nelle ore serali al termine di lunghe giornate di lavoro svolte nelle campagne circostanti. L'organizzazione dell'incontro è stata di esclusiva competenza dei lavoratori indiani, come anche le tematiche oggetto della riflessione collettiva, a cui il ricercatore ha assistito mediante ascolto e, solamente se coinvolto, attraverso diretta partecipazione, prevedendo al termine di ogni singola assemblea la riflessione, ancora partecipata, dei membri della stessa sulle tematiche oggetto della presente ricerca.

Deve farsi presente che l'Agro Pontino è una delle aree principali dell'Italia centro-meridionale per la produzione, trasformazione e commercializzazione di prodotti agro-alimentari la cui esposizione circoscrive un areale commerciale assai ampio, includendo spesso molti paesi europei ed extraeuropei. Le produzioni prevalenti sono quelle del comparto ortivo, della frutticoltura, olivicoltura e della zootecnica, comprendendo realtà imprenditoriali dedicate anche alla trasformazione e commercializzazione delle medesime, distribuite mediante filiera commerciale tradizionale (venditori e rappresentanti) e attraverso i servizi del Mercato ortofrutticolo di Fondi.

Nel merito dei dati ufficiali, gli occupati nel settore agro-alimentare della provincia di Latina sono poco meno della metà degli addetti del Lazio, in maggioranza stranieri (circa il 56%), con una significativa presenza, come già dichiarato, di cittadini indiani (in primis del Punjab), bangladesi, dell'Europa dell'Est e africani (Omizzolo 2023a). I dati Inps indicano anche una presenza di lavoratori con rapporti di lavoro informale: su 20.824 lavoratori agricoli (italiani e stranieri), 17.242 (82,8%) risultano dotati di contratto regolare, mentre i rimanenti 3.582 (17,2%) posseggono forme contrattuali informali (Crea 2024).

È bene sottolineare, a tale riguardo, che la distinzione tra lavoro formale e informale non comporta, *ipso facto*, la netta distinzione tra lavoro regolarmente retribuito e lavoro irregolarmente retribuito, determinando solo in quest'ultimo caso forme di lavoro povero e di dipendenza da parte dei lavoratori e delle lavoratrici straniere.

> In ogni azienda ho vissuto situazioni diverse. A volte avevo il contratto di lavoro e a volte no. […] La retribuzione variava. A volte mi davano 800 euro al mese, altre volte 600 o, in alcuni casi, pochi in realtà, anche 1.200 euro. […] Con un regolare contratto di lavoro potevo rinnovare il mio permesso di soggiorno senza problemi. Questa è la differenza fondamentale per me tra il lavorare con un contratto o senza. È solo questa. Anche perché non sempre avendo un regolare contratto di lavoro si ha anche uno stipendio migliore. Dipende sempre da quanto è onesto il caporale o il datore di lavoro. Ho lavorato in alcune aziende agricole con un regolare contratto ma percepivo una retribuzione mensile inferiore rispetto a quando lavoravo senza contratto in altre aziende (bracciante agricolo di origine indiana e religione sikh, 40 anni circa).

Sebbene sia nota la forte correlazione tra economia informale e lavoro sommerso, la dinamica del lavoro povero e sfruttato risulta assai più articolata rispetto a distinzioni tradizionalmente stabilite tra possessori di un regolare permesso di soggiorno e di un regolare contratto di lavoro e coloro che invece soggiornano irregolarmente senza un regolare contratto di lavoro. Ad esserne coinvolte sono anche persone con regolare permesso di soggiorno, con contratti apparentemente in regola e buste paga formalmente corrette, oltre a lavoratori e lavoratrici vittime di tratta e nel contempo giunti in Italia mediante decreto flussi, ma non assunti dai relativi datori di lavoro e, per questa ragione, obbligati a ingrandire la schiera di migranti alla ricerca di impieghi obbligatoriamente informali, condannati all'irregolarità e alla povertà strutturale.

Esiste a tale riguardo una notevole pubblicistica accademica (Omizzolo 2024a, pp. 11-26; Omizzolo 2024b, pp. 212-219; Omizzolo 2023a; Omizzolo 2023b; Laforgia 2020; Campanella 2018; Chiaromonte 2018; McBritton 2017; Rigo 2015) che riconosce e approfondisce i processi e i relativi sistemi di diverso sfruttamento, impoverimento del lavoro ed emarginazione delle categorie qui definite con il protagonismo di sofisticate forme di tratta internazionale a scopo di sfruttamento lavorativo articolate anche in ragione delle procedure formali espresse dalla vigenza di alcuni dispositivi normativi, a partire dalla legge n. 189 del 30 luglio 2002, che risultano ad esse di fatto propedeutiche[3].

Le forme pseudo-legali di sfruttamento lavorativo che si registrano nella provincia di Latina sono sostenute, peraltro, dal contributo di un network di liberi professionisti (a partire da commercialisti, consulenti del lavoro e avvocati specializzati) a questo scopo assunti.

Venendo alle condizioni contrattuali, per quel che concerne l'aspetto retributivo, 6.601 lavoratori (pari al 46% dei dipendenti di aziende agrarie della provincia di Latina) hanno retribuzioni inferiori a quanto previsto a livello contrattuale, contro poco meno di un terzo a livello regionale (14.340) (Medu 2015). Per il 2017, il Crea ha stimato a livello nazionale il 16,5% di lavoratori informali e il 38,7% di lavoratori immigrati con retribuzione inferiore a quella sindacale (Crea

[3] È utile precisare che lo sfruttamento del lavoro, in particolare degli immigrati, oltre a essere premessa sperimentale inseribile nel capitalismo contemporaneo, è transitato da espressione sostanzialmente occasionale, periferica, marginale o tipica di alcuni sistemi di produzione tecnologicamente arretrati o esclusivamente criminali, in un modello invece diffuso, attentamente organizzato e professionalizzato al punto da elaborare ipotesi di riforme del mercato del lavoro e del sistema di accoglienza in Italia e con esse del processo di securizzazione mediante decreto. Nel caso del settore primario, per esempio, ciò risulta evidente con riferimento all'organizzazione dell'agro-business e alla sua riformulazione globale in chiave neoliberista (Colloca, Corrado 2013). Per questa e numerose altre ragioni, lo sfruttamento del lavoro, quale istituzione informale vigente nel mercato del lavoro, non può essere circoscritto o ricondotto nell'alveo esclusivo della sola azione sindacale o di quella solamente giudiziaria o panpenalistica, ma necessariamente anche accademica, della pedagogia e sociologia sul campo, della mobilitazione ed emancipazione sociale mediante azione collettiva con protagonismo diretto dei soggetti sfruttati.

2022). Risultano dunque 6.600 lavoratori, pari al 31,7% dei dipendenti agricoli della provincia di Latina, che, inclusi i 3.582 con contratti di tipo informale, rientrano nella tipologia dei cosiddetti vulnerabili impiegati per attività che ne determinano lo stato di povertà e ricattabilità costante.

In assenza di maggiori disaggregazioni per l'anno considerato, si può attribuire all'insieme dei lavoratori vulnerabili il peso medio che hanno, a livello regionale, gli stranieri sugli occupati alle dipendenze in agricoltura (56%). Ne deriva la presenza nel settore agro-alimentare pontino di circa 3.697 lavoratori/trici migranti[4] in un regime di precarietà, povertà e dipendenza (c.d. stato di bisogno), indotti pertanto ad accettare lavori gravosi, pericolosi e sottopagati (D'Onghia, Laforgia 2021; di Martino 2019).

Tale situazione risulta evidentemente intensificata nel caso del lavoratore/trice migrante presente sul territorio dello Stato senza regolare permesso di soggiorno. Invero, la condizione normativa per cui la regolarità della presenza sul territorio dipende dal previo possesso di un contratto di lavoro e la sussistenza, nel nostro ordinamento, della fattispecie di reato di ingresso e soggiorno illegale (art. 10-bis, d.lgs. n. 286/1998) non lasciano molte alternative al migrante irregolare se non quella di prestare il proprio lavoro nel sommerso. Al regime di sottotutela che ne consegue si associa la specifica esposizione dei lavoratori/trici a infortuni sul lavoro molto gravi, a volte mortali[5], e allo sviluppo di patologie anche cancerogene, particolarmente pericolose e spesso invalidanti (Omizzolo 2022c; Bubbico, Di Nunzio 2022).

Per coloro che entrano in Italia con un regolare permesso di soggiorno le cose non vanno sempre meglio. Per lo straniero, il lavoro rappresenta non solo un mezzo di sostentamento ma anche la condizione per ottenere o rinnovare il permesso di soggiorno e per realizzare il progetto migratorio di cui è responsabile nei confronti del relativo network e clan familiare. La correlazione tra soggiorno legale sul territorio ed esistenza di un contratto di lavoro induce il datore a

[4] Va tuttavia chiarito che, quella sopra riportata, è una stima orientativa, tenuto conto che la presenza straniera in agricoltura in provincia di Latina assorbe poco meno della metà di tutti i dipendenti agricoli stranieri in regione e che essa, essendo basata su dati Inps, non coglie la fascia del lavoro grigio o nero, che coinvolge soprattutto i lavoratori e le lavoratrici migranti, specie quelli sprovvisti di permesso di soggiorno.

[5] Si cita, a titolo di esempio, quanto accaduto al bracciante indiano di religione sikh, Satnam Singh. Quest'ultimo, il 17 luglio scorso, in seguito a un grave infortunio sul lavoro, che ha comportato l'amputazione immediata del suo braccio per via di uno specifico macchinario agricolo, è stato trasportato col furgone dal proprietario dell'azienda dinnanzi alla sua abitazione e lì abbandonato, con la sua compagna e probabilmente con altri testimoni, insieme al braccio amputato, posizionato in una cassetta di plastica poi lasciata accanto a un secchio dell'umido. Solo in seguito alla chiamata delle forze dell'ordine e al trasporto di Satnam Singh in elisoccorso presso l'ospedale San Camillo di Roma ha ricevuto le dovute cure, divenute purtroppo inutili. Satnam Singh muore il 19 luglio. La vicenda Satnam presenta numerose contraddizioni ed evidenzia interpretazioni e impegni diversi, a volte confliggenti, di tutte le parti interessate, da quelle istituzionali a quelle sindacali che, in seguito a questo specifico e drammatico evento, agiranno con scioperi e iniziative pubbliche differenziate, linguaggi non univoci e proposte contraddittorie.

sviluppare rapporti di forza e dipendenza nei riguardi del lavoratore/trice tutto a vantaggio proprio, creando una sorta di dipendenza dallo stesso che può raggiungere forme anche assai gravi pari alla schiavitù. Questo comporta inevitabilmente una situazione di forte vulnerabilità, sottomissione ed emarginazione per il lavoratore/trice migrante, che sarà indotto ad accettare qualunque condizione imposta dal caporale intermediario o dal datore di lavoro pur di conservare un contratto regolare che gli consenta di soggiornare regolarmente in Italia mediante il rinnovo del relativo permesso di soggiorno.

Tali situazioni derivano anche da politiche volte a periferizzare la condizione del migrante e a miniaturizzare il welfare state, la cui funzione storica è invece sempre stata indirizzata non solo alla protezione delle categorie più deboli, ma anche alla loro emancipazione. Il sociologo Luciano Gallino (2012) ritiene che l'impoverimento del welfare rappresenta un attacco delle classi abbienti alla classe lavoratrice attraverso lo Stato, protagonista nella generazione, riproduzione e accumulazione di disuguaglianze (Perocco 2018) e di sistemi di sfruttamento ed emarginazione conseguenti. Tali processi, a cominciare dal settore agricolo, hanno comportato molteplici conseguenze a partire dalla determinazione di un persistente sistema delle disuguaglianze, evidenti nell'allungamento del tempo di lavoro del bracciante immigrato, nell'intensificazione dei suoi ritmi di lavoro, nell'aumento della sua esposizione alla disoccupazione (che presuppone spesso il precipitare nella condizione giuridica propria dell'irregolarmente soggiornante), della sottoccupazione sino alla grave riduzione dei salari reali. La povertà, in tale senso, risulta il prodotto di un sistema sociale ed economico volto a generare profitti concentrati e, nel contempo, stati di povertà sociale e ghettizzazione periferica persistenti (peraltro in continua crescita quantitativa ed evoluzione qualitativa), spesso in coniugazione intima con i sistemi normativi vigenti, le politiche sviluppate e i linguaggi istituzionali sviluppati.

6.3. Sfruttamento del lavoro, caporalato, «padronato» e altri possibili fattori di rischio: uno sguardo d'insieme

L'obiettivo che qui ci si propone è quello di esaminare i fattori che influiscono, più o meno direttamente, sul rischio di povertà ed emarginazione sociale, così come emersi dalle interviste condotte.

a) Cospicua presenza di contratti di lavoro a termine, in particolare stagionali, e violazione della normativa in materia di orario di lavoro

Secondo gli studi accademici statistici e sociologici prevalenti (Omizzolo 2022a; Omizzolo 2022b; Abbatecola, Filippi, Omizzolo 2022), il 95% dei lavora-

tori agricoli della zona dispone di un contratto a tempo determinato, generalmente stagionale, determinando, anche per ragioni sociali, culturali e normative, forme di dipendenza, elevata flessibilità e precarietà.

È stato già detto dell'ampio ricorso nel comparto agricolo al lavoro a termine, tipologia contrattuale che meglio interpreta e soddisfa le esigenze dell'impresa agricola, e di come la bassa intensità lavorativa, la discontinuità e l'intermittenza con cui vengono eseguiti gli impieghi favoriscano una condizione di povertà lavorativa (Lambertucci 2024; Faleri 2020; Occhino 2019). A richiamare, più segnatamente, l'attenzione della letteratura (Lambertucci 2024; Faleri 2020, p. 45; De Martino, D'Onghia, Schiuma 2018) è stato l'uso distorto e spesso strumentale del part-time c.d. orizzontale. Invero, le imprese agricole, contrariamente a quanto statuito dalla legge in materia (d.lgs. n. 81 del 2015) e dalla contrattazione, sono solite chiedere ai lavoratori/trici ore di lavoro in più che non vengono dichiarate, retribuite o, se retribuite, evidentemente «in nero» e in misura inferiore rispetto alle tariffe previste dai relativi contratti (Greco, Viganò 2018, p. 119). Stando alle ricerche condotte (Omizzolo 2023a, p. 75 ss.) e alle informazioni emerse dalle interviste, i braccianti vengono impiegati per dodici o quattordici ore al giorno, quasi tutti i giorni del mese, pur vedendosi retribuire soltanto tre o quattro giorni di lavoro mensili, mentre il resto delle ore restano sommerse.

> Tutto dipende dal «padrone». È il «padrone» che decide tutto e che segna tutte le giornate e ore di lavoro svolte o meno. Se ho un contratto regolare e il «padrone» o il «caporale» mi segna solo tre ore di lavoro al giorno, quando invece ne ho lavorate 8, alla fine del mese prenderò pochi soldi che mi serviranno appena per pagare l'affitto di casa, comprare il cibo e mandare qualche soldo a casa (ex bracciante, attualmente stalliere e operaio tuttofare in una azienda agricola, 40 anni circa).

> Per il guadagno dipende da quanto segna in busta paga il padrone. Se segna tutte le ore e tutti i giorni supero i 1.500 euro al mese, altrimenti molto meno. Qualche mese fa il padrone per punirci perché avevamo chiesto di avere il bagno chimico ci ha segnato pochissime ore e pochissimi giorni. Quel mese ho avuto di stipendio circa 350 euro (bracciante, regolarmente soggiornante, di anni 32).

La discrasia tra ore dichiarate nel contratto e quelle effettivamente lavorate ha dunque un peso importante per il lavoratore/trice sia, come visto, ai fini retributivi, sia anche previdenziali in relazione alla maturazione del diritto all'indennità di disoccupazione agricola (noto, a tale proposito, è il fenomeno dei falsi braccianti – Faleri 2020, p. 50; D'Onghia 2019). Va detto che quella sopra descritta è una prassi supportata e agevolata anche dal meccanismo di comunicazione all'Inps che, fino ad aprile 2020, consentiva al datore di lavoro di dichiarare le ore svolte dalla manodopera agricola ai fini dell'accertamento contributivo ogni tri-

mestre e a posteriori rispetto alle ore di lavoro svolte (Faleri 2020, pp. 45-47; D'Onghia 2019; Chiaromonte 2019; Pinto 2019; D'Onghia, De Martino 2018; Papa 2018). A decorrere dai periodi retributivi di aprile 2020, nonostante sia stato esteso ai datori di lavoro l'obbligo di utilizzo del flusso Uniemens mensile, inteso proprio a favorire un monitoraggio più ravvicinato nel tempo per reprimere l'utilizzo irregolare della manodopera agricola, quasi nulla è cambiato: invero, tale modalità continua a basarsi su una comunicazione ex post, che non è riuscita a interrompere la prassi illegale – espressione di una forma più sofisticata di sfruttamento – delle ore lavorate e non denunciate (Faleri 2020, p. 46; D'Onghia, De Martino 2018, p. 157). È da evidenziare come tale pratica comporti il rischio di neutralizzare alcuni diritti sociali fondamentali per i lavoratori/trici e di privarli, di fatto, della possibilità di avviare percorsi di emancipazione sociale ed economica, invece fondamentali.

Il tema qui analizzato rimanda all'intensità dei ritmi di lavoro giornalieri imposti dal «padrone» o dal «caporale». Contrariamente alle norme di diritto sostanziale e a quanto previsto dalla contrattazione collettiva in materia di orario di lavoro, dalle interviste condotte è emerso come le ore lavorate possano variare sensibilmente, evidentemente solo a rialzo, talvolta sulla base di ricatti che vanno dalla mancata retribuzione mensile alla perdita del lavoro, a cui consegue il rischio di «clandestinizzazione» per l'impossibilità di rinnovare il relativo e fondamentale permesso di soggiorno.

> Si lavora duramente per molte ore al giorno. Poi c'è il padrone che ti dice di andare sempre più forte. Dice sempre «vai vai, vai vai» e tu devi lavorare altrimenti ti manda via o non ti paga. Lavoro quanto mi dice il caporale o il padrone. Possono essere 6 ore come 12 o anche 15. Non decido io (bracciante, regolarmente soggiornante, di anni 32).

> Lavoro tutti i giorni tranne la domenica, dal mattino alle 6 fino alla sera alle 20. Dipende dal capo squadra (giardiniere, di origine indiana, anni 26).

> La giornata di un bracciante sfruttato significa alzarsi al mattino molto presto, anche alle 4 e andare in azienda a lavorare fino a quando il padrone o il caporale non dice basta (operaio, ex bracciante agricolo, di anni 50).

Per resistere alla fatica e allo stress psico-fisico delle tante, troppe ore trascorse a lavorare nei campi e per periodi assai lunghi di tempo (10/15 anni), i lavoratori fanno spesso uso di sostanze dopanti come antidolorifici, oppiacei e antispastici. «Quelli [i lavoratori] che sono sfruttati per reggere lo sfruttamento devono prendere le pasticche o oppio. Come fai a lavorare dodici ore con la schiena piegata senza bere? Se non lavori non prendi i soldi per vivere ma se lavori il tuo fisico si distrugge. Siamo fatti di carne non di ferro». Come è emerso dalle ricerche (In

Migrazione 2014), le conseguenze di tale fenomeno sono particolarmente gravi ed espongono i braccianti a forme sempre maggiori di dipendenza e di sottomissione per timore di essere denunciati alle forze dell'ordine per l'utilizzo o lo spaccio di sostanze stupefacenti (Omizzolo 2023a; Omizzolo 2019, p. 111 ss.).

b) Sottoretribuzione

Dei lavoratori agricoli a tempo determinato, anche quando regolarmente assunti, sono noti non solo i bassi livelli salariali (a differenza dei lavoratori a tempo indeterminato che sono retribuiti con cadenza mensile, ai lavoratori a tempo è riconosciuto il diritto alla retribuzione solo per le ore di lavoro effettivamente svolte nell'arco della giornata – art. 21 Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti), ma anche l'incertezza di un trattamento retributivo che viene negato al verificarsi di alcuni specifici casi (avversità atmosferiche che causino ritardi o difficoltà nella raccolta; obiettive difficoltà di mercato o eventi indipendenti dal datore di lavoro che non consentano la collocazione del prodotto; guasti a macchine o a macchinari tali da pregiudicare la regolare prosecuzione della fase lavorativa – art. 25, Ccnl per gli operai agricoli e florovivaisti).

Nel settore agricolo, come è noto, la regolamentazione di alcuni istituti, tra cui quello della retribuzione, è demandata al Contratto Provinciale di Lavoro, che fissa, tra le altre cose, anche le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese. Dalle interviste condotte è emerso che la maggior parte dei lavoratori/trici stranieri è pagata a ore, spesso con ritardi particolarmente gravi («Ho visto lavoratori indiani sfruttati venire al tempio indiano e chiedere da mangiare, dopo che per tre o quattro mesi avevano lavorato senza mai essere pagati o con piccoli acconti»). Contrariamente a quanto previsto dalla contrattazione, non mancano, inoltre, casi di retribuzione a cottimo, anche «puro» o «pieno» («Ho lavorato con braccianti indiani come me che venivano pagati a cottimo, ossia, ad esempio a cassetta o cassone di ortaggi, a mazzo di ravanelli o a numero di cocomeri raccolti»). Attraverso tale pratica, molto svantaggiosa per i lavoratori/trici (Omizzolo 2020, p. 26; De Martino, D'Onghia, Schiuma 2018), le imprese agricole aumentano proficuamente i propri utili danneggiando economicamente i lavoratori/trici che, peraltro, non possono né rinnovare i permessi di soggiorno per mancanza di reddito sufficiente, né possono chiedere la disoccupazione se non certificano, nei due anni precedenti, almeno 102 giornate lavorative (Omizzolo 2020). Come sostenuto di recente dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Cgil 2024) con riferimento ai lavoratori stagionali «nel comparto agricolo si riscontra la tendenza a generare lavoro povero ove prevalgono individui che pur avendo lavorato mostrano redditi personali e familiari decisamente al di sotto dei valori medi».

Lo sfruttamento salariale, inoltre, è un tema strettamente connesso alla cospi-

cua insistenza nel settore agricolo dei contratti c.d. pirata (si supera ampiamente il numero di 900 contratti censiti dal Cnel – Rovati 2022, p. 460), che mirano a fissare minimi salariali inferiori rispetto a quelli previsti dai principali contratti collettivi nazionali, deprezzando così il mercato del lavoro. Peraltro, come è stato osservato in letteratura (Faleri 2020; Torre 2018) in merito alla punibilità dello sfruttamento del lavoro ex art. 603-bis c.p., benché la «reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale» sia un indice di sfruttamento lavorativo che esige una ripetizione nel tempo anche senza il carattere della sistematicità (come era nella prima versione del testo, l. n. 148/2011), nel settore agricolo potrebbe tuttavia porsi ugualmente il problema di come verificare l'elemento della reiterazione, considerato che la prestazione lavorativa di tipo stagionale può esaurirsi in un periodo di tempo anche molto breve (da poche settimane a pochi giorni). Vale la pena sottolineare la ragionevolezza di tale osservazione se si considera che, nella prassi, la violazione della parte economica è quella che si realizza con maggiore frequenza, poiché è proprio sulla riduzione del costo del lavoro che il caporale e l'impresa ottengono un più cospicuo vantaggio (Recchia 2024, p. 316).

c) Regolamentazione dell'immigrazione per motivi di lavoro (d.lgs. n. 286 del 1998), in particolare esigenza di contrattualizzazione del rapporto di lavoro

Nonostante più volte modificata e integrata, la disciplina dell'ingresso e soggiorno dei cittadini extra-Ue per motivi di lavoro risulta ancora anacronistica. La dottrina, anche di recente (Chiaromonte 2023), ne ha invocato una riforma profonda, incisiva e strutturale. Non è questa la sede per ripercorrere tutte le disfunzioni e inefficienze della disciplina sull'immigrazione, pertanto si farà riferimento solo a quelle maggiormente coinvolte nel processo di emarginazione sociale e povertà lavorativa.

La mancata previsione di un permesso di ingresso e soggiorno per ricerca di lavoro e, soprattutto, l'esistenza di un contratto di lavoro quale *condicio sine qua non* per il rilascio o il rinnovo di un regolare permesso di soggiorno sul territorio dello Stato sono circostanze che possono favorire e agevolare l'immigrazione irregolare, il lavoro sfruttato, il lavoro povero e sommerso. In particolare, l'esigenza di contrattualizzazione del rapporto, come affermato da vasta letteratura sul tema (Chiaromonte 2023; Ambrosio 2023; D'Onghia 2023; D'Onghia 2022; Faleri 2020; Chiaromonte, Ferrara, Ranieri 2020; Recchia 2020; Papa 2020; Pinto 2019; Nuzzo 2018), comporta una condizione di assoluta dipendenza del lavoratore/trice migrante dal datore di lavoro, tanto da accettare non solo qualunque condizione di impiego ma anche pratiche illegali, come la compravendita di contratti di lavoro e/o di altra documentazione funzionale al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno.

d) Sfruttamento, «padronato», caporalato

Il lavoro agricolo, anche per le peculiarità del settore innanzi descritte, si espone ai fenomeni dello sfruttamento, del caporalato e, non da ultimo, del «padronato». Benché si tratti di un fenomeno antico, radicato nella debolezza contrattuale del lavoratore subordinato, il diritto del lavoro non ha mai previsto una definizione onnicomprensiva di sfruttamento. Invero, i suoi tratti tipici possono desumersi, con una interpretazione *a contrario*, dagli standard minimi inderogabili fissati dalla disciplina giuslavoristica entro il perimetro del lavoro dignitoso e regolare (Laforgia 2020, p. 173).

Lo sfruttamento del lavoro prende storicamente le mosse dall'attività di reclutamento illecito dei braccianti da parte di intermediari illegali (più comunemente conosciuti con il nome di «caporali»).

Per «caporalato» si intende una forma drammatica e multidimensionale dello sfruttamento del lavoro (c.d. «caporalato dei servizi» – Costantini 2018, p. 236), che storicamente ha caratterizzato il mondo agricolo in molte aree del paese. Tra le principali vittime, i braccianti (uomo/donna/minori) immigrati senza regolare permesso di soggiorno, ma anche immigrati regolarmente soggiornanti e più in generale i soggetti vulnerabili che versano in uno stato di bisogno che non per forza deve essere di assoluta indigenza, essendo sufficiente che il soggetto versi in una condizione, anche solo provvisoria, nella quale mancano i mezzi idonei a far fronte alle esigenze primarie tale da accettare ciò che in altre condizioni non avrebbe mai accettato (Cass. 17 marzo 2021, n. 10188). In altre parole si è di fronte a una situazione di difficoltà economica del lavoratore/trice che incide sulla sua libera determinazione a contrarre (D'Onghia, Laforgia 2021, p. 244).

Come denunciato dall'ultimo Rapporto Agromafie e Caporalato, realizzato dall'Osservatorio Placido Rizzotto Flai-Cgil, in diverse parti del territorio nazionale vi è una forte presenza di situazioni di illegalità, che rimandano al caporalato e alla criminalità organizzata (le c.d. agromafie), da cui le aziende ottengono un abbattimento dei costi di lavoro e, conseguentemente, un ricavo maggiore dal commercio dei prodotti finali. I lavoratori e le lavoratrici migranti, invero, vengono spesso reclutati – e sottoposti a condizioni di sfruttamento – attraverso intermediari illegali specializzati, dal datore di lavoro o comunque dall'utilizzatore, oppure da agenzie di somministrazione regolarmente registrate, ma che non operano nella legalità. Trattasi di un fenomeno sistemico, trasversale e strutturale del mercato del lavoro, non soltanto agricolo (Barberio 2023; Benati 2023; Zini 2023; Murgo 2022; Quaini 2022; Bano 2021), difficile da prevenire e contrastare nonostante l'avvenuta riformulazione della fattispecie penale di cui all'art. 603-bis c.p. (rubricata *Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*) e la predisposizione di strumenti di prevenzione e contrasto contenuti nella l. 29 ottobre 2016, n. 199 (*Disposizioni di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento*

del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo). Commetterebbe peraltro un errore chi immagina il caporalato come un fenomeno appartenente a un sistema produttivo marginale; al contrario, esso è parte di un'organizzazione molto stabile di imprese che agiscono sul mercato, che hanno fatturati importanti e che si servono del lavoro sfruttato e a basso costo per ottenere utili (Ambrosio 2023, p. 122).

Disquisendo di caporalato non può trascurarsi il fenomeno del «padronato», quale attività di reclutamento e sfruttamento della manodopera bracciantile immigrata organizzata direttamente dall'imprenditore agricolo, che esercita controllo e direzionalità sul lavoro nelle forme a lui più convenienti, spesso in violazione dei diritti umani e del lavoro[6]. Come rappresentato in dottrina, trattasi di «frequenti e gravi violazioni dei diritti dei lavoratori, trasversali a tutti i settori e a tutte le fasi della produzione, nelle quali lo sfruttamento è agito – o quantomeno consentito – dai datori di lavoro in un contesto di sostanziale impunità, favorita dalla ricattabilità e dal conseguente scarso potere contrattuale della forza lavoro migrante» (Abbatecola, Filippi, Omizzolo 2022, p. 16). Per le ragioni di cui si è già detto, tali fenomeni concorrono ad aggravare il rischio di povertà, economica e sociale, e di emarginazione dei lavoratori/trici nel settore agricolo («Per anni qui noi braccianti indiani abbiamo lavorato come gli asini, senza libertà, senza soldi. Poveri e sfruttati, senza casa e senza diritti»).

e) Condizioni sociali

Le principali tematiche che sono state affrontate nel corso delle interviste non sono state circoscritte esclusivamente alla dinamica del contratto, delle ore di lavoro e delle giornate effettivamente lavorate in relazione a quelle riconosciute in busta paga, ma anche alla dimensione del riposo e delle attività ludiche, ricreative, religiose, del risparmio economico e della relativa gestione, dello sviluppo o meno di percorsi scolastici da parte dei figli e al complesso di impegni sanitari dell'intero nucleo familiare, con riferimento in particolare alle visite più urgenti. Sono così emerse condizioni sociali strutturate legate al lavoro povero che finiscono con l'abbracciare molteplici dimensioni del lavoratore/trice migrante,

[6] Il padronato denota un agire criminale spesso derivante da organizzate pratiche di reclutamento e sfruttamento per volontà diretta e/o responsabilità apicale del datore di lavoro. Tali pratiche, che determinano la violazione quotidiana e sistematica dei diritti del lavoro e della dignità umana, possono organizzarsi e consolidarsi anche mediante linguaggi volti a determinare lo stato di sottomissione e di bisogno dei lavoratori/trici impiegati. Inoltre, esse prevedono l'uso strumentale della violenza, dell'asservimento, dell'omertà e forme varie di controllo sociale diretto o indiretto. È questa la medesima matrice che istituisce e organizza i sistemi criminali e mafiosi, di cui il padronato può essere considerato un reato spia. La loro relazione criminale viola diritti diffusi e costituisce un'ipoteca grave anche per l'imprenditoria onesta (Omizzolo 2023c).

comprendendo in particolare quella attinente alla salute, all'equilibrio psicologico, al benessere abitativo e al godimento di diritti di welfare.

Innanzitutto, colpisce come le lunghe e intense giornate di lavoro privino i lavoratori/trici del riposo giornaliero, talvolta anche settimanale, delle ferie e, di fatto, di una dimensione ludica, ricreativa e religiosa che dovrebbe appartenere alla vita privata di ciascuna persona che lavora e che, in mancanza, genera emarginazione sociale.

> La giornata di un bracciante sfruttato significa alzarsi al mattino molto presto, anche alle 4. Poi torni a casa, mangi e vai a dormire perché sei molto stanco. Niente vacanze. Per noi le vacanze significa stare a casa in Italia o, per chi può permetterselo, tornare in India dalla famiglia. Qui in Italia si vive così: lavoro, pochi soldi e famiglia. Non puoi fare di più (operaio, ex bracciante agricolo, di nazionalità indiana, di anni 50).

> Le giornate sono quasi tutte uguali. Si lavora e basta. Uscivo la domenica per andare al tempio indiano a pregare, dove mangiavo sia a pranzo sia a cena. Raramente andavo al bar con qualche amico per bere una birra o mangiare un panino. Tutto qui per quasi 15 anni (ex bracciante, attualmente lavora come stalliere e operaio tuttofare, di nazionalità indiana, di circa 40 anni).

In relazione agli altri elementi (risparmio economico, mobilità, percorsi scolastici per i figli, visite sanitarie) ciò che è emerso è uno spaccato di vita drammatico che costringe i lavoratori/trici a non progettare il futuro della propria famiglia in Italia, né garantire l'istruzione dei propri figli né, ancora, permettersi spostamenti e cure necessarie.

> Come fa un bracciante che ha una moglie e due figli a far vivere bene la propria famiglia con 5 euro l'ora? Anche perché poi deve pagare l'affitto, i vestiti, il cibo, le tasse, la luce. Cosa resta alla fine? Non resta nulla, resta solo la fame e la povertà (ex bracciante, attualmente lavora come stalliere e operaio tuttofare, di nazionalità indiana, di circa 40 anni).

> Veniamo pagati poco e non possiamo prendere la patente, che costa molto, e poi comprare l'auto. Possiamo comprare solo la bicicletta. Al massimo se qualcuno ha un amico con l'auto gli dà qualche soldo per essere portato davanti l'azienda (operaio, ex bracciante agricolo, di nazionalità indiana, di anni 50).

> Ho visto tante persone infortunarsi durante il lavoro. Alcuni lavoratori, ad esempio, sono caduti dalle serre, oppure dal trattore. In questi casi c'erano poche alternative: o vai al Pronto Soccorso, oppure continui a lavorare. Chi invece va a casa, perde la paga della giornata. È come se avesse lavorato gratuitamente. Se invece ho problemi di salute, prendo delle medicine indiane che mi sono portato dall'India o che mi hanno portato amici indiani e vado avanti. Se non ho un'auto e abito in piena campagna, come vado dal medico in città? Quindi aspetto che mi passi il dolore.

> Altrimenti si va al Pronto Soccorso o in Ospedale se c'è qualche amico indiano che mi può accompagnare o pagandogli 10 euro questo servizio. Ma deve sempre essere un problema che si risolve nel giro di poche ore, perché se resti in ospedale per qualche giorno, quando esci rischi di non trovare più libero il tuo posto di lavoro perché vieni sostituito da qualche altro lavoratore. È capitato varie volte. I miei figli dovrebbero andare a scuola, devo comprargli abiti, libri. Si triplicherebbero le spese. Mia moglie sarebbe obbligata a lavorare, forse in campagna anche lei. Ma non voglio che venga sfruttata e maltrattata (ex bracciante, attualmente lavora come stalliere e operaio tuttofare, di nazionalità indiana, di circa 40 anni).

Quanto alle condizioni abitative, si rammenta che secondo numerose fonti scientifiche e istituzionali sarebbero oltre 10mila i lavoratori/trici migranti che vivono all'interno di insediamenti informali («ghetti»), ossia aree caratterizzate da un susseguirsi di baracche, casolari abbandonati, tende e roulotte, privi di servizi igienici, acqua potabile, riscaldamento e presidi sanitari, peraltro diffusi nel Sud come nel Nord del paese. Il numero complessivo di ghetti è stimato in circa 150, diffusi in trentotto comuni, divisi in undici regioni. Si tratta di insediamenti informali che Wacquant (1993) definiva iper-ghetti, in cui il disagio e la povertà economica, l'emarginazione sociale e le scarse condizioni igienico-sanitarie costituiscono condizione quotidiana per migliaia di persone.

> Ho dormito in piccoli appartamenti di 40 mq con altre 4 e a volte anche 6 persone. Per letto avevamo quattro brandine, poche coperte per superare l'inverno insieme a una stufa elettrica. Avevamo anche una piccola cucina a gas ma senza bombole. Usciva dai rubinetti solo l'acqua fredda. Per scaldarla usavamo un fornelletto a gas sul quale mettevamo una pentola d'acqua. E per scaldarci avevamo un fornelletto elettrico con lo sportello aperto […]. Ho abitato in una intercapedine ricavata nel retro di una stalla dentro una azienda agricola vicino Terracina. Era l'unico luogo che potevo permettermi […]. A volte mangiavo una volta al giorno semplicemente un piatto di pasta scondito. Altre volte i miei compagni di casa riuscivano a cucinare qualcosa in più e mangiavo con loro.
> Alcuni sono anche riusciti a comprare casa […] altri invece vivono ancora dentro i container e qualcuno è anche morto perché la stufa elettrica ha preso fuoco e lui stava dentro a dormire.

f) L'intersezionalità dei fattori genere-nazionalità quale aggravante del lavoro povero e sfruttato

Recenti studi (D'Onghia, Ciavarella 2023; Omizzolo 2021; Giammarinaro, Palumbo 2020) hanno svolto un'indagine sui tratti distintivi dello sfruttamento delle donne migranti nella filiera agroalimentare, e non solo (Omizzolo 2022d). Nonostante la scarsità di dati statistici disaggregati per genere e qualità del lavoro in agricoltura, dagli studi è emerso come l'intersezionalità («termine che in sociologia

prova a indicare la simultaneità di diverse forme di oppressione, la molteplicità delle discriminazioni subite» – Omizzolo 2022d, p. 8) tra genere e cittadinanza, in alcuni casi aggravata dall'irregolarità del soggiorno (status giuridico) e posizione sociale, costituisca motivo di peggioramento ulteriore delle condizioni di sfruttamento all'interno dell'intero comparto agricolo (Giammarinaro 2021). Oltre alle disparità salariali (le donne straniere ricevono una paga inferiore anche del 20-30% rispetto a quella dei connazionali uomini, pur lavorando le stesse ore) e a quelle concernenti la tutela e la sicurezza sul lavoro (rispetto ai lavoratori, le lavoratrici vengono dotate di dispositivi di sicurezza in misura ridotta), (Omizzolo 2021, p. 54 ss.), le condizioni lavorative in cui versano le lavoratrici, soprattutto migranti, in agricoltura sono particolarmente problematiche tanto da determinare una condizione complessa, che esprime diversi stati di asservimento e marginalizzazione delle donne (Omizzolo 2022d, p. 14; Giammarinaro, Palumbo 2020, p. 84 ss.).

Come per i lavoratori uomini, l'organizzazione del lavoro a cui le braccianti sono sottoposte consta di giornate lavorative molto lunghe, di pause insufficienti e ritmi di lavoro estenuanti, che si riflettono sulla salute psico-fisica (D'Onghia, Ciavarella 2023, pp. 74-78; Omizzolo 2021, pp. 57-67). Allo sfruttamento lavorativo, però, si accompagna spesso quello sessuale: le donne, specie se migranti, subiscono minacce, molestie, abusi e violenze da caporali e intermediari non solo sui luoghi di lavoro, ma anche sui mezzi di trasporto e negli alloggi messi loro a disposizione (Cobras, Massari 2023, p. 58; Omizzolo 2021, pp. 68-70). L'insieme di tali condizioni concorre ad accentuare nelle lavoratrici il grado di vulnerabilità, povertà ed emarginazione sociale, costruite e determinate anche dalla dimensione patriarcale della società di accoglienza. Come sostenuto (Omizzolo 2022d, p. 8), l'intersezionalità «è una delle espressioni più articolate della società delle disuguaglianze che coinvolge in particolare le donne, i loro corpi e la loro dimensione esistenziale, lavorativa, affettiva e genitoriale». Del tema troviamo testimonianza anche in un'intervista condotta a un operaio, ex bracciante indiano: «Le donne indiane vengono sfruttate anche loro. Ne ho ascoltate tantissime. Prendono meno soldi degli indiani uomini e in alcuni casi ricevono anche proposte sessuali… è una brutta storia… povere, sfruttate, straniere e a volte anche violentate».

Dalla disamina dei molteplici fattori di rischio di povertà lavorativa ed emarginazione sociale ne discende un meccanismo di sfruttamento del lavoro – di cui studi, ricerche e indagini condotte anche attraverso la raccolta di testimonianze e storie di vita dei lavoratori e lavoratrici migranti ne hanno rilevato i principali tratti – composto da una moltitudine di fasi, che si estendono da quella genetica, relativa al rapporto di lavoro, all'esecuzione del lavoro stesso fino a una dimensione di vita più intima e privata dei lavoratori e delle lavoratrici migranti. Non sorprende, pertanto, in un simile contesto, la totale dipendenza dal «padrone» piuttosto che dal caporale, che concorre a relegare i lavoratori/trici in una condizione di esasperata povertà, discriminazione ed emarginazione.

6.4. Azioni di contrasto, misure di prevenzione/promozionali e ruolo del sindacato

Inquadrato il tema oggetto d'indagine occorre ricostruire gli interventi del legislatore, le azioni e il ruolo del sindacato finalizzati a prevenire e contrastare i principali fattori, tra tutti lo sfruttamento del lavoro e il caporalato, che concorrono all'aggravarsi della povertà lavorativa.

a) Il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)

Nel comparto agricolo, sebbene l'attività di intermediazione e reclutamento dei lavoratori/trici abbia mosso i suoi primi passi già nell'Ottocento (Passaniti 2017), è solo agli inizi del Novecento che, con un'accezione fortemente negativa, emerge per la prima volta nel discorso pubblico il termine «caporalato», quale pratica di reclutamento a squadre dei braccianti. È nel Secondo dopoguerra, tuttavia, che il caporalato inizia a destare forti preoccupazioni. I lavori della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni dei lavoratori degli anni Cinquanta (1955-1958) riconoscono nel caporalato una delle peggiori patologie, ovvero dei principali mali dell'economia italiana dell'immediato dopoguerra. Anche alla luce di quelle considerazioni, il legislatore interviene con una normativa specifica (l. 23 ottobre 1960, n. 1369) concernente il «*Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi*». Reprimendo l'interposizione nelle mere prestazioni di manodopera, la legge n. 1369/1960 stabilisce l'imputazione del rapporto di lavoro direttamente in capo all'utilizzatore. Si tratta tuttavia di un rimedio civilistico a cui viene affiancata la sanzione penale dell'ammenda tanto per il caporale interposto quanto per l'utilizzatore diretto.

Tale quadro giuridico rimane pressoché stabile per molti anni, almeno fino ai primi anni Duemila quando si verifica un cambio di prospettiva radicale (Sartori, 2024, p. 74). Il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. Riforma Biagi), abrogando la l. n. 1369/1960, individua il perimetro delle attività lecite affidate alle agenzie per il lavoro (somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato, intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, selezione e ricerca del personale, supporto alla ricollocazione professionale), per poi prevedere un articolato quadro sanzionatorio: da quelle amministrative pecuniarie, in caso di mere irregolarità della somministrazione di lavoro, fino a quelle penali nelle ipotesi di somministrazione abusiva e fraudolenta e nel caso di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro da parte di intermediario non autorizzato. La pena dell'arresto è prevista, invece, solo nel caso in cui siano dei minorenni i destinatari dello sfruttamento.

Nonostante il susseguirsi di divieti e sanzioni, il caporalato continua a diffondersi e a radicarsi nel sistema economico della nazione, assumendo tratti sempre più aggressivi fino ad intrecciarsi con le organizzazioni criminali e con le attività di

traffico di essere umani. L'apparato sanzionatorio predisposto dalla riforma Biagi non riesce a contrastare forme così complesse e articolate di caporalato, connotate da gravi violazioni dei diritti dei lavoratori e persino umani. Per tale ragione, il legislatore con la legge 14 settembre 2011, n. 148, introduce per la prima volta nell'ordinamento italiano la fattispecie di «*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*» (art. 603-*bis* c.p.). Nella norma sono elencati alcuni indici di sfruttamento la cui applicazione viene subito messa in crisi da una evidente contraddizione di fondo: mentre gli indici si riferiscono essenzialmente alla condotta del datore di lavoro, la norma punisce in via esclusiva l'intermediario (Curzio 2017, p. 127 ss.).

Trascorso qualche anno, in seguito a tragici accadimenti che hanno visto ancora una volta i braccianti morire nei campi e allo sciopero del 18 aprile 2016 (organizzato dalla Cgil, dalla Coop. In Migrazione e dall'associazione Comunità Indiana del Lazio, a Latina, in piazza della Libertà, con la partecipazione di circa 5 mila lavoratori e lavoratrici di origine prevalentemente indiana, a cui sono seguite numerose occupazioni di diverse aziende agricole da parte dei braccianti medesimi e del referente dalla coop. In Migrazione, tanto da divenire lo sciopero più importante nella storia repubblicana italiana di braccianti stranieri gravemente sfruttati), il legislatore, con la l. n. 199/2016 (chiamata anche «legge sul caporalato»), riformula l'art. 603-*bis* c.p., prevedendo due ipotesi delittuose: la prima, quella del caporale, che «recluta manodopera al fine di destinarla presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori (art. 603-*bis*, n. 1); la seconda, quella del datore, che «utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al n. 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento, ed approfittando del loro stato di bisogno» (art. 603-*bis*, n. 2).

La fattispecie di cui all'art. 603-*bis* c.p. intende non solo aggredire la prassi criminosa dell'intermediazione illecita di manodopera, ma affrontare gli effetti complessi e plurimi dello sfruttamento lavorativo in campo sociale, criminale, processuale, microeconomico, compreso il lavoro povero. La *ratio* che ha ispirato la norma non si limita ad aggredire, sul piano penale, il solo reato di sfruttamento e caporalato, ma ad articolare una riforma in grado di superare interessi, spesso di natura criminale e mafiosa, che determinano stati persistenti di ricattabilità, condizioni di sfruttamento, vulnerabilità e sottomissione per diverse migliaia di persone. La *voluntas legis* del 2016 si rivolge, si badi bene, a tutte le attività lavorative, qualunque sia il datore di lavoro, senza distinzione di dimensioni, di natura giuridica o di settore produttivo, con un intervento ad ampio raggio che spazia dal diritto penale al diritto processuale, fino alla responsabilità degli enti. Non c'è dubbio che il legislatore stesso, nonostante l'applicazione normativa generale, si sia concentrato, anche alla luce di drammatici fatti di cronaca, sulle peculiarità del lavoro agricolo, dove si registra lavoro irregolare con ricorso a manodopera sottopagata, priva di condizioni di lavoro dignitose, spesso di provenienza non

comunitaria, destinata a svolgere lavori poco pagati, pericolosi e poco prestigiosi dal punto di vista sociale, con evidente intervento di forme organizzate di criminalità. D'altro canto, la stessa legge in esame è intitolata «*Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo*».

Più nel merito, l'importanza della nuova formulazione si evince dalla perseguibilità del datore di lavoro, colpevole di sfruttamento, anche prescindendo dall'esistenza del caporale o di un'attività organizzata di intermediazione, che in passato, invece, limitava fortemente l'applicazione del reato proprio con riferimento a quelle situazioni di illegalità meno reticolate (Trucco 2020, p. 649; Santoro, Stoppioni 2020, p. 222).

In relazione alle condotte criminalizzate dall'art. 603-*bis*, due sono i presupposti che devono sussistere ai fini della punibilità del caporale e dal datore di lavoro: lo sfruttamento del lavoro e l'approfittamento dello stato di bisogno. Sotto il primo profilo, il legislatore non dà una definizione di sfruttamento, ma si limita ad elencare e a rinviare, sulle orme di quanto fatto già nella precedente formulazione, a una serie di indici sintomatici aventi valore probatorio e natura esemplificativa (in particolare: «reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato»; «reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie»; «sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro»; «sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti»).

Per quanto concerne la retribuzione e la normativa sull'orario di lavoro, la norma penale non chiede la sussistenza di situazioni e comportamenti necessariamente segnati dalla sistematicità (come accadeva nella precedente formulazione); è sufficiente, infatti, la semplice ripetizione della condotta nel tempo, il che implica una minore frequenza temporale del comportamento illecito. Inoltre, il parametro di riferimento per i salari non è più qualsiasi Ccnl, bensì quello stipulato dai sindacati qualificati secondo la maggiore rappresentatività a livello nazionale. In questo modo, lo standard retributivo di confronto si innalza sensibilmente (Sartori 2024, p. 80).

La reiterazione della condotta non è invece prevista in relazione al terzo indice. A differenza della versione precedente, il nuovo art. 603-*bis* c.p. prevede violazioni (non più definite «gravi») delle norme sulla salute e igiene nei luoghi di lavoro, senza che venga dimostrata l'esposizione del lavoratore al pericolo per la salute, la sicurezza o l'incolumità personale. La formulazione risulta così abbastanza ampia da comprendere «potenzialmente ogni infrazione di disposizioni antinfortunistiche, anche di carattere meramente formale» e soggette fino a quel momento a mere

sanzioni amministrative (Sartori 2024, p. 80). Infine, il quarto indice si mostra essere il più aderente alle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori/trici migranti, in modo particolare nel settore agricolo, in ragione del ruolo di controllo generalizzato che il caporale svolge e che si estende anche alla sistemazione alloggiativa. Nella formulazione di tale indice, significativo è il riferimento al concetto di degrado. La norma, infatti, si riferisce alla sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, metodi di sorveglianza o situazioni alloggiative (non più «particolarmente») degradanti, in cui possono rientrarvi quei casi in cui il lavoratore/trice è soggetto a metodi di sorveglianza pressanti, abusi verbali, molestie e minacce, ma anche presenza fisica assillante del datore, o ancora i casi in cui il lavoratore/trice è costretto a vivere in condizioni malsane o di sovraffollamento, in luoghi che non rispettano gli standard minimi (in termini, ad esempio, di elettricità, acqua corrente, servizi igienici), (Omizzolo 2024a, pp. 18-19).

Le modifiche apportate con la l. 199 del 2016 sono dunque volte ad estendere l'ambito del penalmente rilevante anche a quelle ipotesi meno offensive rispetto, ad esempio, ai casi tipizzati nell'art. 600 c.p. In altri termini, il legislatore ha voluto evitare di lasciare impunite quelle innumerevoli situazioni riconducibili al c.d. «caporalato grigio» (Santoro, Stoppioni 2020, p. 221; Merlo 2019, p. 171 ss.) le quali, se anche meno laceranti, non per questo possono considerarsi meno lesive della dignità umana.

È in tal senso che anche il lessico scelto per la (ri)formulazione dell'art. 603-*bis* c.p. sembra andare verso il riconoscimento dei diritti fondamentali della persona senza alcuna limitazione, etnicizzazione e/o settorializzazione di sorta: indipendentemente dalla identità della vittima (cittadino, apolide, straniero regolare o irregolare) e dal settore economico coinvolto, l'ordinamento ha infatti scelto di criminalizzare lo sfruttamento lavorativo dando rilievo solo a un'altra condizione, ossia allo stato di bisogno del lavoratore (di Martino 2019b, pp. 252-253), di cui si è già detto innanzi.

Certamente, come è stato evidenziato, la nuova legge sul caporalato, e in particolare, l'azione repressiva contenuta nell'art. 603-bis c.p., rappresentano un passo in avanti importante nella lotta allo sfruttamento lavorativo e al caporalato, ottenendo buoni risultati anche da un punto di vista delle indagini condotte, a cui hanno fatto seguito diversi e significativi arresti (Caselli 2023, p. 5; Omizzolo 2023b, pp. 18-24). Dal V Rapporto del Laboratorio L'Altro Diritto/Osservatorio Placido Rizzotto sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime (2024, p. 7) è emerso che a fine dicembre 2023 le vicende di sfruttamento complessivamente individuate dal Laboratorio sono 834, di cui solo 432 nel settore primario (agricoltura, allevamento, pesca e attività connesse), dati, questi, che si mostrano sensibilmente in rialzo rispetto al precedente Rapporto (IV Rapporto del Laboratorio L'Altro Diritto/Osservatorio Placido Rizzotto sullo sfruttamento lavorativo e sulla protezione delle sue vittime, aggiornato a dicembre 2021)

dove venivano riferiti complessivamente 458 casi di sfruttamento intercettati. Ma, l'azione repressiva, da sola, basta?

b) Le misure promozionali e di prevenzione

La l. 199/2016, nella seconda parte del testo, contempla anche misure di tipo promozionale specificamente indirizzate al settore agricolo. La dottrina, non soltanto giuslavoristica, da tempo segnala l'inefficienza del solo intervento repressivo per contrastare lo sfruttamento del lavoro e il caporalato (D'Onghia 2023; D'Onghia 2022; Torre 2020; Torre 2019; Faleri 2019; Calafà 2017; Piva 2017).

Ai fini del presente contributo, si è scelto di fare riferimento alla Rete del lavoro agricolo di qualità, istituita già nel 2014 (l. n. 91/2014) e su cui il legislatore è intervenuto nuovamente nel 2016. Trattasi di uno strumento che si propone di contrastare le pratiche di utilizzo illegale della manodopera, favorendo gli attori economici che si distinguono per comportamenti virtuosi. L'accesso alla Rete è infatti consentito soltanto alle imprese agricole che posseggono determinati requisiti (assenza di condanne per taluni reati, compresi quelli in materia di lavoro e di legislazione sociale, nonché di schiavitù, tratta, caporalato e sfruttamento del lavoro; assenza, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative per violazioni in tema di lavoro, legislazione sociale e tributaria; regolarità contributiva; applicazione di contratti collettivi ex art. 51, d.lgs. n. 81/2015), resi ancora più stringenti dall'ultimo intervento del legislatore nel 2016. È stato, inoltre, previsto un potenziamento della Rete attraverso l'incremento dei soggetti che possono aderirvi, tra cui: istituzioni locali, enti bilaterali, operatori del mercato del lavoro pubblici e privati, sportelli unici per l'immigrazione, ecc. Ad essere rafforzata è anche la Cabina di regia, a cui sono stati affidati nuovi compiti, tra i quali: ammettere o escludere imprese alla Rete; redigere il relativo elenco; condurre un monitoraggio trimestrale del mercato del lavoro agricolo; formulare indici di coerenza del comportamento aziendale; promuovere iniziative in materia di politiche attive del lavoro, contrasto al sommerso, gestione di flussi di manodopera stagionale, assistenza ai migranti stranieri. Dal punto di vista strutturale, inoltre, la l. 199/2016 ha provveduto ad articolare la Rete in sezioni territoriali (attualmente se ne contano solo meno di 40, rispetto al totale delle province italiane) a cui sono affidati compiti a livello locale, quali la sperimentazione di forme innovative di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro (in collaborazione con l'Anpal e la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro) e la promozione di modalità di trasporto dei lavoratori/trici fino al luogo di lavoro, anche in convenzione con gli enti locali (Sartori 2024, p. 88; Bilongo 2023, pp. 46-47).

L'incentivo all'iscrizione, già previsto dalla l. n. 91/2014, consiste nel trattamento di favore accordato alle imprese iscritte, nei confronti delle quali non sarà orientata l'attività di vigilanza, salvi i casi di richiesta dei lavoratori, dei sindacati,

dei giudici o di autorità amministrative. Tale *favor* appare tuttavia poco significativo se si considera che l'appartenenza alla Rete si risolve in un adempimento burocratico che nulla dice sulla eticità della produzione. Condivisibili, invece, sono gli altri vantaggi potenzialmente attribuiti alle imprese appartenenti alla Rete, le quali dovrebbero poter godere di servizi come quelli di trasporto dei lavoratori/trici nell'ottica di porre un freno alle molteplici attività del caporalato dei servizi.

Nonostante i buoni propositi riposti dal legislatore in questa misura promozionale, la Rete non ha riscosso grande successo. Sono trascorsi otto anni dalla introduzione della legge in questione e sono ancora tanti i profili rimasti inattuati. In tal senso, deve segnalarsi proprio la mancata applicazione della parte dedicata al collocamento e al trasporto dei lavoratori, gestiti nella maggior parte dei casi dai caporali (Bilongo 2023, p. 47). Inoltre, causa l'eccessiva selettività dei requisiti di accesso, l'esiguità dei benefici previsti per gli aderenti alla Rete, forse anche la scarsa conoscenza di tale misura e la mancata previsione di risorse economiche dedicate, a distanza di poco meno di un decennio, le imprese che vi hanno aderito su tutto il territorio nazionale sono poco più di 6.000 (Sartori 2024, p. 89; Bilongo 2023, p. 47). Fa riflettere, a tale proposito, come le imprese preferiscano assumersi il rischio di subire un controllo ispettivo piuttosto che agire nella legalità. Questa riflessione apre ad altre questioni concernenti, ad esempio, l'inadeguatezza quantitativa e qualitativa dei controlli ispettivi, o i limitati vantaggi competitivi che possono conseguire dall'adesione alla Rete, che tuttavia non possono essere in questa sede approfondite. Non da ultimo, va segnalata l'ipotesi di «boicottaggio» della Rete stessa mediante l'invito informale che alcune categorie datoriali, singoli imprenditori, referenti di sistemi criminali hanno rivolto a parte del sistema produttivo agricolo locale, al fine di impedire la costituzione sostanziale e l'avvio dei relativi lavori della Rete per prevenire e superare le varie forme di sfruttamento e caporalato organizzate nel relativo territorio. A titolo di esempio, facendo seguito alle numerose dichiarazioni in sede istituzionale avanzate da vari referenti (Inps Latina, Prefettura di Latina, Inail Latina), nel territorio considerato, a fronte di circa 6.000 aziende agricole iscritte regolarmente nel relativo registro della Camera di Commercio, nel corso di circa 8 anni di vigenza della relativa norma, solo 200 aziende agricole risultano effettivamente iscritte e predisposte, almeno in teoria, a partecipare ai relativi lavori istituzionali. Si tratta di appena il 3% circa del totale delle aziende agricole pontine, a fronte delle numerose evidenze di natura scientifica e giudiziaria che dimostrano l'organizzazione e persistenza di un sistema di sfruttamento del lavoro particolarmente pervasivo e lesivo dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici di varie nazionalità, italiana compresa.

È evidente che tale strumento necessiti di un intervento correttivo, per la verità solo annunciato nel Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022. L'azione di tale istituto potrebbe forse

registrare maggiore efficacia tramite l'interazione con il c.d. Tavolo caporalato, organismo interistituzionale (prorogato fino al 2025), avente funzione di impulso e attuazione della strategia nazionale di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo messa a punto mediante il Piano triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo e al caporalato. A tale riguardo va segnalato il ruolo del Comitato nazionale per la prevenzione e il contrasto del lavoro sommerso: istituito con d.m. del 6 aprile 2023, n. 57, ha il compito di coordinare, insieme al Tavolo Nazionale della lotta al caporalato, e monitorare l'attuazione delle misure contenute nel Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso (2023-2025), al fine di favorire l'impiego regolare di lavoratori stranieri in agricoltura, attraverso il contrasto agli insediamenti abusivi e la promozione di politiche attive del lavoro.

Fermo restando la bontà dell'approccio premiale contenuto nella Rete, non può non segnalarsi anche la scarsa incisione che questo ha avuto sui fattori legati allo squilibrio di potere contrattuale tra gli operatori della filiera agroalimentare. Si fa spesso riferimento allo stretto nesso che sussiste tra lo sfruttamento del lavoro e le distorsioni della filiera agroalimentare. Le modalità con cui vengono fissati i prezzi e lo squilibrio nei rapporti tra gli operatori della filiera, insieme al potere di mercato della Gdo, costituiscono invero alcune tra le principali concause dello sfruttamento dei lavoratori e delle lavoratrici nel comparto agricolo. A livello di policy, oltre ai passi che sono stati recentemente compiuti con la direttiva 2019/633/Ue e, in attuazione del provvedimento dell'Unione, con il d.lgs. n. 198/2021, in materia di contrasto alle pratiche commerciali sleali all'interno della filiera (Pettinelli 2022; Canfora, Leccese 2022; Canfora 2018), l'obiettivo ulteriore che la dottrina propone è quello di responsabilizzare la grande distribuzione, indirizzandola a comportamenti socialmente responsabili e a relazioni contrattuali etiche nei confronti di tutti gli appartenenti alla filiera. A tale fine, di fondamentale importanza è il coinvolgimento dei sindacati, ad ogni livello, e dei consumatori perché si mostrino sempre più sensibili nei confronti di prodotti e imprese sostenibili sia sotto il profilo sociale che ambientale. Responsabilizzare l'impresa leader della catena, tramite gli obblighi della *due diligence* estesi anche ai diritti sociali e del lavoro, è la via che attualmente si sta intraprendendo per contrastare a monte le cause più nascoste dello sfruttamento lavorativo e del caporalato (Sartori 2024, p. 92). Si tratta, tuttavia, di un percorso che non può essere considerato risolutivo della problematica evidenziata, ma certamente utile al fine di renderne ogni dinamica più trasparente, responsabile e immediatamente conosciuta all'opinione pubblica europea.

c) L'azione e il ruolo del sindacato

Una attenzione particolare merita l'azione del sindacato e il ruolo che quest'ultimo ha svolto a tutela dei lavoratori/trici stranieri che operano in settori ad alta

concentrazione di manodopera immigrata, tra cui il comparto agricolo (Marinelli 2019; Ferrara 2017, p. 265; McBritton 2016, p. 143).

Dai primi anni Novanta, con un interesse rinnovato nel corso del tempo, la contrattazione collettiva nazionale si è occupata dei temi e delle questioni tra i più rilevanti che attengono la manodopera straniera, riconoscendone con ciò una certa «specificità» (Marinelli 2019, p. 676). Come ricordato in letteratura (Chiaromonte, Ferrara 2020, p. 223), se si pone mente al mercato del lavoro agricolo, è in quegli anni che appaiono le prime clausole contenenti permessi specifici per rientri in patria temporanei (Ccnl dei florovivaisti del 1990) o ancora la costituzione di osservatori e commissioni aventi il compito di monitorare le difficoltà incontrate dai lavoratori/trici stranieri nel settore (Protocollo sulle relazioni sindacali tra Confagricoltura e Coldiretti del 1990).

Il sindacato, in particolare quello confederale, ha intrapreso azioni di tutela dei lavoratori/trici stranieri e delle loro istanze non solo attraverso un lavoro di monitoraggio del fenomeno migratorio, ma anche tramite attività indirizzate a sensibilizzare la società civile e la sfera politica, e soprattutto volte a proteggere direttamente i lavoratori/trici stranieri, prevenendo fenomeni di segregazione professionale e di sfruttamento lavorativo (Marinelli pp. 676-677). Ne sono un esempio le molteplici attività compiute in diversi settori che vanno dalla costruzione di strutture territoriali specificamente dedicate all'erogazione di servizi di assistenza, consulenza, orientamento e tutela dell'utenza immigrata in generale (si pensi, a tale riguardo, alla previsione in alcuni contratti di diverse attività di assistenza amministrativa in favore dei lavoratori stranieri da parte di enti bilaterali o anche l'azione di monitoraggio sull'occupazione dei lavoratori stranieri nel settore di riferimento tramite l'istituzione di apposite commissioni o osservatori, come previsto anche per il settore agricolo – art. 9, Ccnl 19.06.2018 – Agricoltura – Operai), (D'Onghia 2023, p. 64; Chiaromonte, Ferrara 2020, pp. 223-224), alla più specifica attività di contrattazione (a livello non solo provinciale e aziendale, ma anche nazionale) finalizzata a garantire ai lavoratori/trici stranieri sia livelli di occupazione adeguati sia servizi e diritti orientati a soddisfare i bisogni specifici della manodopera straniera (Marinelli, 2019 pp. 676-677). A tale proposito, si pensi, sempre in agricoltura, ai contratti, anche provinciali, che hanno introdotto permessi retribuiti per la frequenza di corsi di lingua italiana o di scolarizzazione e alle modalità di godimento delle ferie e dei permessi per agevolare il rientro a casa; si pensi anche a quanto fatto, sebbene per altri settori, in merito alla individuazione di spazi e pause per la preghiera; servizi mensa in grado di offrire cibi conformi ai precetti religiosi; il diritto di osservare il riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica; il riconoscimento di permessi non retribuiti ai lavoratori che manifestano la volontà di rispettare festività religiose non contemplate dalla normativa italiana, ecc.), (D'Onghia 2023, p. 64; Chiaromonte, Ferrara 2020, p. 224; Marinelli 2019). Inoltre, al precipuo fine di prevenire fenomeni di

sfruttamento e di caporalato, la contrattazione collettiva nazionale e provinciale ha previsto per i lavoratori/trici migranti un minimo garantito di giornate lavorative e il pagamento delle spese di trasporto dal luogo di provenienza a quello di lavoro e viceversa (Laforgia 2020).

Si tratta certamente di proposte volte a impedire o limitare le varie forme di sfruttamento e segmentazione discriminatoria del mercato del lavoro, che però non devono condurre verso una sorta di «ottimismo normativo» oppure, in questo caso, di «ottimismo contrattuale o sindacale», caratterizzato dalla diffusa convinzione per cui, sottoscritto un contratto o accordo tra le parti che volge verso la tutela delle garanzie e dei diritti del lavoro, per reazione immediata, le problematiche analizzate risultano superate. Le numerose esperienze di ricerca dimostrano invece che la sottoscrizione di contratti avanzati, politiche sociali innovative, provvedimenti normativi sviluppati in ragione delle esperienze di autodeterminazione e conflitto dei lavoratori/trici migranti stessi concorrono all'emersione del fenomeno dello sfruttamento e in parte anche alla sua risoluzione, ma non attraverso una formulazione immediata. Lo sfruttamento, di cui il caporalato e il padronato sono variabili specifiche, risulta infatti intimamente connesso con la natura specifica del capitalismo contemporaneo, delle politiche del lavoro e delle migrazioni avanzate, compresa l'organizzazione specifica del sistema di accoglienza a livello nazionale e internazionale, e pertanto non può essere circoscritto in un ambito solo contrattualistico o sindacale.

Ciò precisato, oltre all'azione di contrattazione, devono segnalarsi quelle iniziative che coinvolgono il sindacato, sotto il profilo istituzionale, nella lotta allo sfruttamento lavorativo, al caporalato e al padronato. A tale proposito, si pensi al ruolo crescente che il sindacato ha assunto nella lotta alla illegalità come soggetto partner di progetti che coinvolgono le prefetture (si pensi, ad esempio, ai progetti Fami), l'ispettorato del lavoro ed enti di varia natura, attraverso la sigla di linee guida e protocolli, o al suo coinvolgimento come partnership in istituti che mirano al contrasto allo sfruttamento dei lavoratori. Benché non particolarmente o direttamente incisivi sullo sfruttamento, sul caporalato e sulla tratta internazionale a scopo di sfruttamento lavorativo, anche alla luce dei dati quantitativi rilevati che evidenziano la crescita continua dell'esposizione dei lavoratori e delle lavoratrici a forme varie di sfruttamento e caporalato in particolare nel settore agricolo, questi atti formali contribuiscono a sollecitare l'attenzione delle istituzioni al fenomeno in analisi nonché l'opinione pubblica a prenderne coscienza. Si consideri, ad esempio, il ruolo svolto dal sindacato quale membro della Cabina di regia della Rete del lavoro agricolo di qualità, la partecipazione delle organizzazioni sindacali al Tavolo operativo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per il contrasto al fenomeno del caporalato e dello sfruttamento del lavoro in agricoltura (Chiaromonte, Ferrara 2020, p. 232), ma anche la partecipazione al Piano triennale di contrasto allo sfruttamento

lavorativo in agricoltura e al caporalato 2020-2022, riconfermata, da ultimo, nel Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2023-2025.

Infine, la letteratura più recente (Recchia 2024), attraverso una rassegna dei processi per intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro in cui un'organizzazione sindacale figura come parte civile, auspica un possibile nuovo fronte della partecipazione del sindacato nei processi penali per grave sfruttamento lavorativo in considerazione del fatto che la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro (art. 603-bis, co. 3, n. 2), la sussistenza di violazioni circa la sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro (co. 3, n. 3) così come «la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato» (co. 3, n. 1) non incidono solo sul lavoratore, ma minacciano e/o danneggiano anche il fine istituzionale perseguito dall'organizzazione sindacale (in particolare la tutela della condizione lavorativa e di vita sui luoghi di lavoro) o il ruolo stesso del sindacato «quale autorità salariale» (Recchia 2024, p. 315).

6.5. In conclusione, che fare?

Lo studio di caso condotto sulla provincia di Latina ha restituito la multidimensionalità del lavoro povero e sfruttato nel comparto agricolo, confermando, e al tempo stesso arricchendo, i presupposti conoscitivi sul tema. Il fenomeno, oltre a comprendere lo sfruttamento salariale e contrattuale, si compone di ulteriori condizioni, anche soggettive-individuali che vanno dalle pressioni e traumi, spesso di natura psicologica, alle condizioni abitative e sociali dei lavoratori/trici interessati.

La bassa specializzazione che caratterizza i lavoratori/trici del settore agricolo, in particolare migranti, costringe questi ultimi ad accedere a lavori manuali e usuranti. Inoltre, la sottoretribuzione e l'intensità del lavoro privano i braccianti (donne, uomini e minori) di un tempo utile da dedicare alla dimensione sociale, familiare e privata/pubblica, costringendoli a forme di emarginazione più o meno gravi e, nei casi più estremi, a forme rinnovate di riduzione in schiavitù. A tale riguardo, appare significativo il nesso tra povertà ed emarginazione emerso dalla intervista a un bracciante indiano di circa 40 anni, da 15 anni residente in provincia di Latina e impiegato come bracciante in diverse aziende agricole o zootecniche locali: «Sono rimasto solo. Quando diventi povero, diventi anche solo».

Alla luce della complessità e dell'ampiezza del fenomeno dello sfruttamento lavorativo, del padronato e del caporalato non può essere trascurata né ulteriormente rimandata l'adozione di un approccio non soltanto multilivello, ma anche multi-istituzionale al tema, che permetta di non circoscrivere l'azione di contrasto al solo ambito penalistico-repressivo (Omizzolo 2023b, pp. 26-30). I risultati

della ricerca mostrano invero alcune sfide importanti da intraprendere a livello legislativo, sindacale e non solo, secondo un'ottica di raccordo tra tutti i soggetti interessati (Omizzolo 2023b, p. 26).

Sotto il primo profilo, l'approvazione del d.l. 20/2023 (conv. in l. 5 maggio 2023, n. 50) e del più recente d.l. 145/2024 (conv. in l. 9 dicembre 2024, n. 187) ha rappresentato una delle tante occasioni per tornare a regolare le migrazioni, anche per motivi di lavoro, nonché la tutela delle vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (si pensi all'introduzione del nuovo permesso di soggiorno di cui all'art. 18-ter, TUI), con risultati non sempre del tutto soddisfacenti (D'Onghia, De Martino 2024). Da molti anni, invero, si attende una «riforma profonda, incisiva e strutturale della disciplina» (Chiaromonte 2023, p. 455) dell'immigrazione, riconoscendo in quest'ultima un fenomeno strutturale del mercato del lavoro, che se ancora regolamentato in un'ottica solo emergenziale o prevalentemente strumentale non servirà a contrastare né gli arrivi irregolari, né le diverse forme del lavoro irregolare, obiettivi, questi, che quasi sempre accompagnano le riforme sulla materia.

Sul versante dell'azione sindacale, nonostante il quadro positivo descritto sopra, va segnalata, alla luce delle interviste condotte ai lavoratori migranti, la necessità di fornire una maggiore consapevolezza nei lavoratori/trici stranieri dell'esistenza del sindacato e delle sue azioni, sia sotto il profilo dell'attività di contrattazione collettiva sia del ruolo istituzionale che esso riveste, anche andando oltre la retorica narrativa, legata ad approcci oramai superati dall'evoluzione storica, normativa e sociale dello sfruttamento e del lavoro povero, come quella del «sindacato di strada». Quest'ultimo andrebbe auspicabilmente sostituito con il ritorno, e nel contempo con l'evoluzione, del «sindacato di azienda agricola» mediante processi di incontro, formazione, sindacalizzazione ed eventualmente di conflitto direttamente all'interno del sistema aziendale e dunque internamente al sistema di produzione agricola, riprendendo formule operative peraltro originariamente costituenti il sindacato stesso.

Con riferimento alle misure e agli strumenti di contrasto allo sfruttamento lavorativo, al caporalato e al lavoro sommerso, si ritiene inoltre necessario continuare a promuovere il ruolo istituzionale del sindacato, quale partnership di progetti, tavoli operativi, commissioni e piani nazionali affinché, insieme all'ausilio e alle competenze di una fitta rete di soggetti istituzionali, si possa provare a contrastare lo stato di vulnerabilità, precarietà e povertà lavorativa in agricoltura.

Anche in questo caso, pur dinnanzi a un impegno rilevante, va tuttavia segnalato che tale attività rischia di circoscriversi in favore di una sorta di delocalizzazione del sindacato nelle campagne italiane, replicando approcci solo amministrativi o consulenziali, abdicando, invece, a quegli approcci propriamente emancipatori, pedagogici, formativi e in tal senso responsabili di percorsi

fondati su una rinnova consapevolezza sociale. Si sta infatti sviluppando una forma rinnovata e ancora per nulla analizzata di neofunzionarismo sindacale, fondato sulla principale critica che già Gramsci rivolse al sindacato nei primi anni del Novecento. Trattasi, in particolare, del ripiegarsi dell'azione sindacale sulla pratica puramente burocratica e amministrativa (Gramsci 1973), anche se, in questo caso, delocalizzata nelle campagne e nel contempo riorientata in favore delle comunità bracciantili di origine straniera, come quella indiana dell'Agro Pontino qui analizzata. Si vanno così a sviluppare pericolose divisioni nel mondo del lavoro, retoriche prevalentemente mediatiche, prassi e azioni prevalentemente amministrative derivanti dagli obblighi amministrativi, che discendono dal quadro normativo, spesso discriminatorio e razzializzato, vigente (Arrighi, Wallerstein, Hopkins 1992, p. 75). Il rischio è altrimenti quello, già verificatosi in provincia di Latina, di concorrere in favore della modifica della struttura sociale e della ridefinizione dei rapporti sociali di produzione, di genere, di generazione e di razza (Antunes 2013) del capitalismo contemporaneo, a partire da quello agrario, con riferimento, nello specifico caso, ai migranti variamente residenti nel territorio.

L'insieme delle misure prospettate si presentano, in ogni caso, come interventi necessari per evitare che i fattori di rischio sopra esaminati possano determinare, o anche solo agevolare, condizioni di povertà ed emarginazione, che lascerebbero i lavoratori/trici, tanto più se migranti, in uno stato di precarizzazione *sine die*.

Ne deriva, in definitiva, alla luce delle riflessioni sviluppate e delle interviste in profondità condotte con i braccianti indiani dell'Agro Pontino mediante lo sviluppo di interazioni e relazioni non concorrenti o estrattiviste, ma orizzontali e reciprocamente riconosciute, che, a fronte della deregolamentazione e precarizzazione del mercato del lavoro, i fenomeni di sfruttamento lavorativo e lavoro povero si presentano come uno dei livelli gerarchici attraverso cui si organizza il mercato del lavoro, quello politico e le varie forme di segregazione sociale e discriminazione anche di natura normativa e procedurale (si pensi alle difficoltà riscontrate dai lavoratori/trici migranti nell'ottenere la cittadinanza italiana e in tal modo partecipare allo sviluppo del sistema politico e amministrativo vigente in Italia). In altre parole, nel momento in cui il mercato, con i suoi paradigmi connessi alla produttività e alla competizione, è considerato capace di governare in autonomia la società e le relazioni tra gli individui, allora anche nel caso della presenza di forme di sfruttamento e lavoro povero sarà esso stesso a regolare e determinare le traiettorie di questi segmenti. Le motivazioni della scarsa efficacia dell'azione istituzionale e in parte anche sindacale nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di questi fenomeni sono da rintracciare dunque all'interno di questo paradigma, in cui le istituzioni dello Stato non riconoscono la loro responsabilità nel regolare gli squilibri prodotti dallo stesso mercato nell'ambito di rapporti lavorativi sia regolari che informali.

Riferimenti bibliografici

Abbatecola E., Filippi D., Omizzolo M., 2022, «Introduzione. Dal caporalato al padronato. Riflessioni critiche sul sistema del Grave Sfruttamento Lavorativo», in Omizzolo M., Abbatecola E., Filippi D. (a cura di), *Mondi Migranti*, Milano, FrancoAngeli, pp. 9-36.

Ambrosini M., Devole R., Naso P., Paravati C., 2024, «Made in Immigritaly. Il primo rapporto sui lavoratori immigrati nell'agroalimentare italiano», in Centro Studi e Ricerche Idos (a cura di), *Dossier Statistico Immigrazione 2024*, Roma, pp. 299-300.

Ambrosio M.T., 2023, «L'immigrazione per motivi di lavoro tra riforma e controriforma», in M. Savino, Vitiello D. (a cura di), *Asilo e immigrazione. Tra tentativi di riforma e supplenza dei giudici: un bilancio*, Napoli, Editoriale scientifica, pp. 113-127.

Antunes R., 2013, *The Meanings of Work*, Leiden-Boston, Brill.

Arrighi G., Wallerstein I., Hopkins T, (1992), *Antisystemic movements*, Roma, Manifestolibri.

Bano F., 2021, «Quando lo sfruttamento è smart», *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 303-320.

Barberio M., 2023, «Sfruttamento del lavoro e digitalizzazione: condizioni di lavoro, obbligo di reperibilità, predominio dell'algoritmo e ruolo degli enti locali, in Omizzolo M. (a cura di), *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo egli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 65-79.

Battisti A. M., 2023, «Il lavoro in agricoltura e il caporalato: criticità e prospettive di contrasto. Note a margine di un convegno», *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 4, pp. 663-676.

Benati M., 2023, «Sfruttamento del lavoro e appalti pubblici nell'edilizia italiana: la sfida per la legalità che non possiamo perdere, in Omizzolo M. (a cura di), *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo egli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 81-95.

Bilongo J.R., 2023, «Agromafie, sfruttamento e caporalato nell'agricoltura italiana, in Omizzolo M. (a cura di), *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo egli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 41-51.

Borzaga M., 2021, «La povertà nonostante il lavoro in Italia alla luce del contesto internazionale ed europeo», in Chies L., Ferrara M.D., Podrecca E. (a cura di), *Le dimensioni della povertà. Aspetti economici e giuridici*, Torino, Giappichelli, p. 199 ss.

Brollo M., Zoli C., Lambertucci P., Biasi M. (a cura di), 2024, *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Bergamo, Adapt.

Bubbico D., Di Nunzio D., 2022, *Azione sindacale e tutela della salute tra siti produttivi, territori e filiere dell'agroindustria*, Roma, Futura Editrice-Ediesse.

Cangemi V., Pettinelli R., Salomone R., 2023, «L'inclusione dei migranti che lavorano in agricoltura. Evidenze territoriali per nuove risposte giuridiche e interventi di policy», in Bonardi O., Calafà L., Elsen S., Salomone R. (a cura di), *Lavoro sfruttato e caporalato. Una road map per la prevenzione*, Bologna, il Mulino, 2023, pp. 65-97.

Calafà L., 2017, «Lavoro irregolare (degli stranieri) e sanzioni. Il caso italiano», *Lavoro e diritto*, 1, pp. 67-90.

Campanella P. (a cura di), 2018, *Vite sottocosto*. 2° Rapporto Presidio di Caritas italiana, Canterano, Aracne.

Canfora I., Leccese V., 2022, «Pratiche sleali, equilibrio del valore e legalità dei rapporti di lavoro nella filiera agroalimentare», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali,* 1, pp. 135-150.

Canfora I., 2018, «Le regole del gioco nelle filiere agroalimentari e i riflessi sulla tutela del lavoro», *Agriregionieuropa*, n. 55.

Caselli G.C., 2023, «Prefazione. Dalla legge 199/2016 all'etichetta narrante per rispristinare legalità e giustizia contro sfruttamento e caporalato», in Omizzolo M. (a cura di), *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo egli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 5-6.

Cgil, 13 maggio 2024, «Stagionali e agricoli: tra irregolarità e sfruttamento, in cerca dei diritti», https://www.cgil.it/speciali/2024/la-precarieta-ha-troppe-facce/stagionali-e-agricoli-tra-irregolarita-e-sfruttamento-in-cerca-dei-diritti-hq9y6k1z.

Chiaromonte W., 2023, «Una lettura giuslavoristica del d.l. 20/2023: le inadeguate politiche migratorie del Governo Meloni», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, fasc. 3, pp. 431-461.

Chiaromonte W., Ferrara M.D., Ranieri M., (a cura di), 2020, *Migranti e lavoro*, Bologna, il Mulino.

Chiaromonte W., Ferrara M.D., 2020, «Integrazione e inclusione sociale dei lavoratori migranti: il ruolo del sindacato», in Chiaromonte W., Ferrara M.D., Ranieri M., (a cura di), *Migranti e lavoro*, Bologna, il Mulino, pp. 213-234.

Chiaromonte W., 2019, «L'(in)evitabile nesso fra regolazione del lavoro immigrato e diffusione del lavoro sommerso: spunti ricostruttivi», in G. Canavesi (a cura di), *Dinamiche del diritto, migrazioni e uguaglianza relazionale*, Macerata, Eum – Edizioni Università di Macerata, pp. 249-277.

Chiaromonte W., 2018, ««Cercavamo braccia, sono arrivati uomini». Il lavoro dei migranti in agricoltura fra sfruttamento e istanze di tutela», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 2, pp. 321-356;

Cnel, 12 ottobre 2023, *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia. Parte I: inquadramento e analisi del problema; Parte II: osservazioni conclusive e proposte*.

Cobras F., Massari M., 2023, «Sfruttamento e vulnerabilità delle donne migranti nelle campagne siciliane: il caso di Vittoria, in Omizzolo M. (a cura di), *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo egli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 53-63.

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

Costantini E., 2018, «Soggiorno, residenza, contratto. La complessa vulnerabilità dei lavoratori migranti in agricoltura», in Campanella P. (a cura di), *Vite sottocosto*. 2° Rapporto Presidio di Caritas italiana, Canterano, Aracne, pp. 227-242.

Crea, 2024, «Gli operai agricoli in Italia, anno 2022», in Domenico Cascella (a cura di), *Ufficio di Statistica.*

Crea, 2022, *L'impiego dei lavoratori stranieri nell'agricoltura in Italia 2000-2020*, in Macrì

M.C. (a cura di), Roma, https://www.crea.gov.it/web/politiche-e-bioeconomia/-/indagine-lavoratori-stranieri-in-agricoltura.
Curzio P., 2017, «Sfruttamento del lavoro e repressione penale», in Di Marzio F. (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Roma, Donzelli editore, 2017.
D'Onghia M., 2023, «Il lavoro dei migranti: sempre più urgente (ma ancora lontana) la riforma del Testo Unico Immigrazione», in M. Savino, Vitiello D. (a cura di), *Asilo e immigrazione. Tra tentativi di riforma e supplenza dei giudici: un bilancio*, Napoli, Editoriale scientifica, pp. 100-112.
D'Onghia M., Ciavarella R., 2023, «Donne migranti in agricoltura», in Canfora I., Leccese V. (a cura di), *Le donne in agricoltura. Imprese femminili e lavoratrici nel quadro normativo italiano ed europeo*, Torino, Giappichelli, pp. 63-97.
D'Onghia M., 2022, «Il lavoro (regolare) come strumento d'integrazione e inclusione sociale dei migranti», in Caroli Casavola H., Corazza L., Savino M., (a cura di), *Migranti, territorio e lavoro. Le strategie d'integrazione*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 51-68.
D'Onghia M., 2019, «Immigrazione irregolare e mercato del lavoro. Spunti per una discussione», *Rivista trimestrale di diritto pubblico*, n. 2, pp. 463-472.
D'Onghia M., De Martino C., 2024, «Le novità in materia di lavoro nell'ultimo Decreto flussi: qualche buon proposito, semplificazioni (apparenti) e rischi di ineffettività», *ADiM Blog, Analisi & Opinioni*, novembre 2024.
D'Onghia M., De Martino C., 2018, «Gli strumenti giuslavoristici di contrasto allo sfruttamento del lavoro in agricoltura nella legge n. 199 del 2016: ancora timide risposte a un fenomeno molto più complesso», *Wp Csdle* «Massimo D'Antona». IT – 352/2018.
D'Onghia M., Laforgia S., 2021, «Lo sfruttamento del lavoro nell'interpretazione giurisprudenziale: una lettura giuslavoristica», *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 233-255.
De Martino C., D'Onghia M., Schiuma D., 2018, «Condizioni salariali e previdenziali», in Campanella P. (a cura di), *Vite sottocosto*. 2° Rapporto Presidio di Caritas italiana, Canterano, Aracne, p. 279.
di Martino A., 2019(a), «Stato di bisogno o condizione di vulnerabilità tra sfruttamento lavorativo, tratta e schiavitù. Contenuti e metodi fra diritto nazionale e orizzonti internazionali», *Archivio penale*, n. 1, pp. 1-48.
di Martino A., 2019(b), *Sfruttamento del lavoro. Il valore del contesto nella definizione del reato*, Bologna, il Mulino.
Faioli M., 2009, voce «Lavoro irregolare», *Digesto delle Discipline Privatistiche. Sezione Commerciale,* Torino, Utet, p. 440 ss.;
Faioli M., 2008, *Il lavoro prestato irregolarmente*, Milano, Giuffrè.
Faleri C., 2020, *Il lavoro agricolo. Modelli e strumenti di regolazione*, Torino, Giappichelli.
Faleri C., 2019, «Il lavoro povero in agricoltura, ovvero sullo sfruttamento del (bisogno) di lavoro», *Lavoro e Diritto*, n.1, pp. 149-171.
Ferrara M.D., 2017, «Status degli stranieri e questioni di welfare tra diritti e inclusione sociale, *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 2, pp. 265-291.
Fontana G., 2024, «La questione sociale ed i salari poveri», *Lavoro Diritti Europa*, 4, pp. 1-35.
Gallino L., 2012, *La lotta di classe dopo la lotta di classe*, Bari, Laterza.

Giammarinaro M.G., 2021, *Analisi di genere delle politiche di prevenzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo in agricoltura*, Roma, Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Giammarinaro M.G., Palumbo L., 2020, «Le donne migranti in agricoltura: sfruttamento, vulnerabilità, dignità e autonomia», *Agromafie e caporalato. Quinto rapporto*, Osservatorio Placido Rizzotto Flai-Cgil, Roma, Ediesse Futura, pp. 81-114.

Gramsci A., 1973, *Funzionarismo, Scritti Politici II*, Roma, Editori Riuniti.

Greco M.G., Viganò E., 2018, «Il Presidio di Saluzzo», in Campanella P. (a cura di), *Vite sottocosto*. 2° Rapporto Presidio di Caritas italiana, Canterano, Aracne, pp. 113-132.

In Migrazione, 2014, *Doparsi per lavorare come schiavi*, pp. 1-10.

Laforgia S., 2020, «Il contrasto allo sfruttamento lavorativo dei migranti», in Chiaromonte W., Ferrara M.D., Ranieri M. (a cura di), *Migranti e lavoro*, Bologna, il Mulino, pp. 173-192.

Lambertucci P., 2024, Lavoro a tempo parziale e lavoro povero, in Brollo M., Zoli C., Lambertucci P., Biasi M. (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Bergamo, Adapt, pp. 156-172.

Magrini R., 2023, «I lavoratori stranieri impiegati nel settore agricolo», in Centro Studi e Ricerche IDOS (a cura di), *Dossier Statistico Immigrazione 2023*, Roma, pp. 291-295.

Marinelli F., 2019, «Attività sindacale e identità etnica: riflessioni sui possibili scenari futuri», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 4, pp. 674-694.

McBritton M., 2017, *Migrazioni economiche e ordinamento italiano. Una prospettiva giuslavoristica*, Bari, Cacucci.

McBritton M., 2016, «Contrattazione collettiva e contrasto al lavoro immigrato irregolare», in Gottardi D. (a cura di), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Torino, Giappichelli, pp. 143-153.

MeDU, 2015, *Terra Ingiusta. Rapporto sulle condizioni di vita e di lavoro dei braccianti stranieri in agricoltura*, Roma, Medu.

Merlo A., 2019, «Il «caporalato grigio» tra prevenzione e repressione», *Diritto penale contemporaneo*, 6, p. 171 ss.

Murgo M., 2022, «Le retribuzioni nei contratti collettivi del settore edile: un'indagine empirica», in Ferraresi M., Seminara S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, Bergamo, Adapt, pp. 373-389.

Nuzzo V., 2018, «L'utilizzazione di manodopera altrui in agricoltura e in edilizia: possibilità, rischi e rimedi sanzionatori», in *Wp Csdle* «Massimo D'Antona». IT – 357/2018, pp. 1-27.

Occhino A., 2019, «Povertà e lavoro atipico», *Lavoro e diritto*, n.1, pp. 103-128.

Omizzolo M., 2024(a), «Introduzione. Dalla società democratica alla società irretita», in Omizzolo M. (a cura di), *Welfare & Ergonomia*, Milano, FrancoAngeli, pp. 11-26.

Omizzolo M., 2024(b), «I costi umani e sociali delle politiche migratorie. Un caso particolare: lo sfruttamento del lavoro agricolo», in Coccia B., Cramerotti R., Di Sciullo L., Ricci A. (a cura di), *Oltre gli sbarchi. Governance delle migrazioni economiche in Italia e nuove proposte di policy*, Idos e Istituto «S. Pio V», Roma, Idos, pp. 212-219;

Omizzolo M., 2023(a), «Sfruttamento della manodopera immigrata nell'agroalimen-

tare italiano: il caso dei braccianti indiani dell'Agro Pontino», in Ambrosini M., Petrovic N. (a cura di), *Una migliore governance dell'immigrazione. Istituzioni, integrazione, impegno contro la discriminazione*, Milano, FrancoAngeli, pp. 75-91.

Omizzolo M., 2023(b), «Sfruttamento del lavoro, padronato e caporalato: condizione sistemica, diffusa e organizzata e alcune proposte di intervento agli enti locali», in Omizzolo M. (a cura di), *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo egli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 7-31.

Omizzolo M. (a cura di), 2023(c), *Sfruttamento e caporalato in Italia. Il ruolo egli enti locali nella prevenzione e nel contrasto*, Soveria Mannelli, Rubbettino.

Omizzolo M., 2022(a), «Immigrazione, lavoro e sfruttamento nell'Italia contemporanea», in Casavola H., Corazza L., Savino M. (a cura di), *Migranti, territorio e lavoro*, Soveria Mannelli, Rubbettino, pp. 83-100.

Omizzolo M., 2022(b), «Le filiere illecite dell'agroalimentare», *Dossier Ecomafia*, Milano, Edizioni Ambiente.

Omizzolo M., 2022(c), *Per motivi di giustizia*, Busto Arsizio, People s.r.l.

Omizzolo M., 2022(d), *Libere per tutte. Il coraggio di lottare per sé e per gli altri*, Milano, Feltrinelli.

Omizzolo M., 2021, *Lo sfruttamento lavorativo delle donne migranti nella filiera agro alimentare: il caso dell'Agro Pontino*, Report, consultabile all'indirizzo: https://ejbn4fjvt9h.exactdn.com/uploads/2021/10/Ricerca-AgroPontino.pdf.

Omizzolo M., 2020, «Sfruttamento lavorativo e caporalato in Italia: la profughizzazione del lavoro in agricoltura e il caso dei braccianti indiani dell'Agro Pontino», *Costituzionalismo.it*, fasc. 2, pp. 1-36.

Omizzolo M., 2019, *Sotto padrone. Uomini, donne e caporali nell'agromafia italiana*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.

Osservatorio Placido Rizzotto, Flai-Cgil, 2022, *Agromafie e caporalato. VI Rapporto*, Roma.

Papa V., 2020, «Il lavoro stagionale dei migranti», in Chiaromonte W., Ferrara M.D., Ranieri M. (a cura di), *Migranti e lavoro*, Bologna, il Mulino, pp. 279-294.

Papa V., 2018, «Paradossi regolativi e patologie occupazionali nel lavoro agricolo degli stranieri», in Campanella P. (a cura di), *Vite sottocosto*. 2° Rapporto Presidio di Caritas italiana, Canterano, Aracne, pp. 243-256.

Passaniti P., 2017, «Il diritto del lavoro come antidoto al caporalato», in F. Di Marzio (a cura di), *Agricoltura senza caporalato*, Roma, Donzelli.

Perocco F., 2018, La crescita strutturale delle disuguaglianze nell'rea neo-liberista. Le grandi questioni sociali del nostro tempo. A partire da Luciano Gallino, Venezia, Università Ca' Foscari.

Peruzzi M., 2015, «Lavoro irregolare, sommerso, non dichiarato, illegale: questioni definitorie nella prospettiva interna e dell'Unione europea», *Diritto, Lavoro, Mercati*, vol. I, p. 115 ss.

Pettinelli R., 2022, «Filiera agroalimentare, caporalato e pratiche commerciali sleali», *Lavoro e diritto*, 1, pp. 179-203.

Picco G., 2024, «Low-skilled jobs e sfruttamento», in Brollo M., Zoli C., Lambertucci

P., Biasi M., *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Bergamo, Adapt, pp. 529-551.

Pinto V., 2019, «Rapporti lavorativi e legalità in agricoltura. Analisi e proposte», *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, vol. 1, pp. 7-36.

Piva D., 2017, «I limiti dell'intervento penale sul caporalato come sistema (e non come condotta) di produzione: brevi note a margine della legge n. 199/2016», *Archivio penale*, 1, p. 184 ss.

Quaini A., 2022, «Lo sfruttamento del lavoro nel settore logistico: studio preliminare a partire dall'analisi dei contratti collettivi», in Ferraresi M., Seminara S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, Bergamo, Adapt, pp. 390-424.

Recchia G.A., 2024, «L'azione sindacale nel processo penale per sfruttamento del lavoro», *Lavoro e diritto*, 2, pp. 309-331.

Recchia G.A., 2020, «L'accesso al lavoro dei migranti economici», in W. Chiaromonte, M.D. Ferrara, M. Ranieri (a cura di), *Migranti e lavoro*, Bologna, il Mulino, pp. 93-110.

Rigo E. (a cura di), 2015, *Leggi, migranti e caporali. Prospettive critiche di ricerca sullo sfruttamento del lavoro in agricoltura*, Pisa, Pacini Giuridica.

Rovati M.C., 2022, «Lo sfruttamento economico alla luce della contrattazione collettiva nel settore agricolo», in Ferraresi M., Seminara S. (a cura di), *Caporalato e sfruttamento del lavoro. Un'indagine di diritto penale, processuale penale e del lavoro*, Bergamo, Adapt, pp. 425-464.

Santoro E., Stoppioni C., 2020, «Rapporto 2019 del Laboratorio sullo sfruttamento lavorativo e la protezione delle sue vittime di L'Altro Diritto & Flai Cgil», in *L'Altro Diritto. Rivista*, 4.

Sartori A., 2024, «Lo sfruttamento dei lavoratori: tecniche di contrasto tra *old* e *new economy*», in Brollo M., Zoli C., Lambertucci P., Biasi M. (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Bergamo, Adapt, pp. 66-92.

Torre V., 2020, «L'obsolescenza dell'art. 603-bis c.p. e le nuove forme di sfruttamento lavorativo», *Labour & Law Issues*, 2, p. 75 ss.

Torre V., 2019, «Lo sfruttamento del lavoro. La tipicità dell'art. 603-bis c.p. tra diritto sostanziale e prassi giurisprudenziale», *Questione Giustizia*, 4, p. 93 ss.

Torre V., 2018, Il diritto penale e la filiera dello sfruttamento, *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 158, 2, pp. 289-320.

Trucco L., 2020, «L'evoluzione della normativa relativa allo sfruttamento lavorativo dei migranti/caporalato e fattispecie correlate», in Giovannetti M., Zorzella N. (a cura di), *Ius migrandi. Trent'anni di politiche e legislazione sull'immigrazione in Italia*, Milano, Franco Angeli, 2020.

Wacquant L. (1993), «La nuova demarcazione urbana di colore: la condizione del ghetto nero americano oggi», in Guidicini P., Pieretti G. (a cura di), *La residualità come valore*, Milano, FrancoAngeli.

Zini A., 2023, «La manodopera straniera nel settore domestico: tra nuove programmazioni dei flussi e stime dei fabbisogni reali», in Centro Studi e Ricerche Idos (a cura di), *Dossier Statistico Immigrazione 2023*, Roma, 302-304.

7.
Il caso del settore delle costruzioni in Veneto

Matteo Civiero

Introduzione: il contesto generale

Il settore delle costruzioni riveste un ruolo cruciale nell'economia nazionale, non solo per la sua capacità di generare occupazione e crescita, ma anche per le sue peculiari dinamiche produttive. Nel 2019, il valore aggiunto generato dal settore delle costruzioni era pari al 36% della produzione, mentre gli acquisti di beni e servizi hanno inciso per il 64%; quota suddivisa in 60% di produzione interna e solo per il 4% afferente a beni importati (Ance 2024a). Si può comprendere da questi dati perché il settore sia ritenuto strategico nelle politiche di sviluppo e di rilancio economico, molto più che altri comparti, poiché esso si rivolge quasi esclusivamente al mercato interno per l'acquisto dei beni e servizi necessari al processo produttivo. Di conseguenza, i benefici derivanti dalle interconnessioni con i fornitori restano prevalentemente entro i confini nazionali[1].

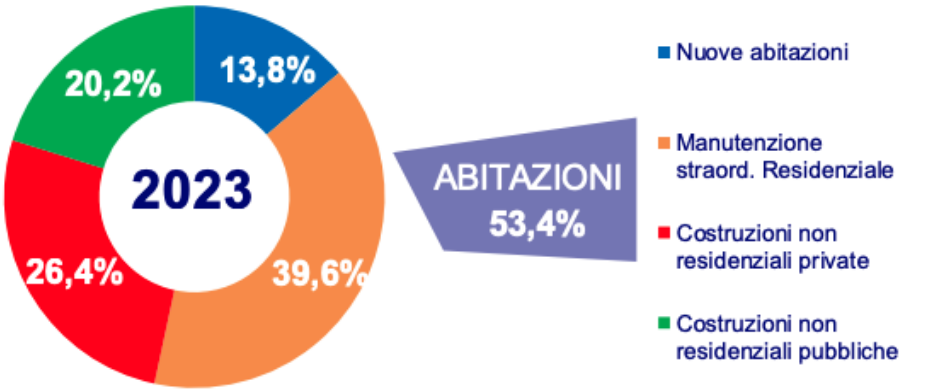
Nel biennio 2021-2022, gli investimenti nel settore delle costruzioni hanno svolto un ruolo cruciale nella crescita economica italiana, anche in relazione alla ripresa post-pandemica, contribuendo per un terzo all'aumento del Pil del periodo (+12,3%); questo contributo sale al 50% se si considera l'intera filiera edilizia e immobiliare (Ance 2024b). I dati ancora parziali del 2023, elaborati da Ance, stimano un ulteriore aumento del 5% degli investimenti, segno di una crescita generalizzata in tutti i comparti. Questa crescita conferma una ripresa moderata iniziata nel 2017, interrotta durante l'anno pandemico, e rafforzata nell'ultimo triennio. Tra il 2021 e il 2023, i livelli produttivi del settore sono aumentati di circa 75 miliardi, recuperando gran parte del gap produttivo perso a partire dalla crisi ultradecennale che ha portato a una perdita per le costruzioni di circa 92 miliardi.

[1] Un confronto, ad esempio, con la struttura della produzione dell'industria (settore manifatturiero ed energetico insieme), mostra che la componente degli acquisti di beni e servizi ha un'incidenza sul totale del 72,5%, di cui ben il 22% è rappresentato da acquisti derivanti da produzione estera, contro il solo 4% delle costruzioni.

Da diversi anni ormai gli incentivi per la riqualificazione energetica e sismica del patrimonio immobiliare, un vero e proprio cambio di paradigma per il settore delle costruzioni (Civiero 2007) hanno un impatto significativo sullo sviluppo del settore delle costruzioni e dell'economia in generale, con una forte accelerazione a seguito dell'introduzione del Superbonus 110% e, forse in misura ancor maggiore, della possibilità di applicare il cosiddetto sconto in fattura. Secondo i dati Enea-Mase, gli investimenti nel settore a seguito del Superbonus hanno superato i 44 miliardi di euro alla fine dell'anno 2023, superando i livelli del 2022 (circa 35,4 miliardi). Un contributo importante è stato fornito anche dai bonus ordinari (ristrutturazioni, sismabonus, eliminazione delle barriere architettoniche, ecc.), che hanno generato un volume d'affari superiore ai 38 miliardi nei primi undici mesi del 2023, in leggera diminuzione (-5%) rispetto ai livelli eccezionali dello stesso periodo del 2022.

È noto inoltre che il settore delle costruzioni gioca un ruolo centrale nelle politiche di sviluppo economico definite nel Pnrr, sia per l'ingente volume di investimenti pubblici in infrastrutture, sia per le riforme previste che riguardano settori prioritari per l'edilizia. A queste risorse si aggiungono i fondi della politica di coesione nazionale ed europea della nuova programmazione 2021-2027 (circa 143 miliardi di euro nel periodo) e ulteriori finanziamenti pluriennali destinati agli investimenti e alle infrastrutture dalle manovre di bilancio degli ultimi anni, anche se occorre sottolineare come la manovra di finanza pubblica 2024-2026 è più cauta in termini di nuovi investimenti.

Figura 1 – Investimenti in costruzioni[2] *per comparto*



Fonte: Ance.

[2] Al netto dei costi per il trasferimento di proprietà.

L'aumento dei livelli produttivi stimato dall'Ance nel 2023 per gli investimenti in costruzioni (5% rispetto al 2022) è generalizzato a tutti i comparti. Relativamente alla nuova edilizia residenziale, la stima Ance è di un aumento dell'1,3% in termini reali su base annua, stima legata all'andamento positivo dei permessi di costruire ormai in atto dal 2016. Per gli investimenti in recupero abitativo, giunti a rappresentare ormai il 40% del totale settoriale, si registra un ulteriore lieve aumento dello 0,5% in termini reali. Anche nell'ultimo biennio, passato il periodo pandemico, grazie alle misure incentivanti, il comparto del recupero abitativo ha continuato ad avere un ruolo decisivo per lo sviluppo per il settore e nel corso del 2023, complice la scadenza dell'agevolazione al 110% - 90% fissata al 31 dicembre, i lavori conclusi hanno registrato una forte accelerazione.

Con riferimento al comparto non abitativo, gli investimenti privati in costruzioni non residenziali segnano un aumento del 5%, a conferma di una dinamica positiva in atto dal 2016, ad eccezione del solo 2020. Anche per il comparto delle costruzioni non residenziali pubbliche si evidenzia una crescita, pari al 18% nel 2023 rispetto all'anno precedente, trainate dai fondi messi a disposizione dal Pnrr e la chiusura, al 31 dicembre 2023, della programmazione 2014-2020 dei fondi strutturali europei.

In base ai dati diffusi dalla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (Cnce)[3] su 103 casse edili/edilcasse, va tuttavia sottolineato come la crescita non risulti omogenea a livello territoriale, dove emerge un delta tra le regioni del Nord e quelle del Mezzogiorno nel corso del 2023. Nelle prime a novembre le ore medie lavorate crescono rispetto allo stesso periodo del 2022, del 2% circa nel Nord Ovest e del 3,3% nel Nord Est. Sostanzialmente stabile il Centro (+0,1%), mentre al Sud e nelle Isole si riscontra un calo superiore al 5%. La differenza è ancora più marcata se si prende in esame il numero di cantieri nel segmento Lavori Pubblici, dove l'80% dei cantieri è collocato nelle regioni del Centro (31%) e soprattutto del Nord (48%).

Con riferimento al 2024, che risente di un contesto geopolitico complesso e instabile, la previsione di Ance è di una riduzione del 7,4% degli investimenti complessivi. Un risultato che risentirà del mancato apporto espansivo della manutenzione straordinaria, a seguito del venir meno dello strumento della cessione

[3] La Cnce, o Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, è un ente nazionale costituito dalle parti sociali firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'edilizia. La sua missione è quella di svolgere un ruolo di indirizzo, controllo e coordinamento del sistema delle 114 Casse Edili/Edilcasse presenti sul territorio italiano. Le Casse Edili rappresentano un esempio di ente bilaterale, ovvero un organismo paritetico gestito congiuntamente dalle organizzazioni degli imprenditori e da quelle dei lavoratori, il cui ruolo è riconosciuto dalla legge italiana. Secondo la Corte Costituzionale gli «enti bilaterali sono organismi privati istituiti dalla contrattazione collettiva». Si tratta di organismi diffusi in diversi settori economici, soprattutto in quei comparti contraddistinti da una particolare instabilità del lavoro e frammentazione produttiva. Uno di questi e, probabilmente il più rappresentativo, è proprio quello delle costruzioni edili.

del credito/sconto in fattura o quantomeno della sua ampia rivisitazione. La previsione per il 2024 considera, viceversa, un'ulteriore e importante crescita negli investimenti in opere pubbliche (+20%), legata alla necessaria accelerazione degli investimenti del Pnrr che assume un ruolo ancor più centrale per il sostegno all'economia e del settore delle costruzioni. Queste previsioni sono rilevanti anche al fine del presente lavoro di ricerca, in quanto prospettano un rilevante cambio di paradigma, con la contrazione delle attività nel comparto dell'edilizia residenziale e un ulteriore incremento di appalti pubblici e grandi opere.

7.1. Imprese e occupazione

A fronte di un settore, come abbiamo visto, considerato strategico per l'economia italiana, si rileva un tessuto imprenditoriale mediamente meno evoluto rispetto al resto dei comparti trainanti, a partire dal punto di vista dimensionale. Le Costruzioni si compongono, nel 2021, secondo i più recenti dati Istat sulla struttura delle imprese, di circa 520.000 unità. Queste costituiscono l'11,5% dell'offerta produttiva dell'intero sistema italiano industriale e dei servizi (4,5 milioni di imprese, di cui quasi l'80% nei servizi e l'8,6% nell'industria in senso stretto). Confrontando la numerosità delle imprese con quella degli addetti per i singoli settori, emerge un quadro per le Costruzioni di dimensioni piuttosto ridotte, pari in media a 2,8 addetti ad impresa (media generale pari a 3,9 addetti per impresa). Il 62% delle imprese (circa 320.000) è costituito da realtà con solo un addetto. Un'altra quota importante, pari a un terzo, ricade nella fascia 2-9 addetti.

La caratteristica di un settore mediamente sottodimensionato dal punto di vista imprenditoriale trova riscontro anche nella suddivisione delle imprese per forma giuridica, che vede una netta prevalenza della categoria «ditte individuali, liberi professionisti, lavoratori autonomi» (quasi il 60% del totale). Un'altra quota di circa il 10% si riferisce a società di persone. Anche in termini di fatturato, le dimensioni si rivelano piuttosto contenute: l'86% delle imprese di costruzioni dichiara di avere un fatturato inferiore ai 500.000 euro.

Anche i dati Eurostat, elaborati da Ance, restituiscono la fotografia di un comparto caratterizzato da piccole dimensioni e un numero di imprese molto elevato, pari a circa 512.000[4] a fronte di 1.457.006 addetti. Secondo, ma per poco, dietro alla Francia e decisamente superiore al corrispondente dato della Spagna e

[4] Il numero di imprese di costruzioni relativo al confronto europeo (512.130) fa riferimento all'analisi Istat riferita ai conti economici delle imprese (adotta pertanto la definizione di impresa di cui al Regolamento (Cee) n. 696/93 del Consiglio, del 15 marzo 1993, come «la più piccola combinazione di unità giuridiche che costituisce un'unità organizzativa per la produzione di beni e servizi che fruisce d'una certa autonomia decisionale». Quindi un'impresa può corrispondere a una o più unità giuridiche.

soprattutto della Germania. Se invece si confrontano il numero di addetti e il fatturato, il nostro paese scende nel ranking: il giro di affari generato nel 2021 in Italia si attesta a poco più di 210 miliardi, ben distante da Francia (360 miliardi e 1.994.586 addetti) e Germania (370 miliardi e 2.617.682 addetti) e superiore solo alla Spagna (152,5 miliardi e 1.310.030 addetti).

Trainato dalla crescita degli investimenti vista in precedenza, anche il numero di imprese è cresciuto negli ultimi anni: secondo i dati Movimprese-Unioncamere, il 2022 si è chiuso con circa 21.000 imprese di costruzioni in più rispetto a un anno prima (+2,4%), quasi la metà dell'intero incremento registrato per l'insieme dei settori di attività economici. Anche per il 2023 le costruzioni risultano il comparto più dinamico con ulteriori 13.500 imprese in più (+1,62%) rispetto al 2022. Per l'insieme dei settori economici il tasso di crescita si è attestato allo 0,7%, corrispondente a circa 42.000 imprese aggiuntive sull'anno precedente.

Tale lettura trova conferma anche nei dati provenienti dal Cnce, dai quali emerge una dinamica positiva delle imprese iscritte, parallelamente al buon andamento settoriale sia in termini produttivi che di occupazione. Nel 2022 il numero di imprese iscritte è aumentato del +14,4% su base annua, cui si aggiunge un ulteriore +0,8% registrato nei primi 9 mesi del 2023.

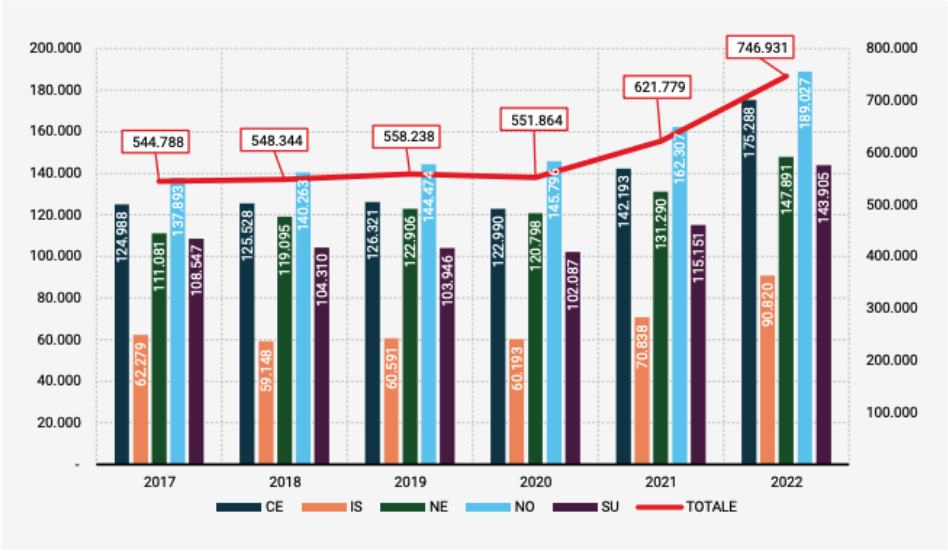
Con riferimento all'occupazione, i dati elaborati dalla Cnce evidenziano come l'ammontare della massa salari relativa agli operai attivi registrati in Cassa Edile, che costituisce un indicatore del valore del mercato del lavoro, sia passata dai 7 miliardi del 2021 ai 9 miliardi e 600 milioni del 2023, con una crescita del 35%. Nell'ultimo anno la crescita è stata del 5,8%. Emergono però anche qui rilevanti differenze territoriali, a vantaggio soprattutto del Nord, dove si concentra il 45% dei lavoratori contro il 31% nel Mezzogiorno e il 24% al Centro.

La crescita, seppur disomogenea, è il risultato di un incremento delle ore lavorate e del numero medio di operai attivi, aumentati tra il 2021 e il 2023 del 27,5%. Un andamento caratterizzato anche per gli operai da un'accelerazione soprattutto nel 2022, come si può osservare dal grafico seguente dal quale emerge chiaramente un trend in due fasi, la prima dal 2018 al 2020 e la seconda nel biennio 2021-2022, continuata anche nel 2023.

Nel 2023 il dato medio è di un aumento occupazionale di 30.000 lavoratori, corrispondente a un incremento del 5% rispetto all'anno precedente. L'assorbimento di forza lavoro nell'ultimo anno, sulla base dei dati dell'Osservatorio statistico del Cnce, risulta non omogeneo a livello territoriale. Nel 2022 il Sud e le Isole registravano un aumento dei lavoratori rispettivamente del 30% e del 35% rispetto all'anno precedente, mentre nel 2023 la variazione si attesta sotto alla media nazionale per il Sud (3%) e il trend diventa leggermente negativo per le Isole (-0,5%). Il Nord Est si caratterizza per dinamiche più equilibrate scontando il calo di attività molto rilevante in Trentino Alto Adige e in misura minore in Friuli Venezia Giulia, passando da un +10% nel 2022 a poco meno del +3% nel

2023. Le migliori notizie riguardano il Nord Ovest e le regioni del Centro, dove nell'ultimo anno il numero medio dei lavoratori è cresciuto rispettivamente del 7,5% e del 6,7%. Sostanziale tenuta occupazionale si registra anche nel bimestre ottobre-novembre 2023.

Figura 2 – Numero di lavoratori per area geografica (Anni Cassa Edile 2017-2022)



Fonte: Cnce su banca dati Ape.

Un'altra dimensione importante riguarda la manodopera straniera. Mediamente a livello nazionale i lavoratori nati all'estero sono il 35% del totale, ma nel Nord Ovest salgono al 51% e nel Nord Est al 48%, per scendere al 42% nelle regioni del Centro. Una situazione totalmente diversa si registra nel Mezzogiorno, dove gli stranieri si attestano al 10% per le regioni continentali e al 7% per le Isole. Complessivamente per quasi il 64% del totale i lavoratori stranieri si concentrano nelle regioni del Nord; per il 28% nel Centro e soltanto per l'8,2% nel Mezzogiorno.

Alla fine del 2022 la struttura della manodopera sulla base dei diversi livelli di qualificazione risultava caratterizzata da una forte prevalenza di operai comuni, un dato costante nella composizione del settore edile: nel 2022 rappresentavano il 43,7% del totale degli occupati, contro un 30% degli operai qualificati e 27,5% degli specializzati. La bassa qualificazione caratterizza i lavoratori stranieri, dove gli operai comuni salgono al 55,3%. L'invecchiamento continua a caratterizzare il settore: la fascia più consistente è rappresentata da chi ha tra i 36 e i 50 anni,

seguita dalla fascia successiva fino a 60 anni: insieme rappresentano il 79,3% del totale (nel 2018 erano il 64,8%); viceversa la quota dei giovani fino a 25 anni si è quasi dimezzata, passando dall'11% al 6%.

Un dato molto importante prodotto dal sistema bilaterale proviene dall'Osservatorio sulla congruità, che costituisce uno strumento di costante monitoraggio sullo stato della regolarità contributiva nelle costruzioni, mettendo a confronto il valore dei lavori di un determinato cantiere e il numero di lavoratori occupati per verificare se vi sia coerenza tra importo dei lavori e numero di operatori che vi lavorano.

Tabella 1 – Cantieri Conclusi pubblici e privati congrui e non congrui per area geografica (2023)

ZONA	CANTIERI TOTALI	% NON CONGRUI	CANTIERI PUBBLICI	% NON CONGRUI	CANTIERI PRIVATI	% NON CONGRUI
Nord Ovest	59.545	11%	16.708	8%	42.837	13%
Nord Est	42.628	7%	14.648	6%	27.980	8%
Centro	61.980	11%	17.895	7%	44.085	12%
Sud	26.603	15%	7.963	12%	18.640	17%
Isole	16.741	14%	5.923	10%	10.818	16%
TOTALE	**207.497**	**11%**	**63.137**	**8%**	**144.360**	**13%**

Fonte: Cnce_Edilconnect.

I dati del 2023 raccontano innanzitutto di una differenza territoriale importante, ovvero il fatto che nel Mezzogiorno la percentuale di cantieri non congrui è maggiore, superiore alla media nazionale e doppia rispetto a quella del Nord Est, l'area più virtuosa. Il secondo elemento riguarda il maggior rischio riscontrato nell'ambito del mercato privato rispetto a quello pubblico. E ciò riguarda tutte le aree territoriali del paese. E anche in questo caso è nelle regioni del Nord Est che risulta una percentuale minore di cantieri incongrui.

7.2. Lo studio di caso

Lo studio qui presentato non presenta particolari focalizzazioni all'interno della filiera delle costruzioni nella regione Veneto, e prende in considerazione l'intero comparto traendo considerazioni di carattere generale, salvo valutazioni specifiche per alcuni segmenti che verranno evidenziate lungo l'analisi. Il quadro nazionale riguardante il settore descritto in precedenza, al netto delle specifiche territoriali che sono state evidenziate, è rappresentativo anche delle principali dinamiche che interessano il settore regionale. Va detto che dal quadro delineato emerge un Nord-

Est particolarmente virtuoso sotto molti punti di vista e, all'interno di questa macro regione, è probabilmente il Veneto a registrare le performance migliori.

Secondo il rapporto Ance (Ance, 2024c) sugli scenari regionali dell'edilizia, il settore delle costruzioni in Veneto era popolato nel 2021 (ultimo dato Istat disponibile), da oltre 48.000 imprese, ovvero il 9,3% del dato complessivo nazionale. Anche in regione il settore si presenta molto frammentato con il 62,1% delle imprese costituito da realtà con un addetto e un altro 32,9% da 2 a 9 addetti (in linea con i dati nazionali). Tale struttura produttiva incide sulla dimensione media che in Veneto si attesta a 2,7 addetti per impresa (2,8 per l'Italia). Anche i volumi di affari si attestano su livelli contenuti, con il 70% di imprese di costruzioni che dichiara un fatturato inferiore ai 200.000 euro e il 15,1% compreso tra i 200.000 e i 500.000 euro.

Prevalgono le imprese che si occupano di lavori di costruzione specializzati, pari a quasi l'80% (contro una media per l'Italia del 76,7%); segue il comparto della costruzione di edifici con il 20,6%, mentre il comparto dell'ingegneria civile incide per l'1,1%. La distribuzione per provincia evidenzia come l'offerta produttiva settoriale si concentri per circa il 20% ciascuna nelle province di Padova e Verona; seguono Treviso (18,3%), Vicenza (17,3%) e Venezia (16,2%). Le province di Belluno e Rovigo, infine, detengono quote contenute e pari a circa il 4% (è proprio in queste due province che, come emergerà dalle interviste, il contesto territoriale esercita una maggiore influenza sul fenomeno del lavoro povero). Nel biennio 2020-21, dopo la crisi che ha colpito il settore sia a livello nazionale che regionale, il numero di imprese di costruzioni è cresciuto del 5,1%, ovvero di quasi 2.400 unità, coinvolgendo tutte le classi dimensionali, ad eccezione di quella tra i 2 e i 9 addetti.

Relativamente all'occupazione, i dati elaborati dalla Cnce sulle casse edili denotano nel 2023 per il Veneto un incremento del 4,1% nel numero delle ore lavorate e del 7,1% per quello dei lavoratori iscritti. Questo risultato avviene in seguito a un 2022 caratterizzato da tassi di crescita positivi per entrambi (6,8% per le ore lavorate e 10,3% per i lavoratori iscritti rispetto al 2021). Per contro il mercato immobiliare residenziale restituisce, nel 2023, un primo segno negativo: il numero di abitazioni compravendute si attesta a 63.088, in diminuzione del -10,7% su base annua, interrompendo la dinamica positiva in atto dal 2014. Questa dinamica è controbilanciata dagli investimenti per la riqualificazione degli edifici, grazie alla spinta esercitata dal Superbonus abbinato allo sconto in fattura: in Veneto la quota di edifici oggetto di lavori finalizzati al miglioramento della prestazione energetica – al 31 marzo 2024 – si attesti al 7,4% del totale del patrimonio edilizio regionale, un valore al di sopra della media nazionale (5,8%) che la colloca tra le regioni più virtuose nell'utilizzo di questa misura incentivante (Civiero, Daneluzzo, 2021).

7.3. Concettualizzazione del lavoro povero

Il concetto di lavoro povero in edilizia, per quanto emerso dalle interviste realizzate, non fa riferimento principalmente ad una condizione economico-salariale, che risulta essere un aspetto secondario, per quanto non trascurabile, della questione. Esso non sembra rappresentare un elemento strutturale del settore o, in altre parole, una prassi consolidata, quanto piuttosto la conseguenza di comportamenti illeciti (lavoro nero, restituzione indebita di parte delle retribuzioni da parte del lavoratore) o al limite della legalità e spesso *borderline*, come il *dumping* contrattuale con l'applicazione di forme contrattuali di comparti diversi dal settore con tutte le relative conseguenze in termini di tutele e sicurezza. La vera questione che attiene al lavoro povero in edilizia, a nostro avviso, riguarda tutte quelle situazioni in cui il lavoratore, con diverse strategie, viene tenuto al di fuori del perimetro di tutela offerto dagli strumenti della bilateralità, ovvero tutte quelle misure tipiche del settore e che sono garantite dall'adesione del datore di lavoro a questo istituto, non obbligatorio, che eroga da molti anni un insieme di servizi complementari e di supporto attraverso le Casse Edili, e che afferiscono il welfare, l'assistenza sanitaria, il supporto al reddito, la formazione per la sicurezza e la crescita professionale e altro ancora.

Qual è dunque il motivo per cui un'azienda dovrebbe cercare di eludere il sistema della bilateralità e rinunciare alle sue tutele e ai suoi vantaggi? A detta degli intervistati, a fronte di una serie di servizi che oltre a tutelare i lavoratori stanno diventando un vero e proprio mezzo di *employer branding* per cercare di migliorare la reputazione del posto di lavoro in edilizia e attirare nuova forza lavoro specie tra le nuove generazioni, il rovescio della medaglia del sistema è un maggiore costo del lavoro che grava sulle imprese aderenti e che le rende meno competitive sul fronte della marginalità rispetto a quei soggetti che trovano il modo di evitare, legalmente o meno, questo tipo di strumenti. Dunque si tratta di uno strumento che, per quanto obbligatorio, deve trovare nelle imprese la consapevolezza dell'opportunità di investire sulla qualità e sull'innovazione, piuttosto che competere su margini risicati e cantieri dove il solo fattore determinante è il costo di produzione delle opere edili; discorso spesso più facile a dirsi che a farsi. La riflessione però attiene anche all'etica imprenditoriale e alla volontà del titolare d'impresa di condurre la sua attività secondo principi etico-morali che non sacrifichino la sicurezza, la salute e la serenità dei lavoratori che impiega, oltre che permettere a lui di operare con tranquillità e con la coscienza tranquilla, in un settore dove gli infortuni e le malattie, se non gestite, possono essere gravi fino alle estreme conseguenze.

Proseguendo su questo filo di ragionamento, si può dire che al tema delle giuste tutele e del ruolo della bilateralità, concorrono nella determinazione di situazioni di lavoro povero quegli elementi caratterizzanti la filiera dell'edilizia che attengono alla problematicità delle lavorazioni in relazione alla salute del lavora-

tore, come l'affaticamento fisico, che con il passare del tempo rende sempre più difficoltoso per l'operaio edile fornire la propria prestazione; elemento questo che assume una ancor maggiore gravità a fronte di un mancato ricambio generazionale tra i lavoratori del comparto che è già stato messo in evidenza.

Esiste poi una questione geografica territoriale che per il settore veneto riguarda soprattutto la distanza dei cantieri dalla propria abitazione, che non si riscontra in tutto il territorio regionale ma che diviene elemento preponderante in alcune aree geografiche specifiche, più precisamente le province di Belluno (caratterizzata, come è noto, da una morfologia montuosa) e di Rovigo (scarsamente popolata e caratterizzata per la maggior parte da latifondo agricolo e grandi distanze tra centri abitati). Questa situazione aggrava notevolmente la fatica del lavoratore, il quale oltre alle otto o più ore di lavoro giornaliere in un settore dove la fatica fisica è importante, deve sobbarcarsi anche dalle due alle quattro ore di trasferta per raggiungere il cantiere e poi tornare alla propria abitazione. Quando questo non avviene, perché ad essere coinvolti nel cantiere sono trasfertisti da altre regioni o immigrati da altri paesi, il fatto di potersi appoggiare a strutture ricettive messe a disposizione dall'impresa (siano esse strutture mobili adiacenti il cantiere o locali presi in affitto), allevia solo in parte la gravosità della situazione, perché rimane la distanza da casa, che in questi casi si protrae per settimane, mesi o talvolta anni, e la difficoltà di convivere a lungo con persone estranee al proprio nucleo familiare, per quanto colleghi di lavoro, in un ambiente prettamente maschile, e lontani dai propri affetti.

Questo aspetto può portare a diverse declinazioni dal punto di vista individuale, in un contesto regionale che vede una manodopera di immigrazione in continua crescita, e che per il Veneto ha raggiunto probabilmente la metà del totale delle maestranze impiegate nel settore. Con alcune importanti conseguenze sul tema in esame: da una parte un'integrazione che non è sempre facile, e la tendenza a creare gruppi etnici omogenei al loro interno, spesso legati anche da parentela, ma relativamente isolati dalle altre etnie e dai lavoratori italiani; dall'altra, una diversa cultura del lavoro edile, specialmente per quanto riguarda i profili di sicurezza e di garanzia dei diritti dei lavoratori, che porta spesso l'operaio edile ad accettare condizioni e trattamenti sotto gli standard del settore, grazie alla complicità e allo sfruttamento di impresari italiani o, a detta degli intervistati, più frequentemente stranieri, che approfittano della situazione per recuperare margini economici.

7.4. La condizione salariale ed occupazionale dei lavoratori/lavoratrici

Come si è già detto in precedenza, per quanto riguarda la condizione salariale e occupazionale dei lavoratori e delle lavoratrici nel settore delle costruzioni, ciò

che emerge dalle interviste circa il problema retributivo, è che questo non risulta essere il fattore principale che può determinare una condizione di lavoro povero. In altre parole tutti gli intervistati hanno espresso un generale consenso attorno al fatto che le retribuzioni medie nel settore edile Veneto sono da considerarsi più che adeguate.

Questo si può spiegare in vari motivi innanzitutto per effetto di una contrattazione nazionale e territoriale che si integra dei meccanismi retributivi previsti dalla bilateralità, che provvede a fornire prestazioni aggiuntive sia di tipo retributivo che di tipo previdenziale, con il risultato rafforzare e sostenere economicamente i lavoratori, in maniera diretta e indiretta. L'altro aspetto che si può sottolineare, che emerge sia dalle dichiarazioni degli intervistati che dai dati settoriali presentati in precedenza, è che il settore delle costruzioni, perlomeno nell'attuale fase storica, è un comparto produttivo in cui l'offerta di manodopera non è quasi mai adeguata alla domanda da parte delle imprese. Questa situazione si è venuta a creare sia per effetto della crescita registrata dal comparto negli ultimi anni, sia per la crescente difficoltà a attirare e trattenere manodopera, a sua volta determinata dall'inverno demografico che caratterizza il nostro paese, e da una sempre minore attrattività del posto di lavoro in edilizia agli occhi delle nuove generazioni, come si è visto anche dai dati strutturali presentate in precedenza. Il lavoro in edilizia viene visto come un lavoro faticoso, di basso livello e poco incline all'innovazione. Inoltre viene percepito come un lavoro pericoloso, nonostante i progressi registrati in questi anni in termini di procedure e dispositivi per la sicurezza.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali e il rischio di precarietà che può interessare il settore, va detto che all'interno dei processi regolati dalla bilateralità, come si può immaginare, è pressoché impossibile riscontrare infrazioni e inadeguatezza dal punto di vista contrattuale. In altre parole la bilateralità garantisce l'applicazione del contratto edile nella forma più corretta, sia per quanto riguarda il contratto nazionale che eventuali contrattazioni territoriali, perché rientra in uno degli scopi principali di questo sistema. Il contratto edile è senza ombra di dubbio quello più adeguato a tutelare il lavoratore nel settore delle costruzioni, sotto tutti i profili: economico, della prestazione aggiuntive, dell'assistenza sanitaria, della sicurezza, della formazione e prevenzione.

Il problema sorge quando si riescono a trovare delle scappatoie all'ombrello protettivo fornito dalla bilateralità: parliamo in questo caso di aree grigie, in cui vengono applicati alle maestranze contratti di altri comparti, come succede spesso per quanto riguarda il contratto metalmeccanico; quest'ultimo, pur essendo in parte coerente con talune situazioni che si riscontrano all'interno di un cantiere (si pensi a tutto il tema dell'impiantistica civile ed industriale), non è certo un contratto parimenti adeguato a garantire il lavoratore che opera in un contesto particolare e totalmente differente dalla fabbrica o dall'officina, e che spesso svolge mansioni tipicamente edili piuttosto che impiantistiche. Questo genere di

situazioni, che va sotto il nome di *dumping* contrattuale, sfrutta condizioni particolari, zone grigie dei regolamenti e degli appalti, talvolta assenza di controlli appropriati, che a volte possono sfociare in situazioni molto pericolose, come testimoniano le recenti tragedie assurte agli onori della cronaca.

Altro discorso è invece quello della precarietà, non tanto perché questa rappresenti una strategia tipicamente utilizzata dalle imprese del settore per favorire la sostituzione di manodopera a basso costo, quanto piuttosto perché è il processo edile stesso a essere spesso precario: il lavoro inizia si conclude con il cantiere, quindi con l'opera, sia essa di edilizia pubblica o privata, residenziale o meno, che ha un ciclo di vita definito, più o meno lungo e che spesso risente di fattori stagionali, siano essi climatici che congiunturali.

Questo aspetto è ancora più marcato per le imprese meno strutturate e di piccole dimensioni, dove l'attività commerciale è demandata al passaparola e a iniziative sporadiche, e dove può succedere che non vi sia la continuità lavorativa per tutto l'arco dell'anno, con conseguente ricaduta sulle maestranze. A dire il vero questo tipo di situazione negli ultimi anni è divenuta sempre meno frequente, soprattutto per le aziende più consolidate e che hanno deciso di scegliere la via della qualità e magari della specializzazione, ma dalle interviste emerge l'esistenza di una sacca di imprese di piccole dimensioni, spesso caratterizzate da una forte presenza di manodopera straniera o addirittura totalmente straniera, sia nella proprietà che nelle maestranze, che subisce maggiormente gli andamenti ciclici del settore.

Questi alti e bassi che possono essere causati sia da condizioni cicliche di tipo economico, sia da situazioni create da ad esempio come conseguenza dell'introduzione di forme incentivanti come gli ecobonus o superbonus, che poi più di qualche volta sono stati fortemente ridimensionati in un arco temporale molto ristretto, sull'onda di veri o più spesso presunti impatti negativi sulle casse pubbliche (Civiero, Daneluzzo 2021). Nel primo caso, questo genere di situazioni si presentano nel momento in cui il settore, come tende a fare ciclicamente, entra in contrazione, sia per effetto di dinamiche macroeconomiche più generali, sia per effetto di fattori intrinseci al settore. C'è da dire su questo punto che il progressivo orientamento alla ristrutturazione e alla riqualificazione del patrimonio, con o senza bonus e sistemi incentivanti, è una caratteristica che è lentamente emersa negli ultimi anni e che ha contribuito a consolidare l'andamento del settore, smorzando le fasi di crisi e ciclicità (Civiero, De Marchi, Zucchini 2020). Questo per il fatto che esiste ormai un patrimonio molto ampio di edifici in Italia che necessitano con una certa regolarità, in base all'anno di costruzione, di manutenzioni importanti.

Il lavoro irregolare è una prassi che ha sempre contraddistinto il settore: è quasi una sconfitta ammetterlo ma, anche a detta degli intervistati, esiste un detto nel settore secondo il quale non esiste operaio edile che non abbia lavorato

almeno un paio d'anni da irregolare all'inizio della sua carriera. Che questo dato sia vero o meno, è certamente nota la prassi di impiegare manodopera al di fuori di qualsiasi schema contrattuale, sia in maniera sporadica sia per taluni casi e situazioni al limite, in maniera continuativa. Dalle interviste sembra però emergere anche un contro fatto, ovvero come negli anni il comparto regionale abbia maturato una certa consapevolezza, almeno per quanto riguarda uno zoccolo ampiamente maggioritario di imprese normalmente tutte aderenti alla bilateralità, circa il fatto che sia molto più sicuro e profittevole operare sempre e totalmente secondo le regole e le prescrizioni legislative, o addirittura oltre, con un'attenzione aggiuntiva a temi come la sicurezza e la formazione, piuttosto che lavorare nelle zone grigie e nere della legislazione.

Ciò non toglie che, in talune situazioni e magari in taluni momenti di particolare espansione marcata del settore, non ci sia un certo numero di imprese e lavoratori che operano al di fuori degli schemi previsti dalla legislazione e dalla normativa. A detta degli intervistati è più frequente che ciò avvenga in quella parte di imprese caratterizzate da una forte presenza di lavoratori immigrati, che come già detto spesso sono assunti da imprenditori stranieri della stessa etnia o addirittura legati da forti vincoli familiari; questo genere di situazioni rappresentano un problema perché è proprio in queste condizioni che sono più frequenti prassi oltre la legge, come ad esempio:

- il lavoro totalmente irregolare;
- falsi part-time (gli operai sono inquadrati con uno stipendio part-time ma lavorano a pieno orario senza adeguata retribuzione e coperture);
- false ditte individuali e partite iva che vengono pagate con contratti commerciali, ma che in realtà nascondono situazioni di lavoro dipendente;
- restituzione di parte della contribuzione in maniera non tracciata da parte del lavoratore verso l'imprenditore;
- addebito di voci di costo aziendali a carico del lavoratore assolutamente improprie, come certi tipi di indennità di trasferta addebitate ma mai elargite ai lavoratori.

Come già detto in precedenza il settore delle costruzioni in Veneto (ma un discorso simile, seppur con alcune differenze, può essere fatto anche a livello nazionale) è un settore che in questi anni ha visto una forte carenza di manodopera, in particolar modo per quella specializzata. Quindi da un punto di vista generale appare improprio parlare di un problema di disoccupazione, o della difficoltà da parte di un lavoratore, magari con esperienza, di trovare un lavoro all'interno del comparto. È l'azienda stessa, nella maggior parte dei casi, ad essere alla continua ricerca di manodopera e per questo è disposta a pagare mediamente somme superiori rispetto agli altri comparti, anche al netto delle differenze che caratterizzano il processo e il settore edile.

Occorre però sottolineare un aspetto collegato al tema, ovvero quello del livel-

lo retributivo della manodopera proveniente da altre regioni o da altri paesi, che tipicamente per il settore veneto significa principalmente regioni del sud Italia, paesi del nord Africa ed est Europa. In questo caso la situazione cambia notevolmente, non tanto per una questione di diversità di trattamento o precarietà del lavoro, che se inquadrato all'interno della bilateralità viene coperto da adeguate garanzie, e ammesso che, a causa della Legge Bossi-Fini, il lavoratore sia riuscito a trovare il lavoro prima di aver ottenuto il permesso di soggiorno (cosa niente affatto scontata); quello che è veramente rilevante e importante sottolineare, e che può contribuire a determinare una condizione di lavoro povero, è la situazione personale e affettiva che si viene a determinare per questi lavoratori: distanti centinaia o migliaia di chilometri da casa, per periodi di tempo anche prolungati, senza la possibilità di ricongiungersi ai propri cari, o coltivare una vita sociale nel proprio paese o regione di origine, dove normalmente vi sono le relazioni più importanti. Da questo punto di vista poco può valere la serie di servizi e aiuti offerti anche spontaneamente dalle aziende, che possono ad esempio riguardare l'offerta di un alloggio, benefit certamente apprezzato e accettato dalle maestranze ma che non lenisce le difficoltà elencate. Questo aspetto è destinato probabilmente a peggiorare nel corso del tempo, con una crescente quota di manodopera d'immigrazione, fino a quando il settore non riuscirà, con interventi mirati e politiche strutturate, a invertire la perdita occupazionale che registra da diversi anni e che è stata evidenziata nei paragrafi precedenti, in particolar modo volendosi riferire all'invecchiamento delle maestranze e al mancato ricambio generazionale. È chiaro che questo genere di problema è tanto più grave quanto maggiore è la distanza tra il paese di origine e l'area geografica dove l'azienda opera solitamente: in questo caso il Veneto rispetto alle zone citate in precedenza. Se a livello regionale non si è in grado di garantire un ricambio generazionale con maestranze provenienti dallo stesso territorio, è chiaro che bisogna ricorrere sempre più frequentemente a trasfertisti o popolazione immigrata.

Del part-time si è già fatto cenno in precedenza, e qui è bene precisare una questione: il ricorso al part-time nel settore è una prassi del tutto assente, se non si escludono alcune situazioni che riguardano i lavori d'ufficio che sono però una netta minoranza. Nel settore delle costruzioni piuttosto che parlare di part-time si può parlare di riduzione dell'orario di lavoro a seguito di avverse condizioni metereologiche che non permettono di condurre i lavori in cantiere; ma è evidente che si tratta di un fenomeno del tutto diverso ed estemporaneo. A detta degli intervistati, quando uno o più lavoratori di un'azienda di costruzioni sono inquadrati con il contratto di lavoro part-time, con tutta probabilità ci si trova di fronte a una situazione di uso improprio dello strumento e di sfruttamento del lavoratore. Va notato anche che situazioni di questo tipo, per non parlare chiaramente di situazioni di lavoro nero, non solo determinano un lavoro povero oggi ma determinano anche una pensione povera nel futuro, a causa della ina-

deguata o assente contribuzione pensionistica ed integrativa, sia da parte del lavoratore che dell'impresa. Questa situazione potrebbe addirittura rivelarsi ancor più grave, qualora quel lavoratore che si ritrovasse una pensione inadeguata, fosse costretto a continuare a lavorare magari nuovamente a nero per poter sopperire al suo magro ingresso economico, totalmente inadeguato a garantirgli la minima sussistenza.

7.5. Organizzazione del lavoro e processi produttivi

Il comparto delle costruzioni è molto complesso e variegato per quanto riguarda il processo produttivo e la sua organizzazione. Si caratterizza per la compresenza di manodopera despecializzata e generalista, a fianco a lavoratori specializzati in singole tipologie di lavorazioni, oltre a lavoratori di altri comparti, come gli impiantisti. Si caratterizza anche per la compresenza di diversi ambiti tecnologici, che vanno dalle costruzioni generali all'impiantistica (elettricisti, idraulici, ecc.), alle applicazioni e trattamenti specifici (posatori, piastrellisti, dipintori, lattonieri, cartongessisti, ecc.) fino alle lavorazioni particolari (decoratori, esperti di domotica e risparmio energetico, ecc.). Come si è visto dai dati, la maggior parte della manodopera è però despecializzata: in questo si coglie un aspetto di continuità all'interno del settore; infatti a detta di alcuni intervistati le costruzioni hanno sempre pescato entro un bacino di manodopera despecializzata una quota importante della propria occupazione. Un tempo si trattava di lavoratori locali per lo più espulsi dal settore primario; oggi questa quota di lavoratori è garantita soprattutto da lavoratori immigrati, mentre i veneti hanno nel corso del tempo assoluto specializzazioni sempre più verticali. Significativa, a tal proposito, la storia di Tonin Calai, un lavoratore di origini albanesi intervistato nel corso del presente lavoro, perché paradigmatica rispetto a quanto appena descritto: perito agrario in Albania, ha lavorato come tassista prima di trasferirsi in Italia, dove vive da 30 anni. I primi tre anni li ha trascorsi a Roma lavorando nel settore agricolo e in parte nell'edilizia. Successivamente si è trasferito al Nord, inizialmente lavorando nel settore alberghiero con occupazioni stagionali. Dopo aver messo su famiglia, ha lasciato questo settore per incompatibilità con i ritmi familiari e dal 1999 ha iniziato a lavorare in edilizia, prima come posatore per un anno. Dal 2007 lavora con una ditta di Ponte nelle Alpi, principalmente su cantieri a Cortina e zone limitrofe.

Una buona parte delle mansioni risulta impegnativa dal punto di vista fisico, per una serie di ragioni che vanno dalla pesantezza dei materiali movimentati, non sempre tramite ausili meccanici, al fatto di dover lavorare a certe altezze, in svariate posizioni faticose da mantenere, o con materiali di composizione chimica pericolosi da maneggiare perché inquinanti; non si tralasci inoltre il fatto di essere spesso

esposti nel cantiere a condizioni metereologiche impegnative dal punto di vista fisico (caldo, freddo, inquinamento da polveri, rumore e quant'altro).

Anche l'organizzazione del lavoro all'interno della filiera edilizia è molto variegata, ed è collegata alla tipologia di fase produttiva presidiata; difficile in questo senso riconoscere o descrivere una prassi generalizzata. Ciascun cantiere rappresenta un sito produttivo a sé, anche se è chiaro che si possono riconoscere delle caratteristiche tipizzanti, che tuttavia non sembra essere, da quanto emerso nelle interviste, particolarmente rilevante da analizzare ai fini di questo lavoro. Ciò che forse è più interessante notare è che in questo comparto l'industrializzazione, pur essendo presente in alcuni specifici segmenti (si pensi alla prefabbricazione industriale di capannoni e grandi edifici, per non parlare della produzione dei materiali), è un tema che ancora oggi stenta a svilupparsi in maniera compiuta (Civiero 2011; Civiero, De Marchi 2014). Sebbene sia un concetto interessante e discusso ormai da tempo all'interno del settore, una vera e propria prefabbricazione e industrializzazione del cantiere su vasta scala è ancora oggi assente e probabilmente lungi dal concretizzarsi. Eppure questo aspetto potrebbe portare una serie di vantaggi indiscutibili, che vanno dalla maggiore sicurezza e miglioramento delle condizioni di lavoro, alla applicabilità di strumentazione tipica del comparto industriale, con tutti i guadagni di efficienza e marginalità che ne derivano, e in fin dei conti una maggiore profittabilità che probabilmente allenterebbe a sua volta la pressione sul costo del lavoro.

Le direttrici in questo senso sono diverse (Civiero 2009; Civiero 2011; Civiero *et al.* 2020) e vanno dalla digitalizzazione e progettazione integrata (forse il filone ad oggi maggiormente sviluppato), che spinge a un'organizzazione migliore e più trasparente dei processi costruttivi, alle frontiere della stampa 3D che promette di rivoluzionare il modo in cui vengono costruiti gli edifici (non mancano casi sperimentali molto interessanti in questo senso)[5]; fino ad arrivare a sperimenta-

[5] Tra i molti casi si possono citare Wasp (World's Advanced Saving Project), un'azienda italiana specializzata nella produzione di stampanti 3D su larga scala, con l'obiettivo di creare soluzioni abitative sostenibili e a basso costo. Utilizza materiali naturali e locali, come l'argilla e altri componenti biodegradabili, per realizzare case ecologiche. Wasp è nota per progetti come Tecla e Gaia, che dimostrano la possibilità di costruire abitazioni stampate in 3D in modo rapido ed efficiente, riducendo l'impatto ambientale e promuovendo l'economia circolare. Icon, basata negli Usa, una delle aziende leader nel settore della stampa 3D per l'edilizia, che ha realizzato diverse case utilizzando la sua tecnologia di stampa 3D in calcestruzzo; è particolarmente attiva nei progetti di case sostenibili e a basso costo per comunità svantaggiate, sia negli Stati Uniti che in America Latina. Apis Cor, un'azienda russa che ha sviluppato una stampante 3D mobile per costruire edifici in loco; ha guadagnato fama internazionale dopo aver stampato una casa in meno di 24 ore a Mosca. XtreeE, azienda francese si concentra sulla stampa 3D di grandi strutture in cemento per l'edilizia, e collabora con partner in tutto il mondo per sviluppare soluzioni innovative per costruzioni sostenibili. Cobod, un'azienda danese che fornisce soluzioni di stampa 3D per l'edilizia; ha collaborato con diversi costruttori internazionali per realizzare case stampate in 3D, come nel progetto di una villa in Belgio.

zioni come quella di Energie Spong che vuole portare la prefabbricazione nelle ristrutturazioni energetiche ambientali delle abitazioni[6]. A fronte di un dibattito che si protrae da diversi anni, va però ribadito che le applicazioni di questo genere sono ancora oggi molto sporadiche, e la stragrande maggioranza dei casi vede ancora l'approntamento del classico cantiere, dove l'edificio viene realizzato in quasi tutti i suoi componenti in loco, al netto degli elementi installati da soggetti specializzati, quali gli impianti di condizionamento, riscaldamento e via dicendo.

Come già accennato in precedenza, l'organizzazione della filiera è spesso molto frammentata, con una serie di soggetti diversi e spesso di piccole dimensioni. e quasi sempre la presenza di un'impresa capofila, che può essere un general contractor o un'impresa di costruzioni, che poi si avvale di tutta una serie di soggetti specializzati, siano essi imprese o liberi professionisti che compartecipano alla realizzazione degli edifici. A queste realtà si affiancano quasi sempre studi di progettazione o singoli professionisti (dall'architetto o geometra all'ingegnere strutturista, termotecnico, impiantista); più raramente società e studi internazionali di progettazione. Questa frammentazione può generare situazioni di disomogeneità dal punto di vista contrattuale, che come abbiamo visto possono a loro volta comportare situazioni di compressione dei diritti e della sicurezza dei lavoratori; catene di subforniture in cui ad ogni passaggio tende ad erodersi il margine economico, con conseguente compressione dei costi da parte dell'imprenditore che cerca di recuperare economie anche quando a essere messi in discussione sono i livelli minimi di sicurezza o un giusto compenso, specie laddove i controlli sono sporadici o improbabili, nei piccoli cantieri o in aree periferiche.

Quanto appena descritto non rappresenta con tutta probabilità la prassi del settore, perlomeno della regione che è stata presa in esame, ma non si può negare che in specifiche situazioni questa grande frammentazione può favorire talune situazioni che sono già state descritte (ci si riferisce in particolar modo alla presenza di imprese con totalità di manodopera straniera), pratiche illecite o al limite della legalità, specie nei casi in cui l'imprenditore non abbia una forte cultura della sicurezza e della qualità, e dove non sia già inserito nel sistema della bilateralità.

[6] Energie Sprong è un modello innovativo e sostenibile per la riqualificazione energetica degli edifici, nato nei Paesi Bassi e diffuso in diversi paesi europei e nel mondo. Il suo obiettivo è trasformare gli edifici esistenti in edifici a energia zero, cioè in grado di produrre tanta energia quanta ne consumano, garantendo comfort, qualità e convenienza agli abitanti. Il cantiere Energiesprong dura solo pochi giorni: i componenti del nuovo involucro, facciate e copertura, vengono pre-assemblati in fabbrica già completi dei serramenti e degli elementi impiantistici necessari. Questo consente di evitare buona parte dei costi di trasporto verso il cantiere, minimizzando i disagi per gli abitanti che continueranno a vivere nelle proprie case. Energie Sprong si avvale di un modello finanziario innovativo che consente di coprire i costi dell'intervento con i risparmi energetici ottenuti e con un contributo pubblico una tantum.

7.6. Caratteristiche anagrafiche e biografie individuali

Il comparto delle costruzioni presenta una serie di caratteristiche peculiari anche dal punto di vista dell'anagrafica e delle biografie individuali dei lavoratori che lo popolano, e che in parte sono già state citate in precedenza. Il primo aspetto che balza immediatamente all'occhio è la quasi totale presenza di lavoratori di sesso maschile, soprattutto per quanto riguarda i lavori di costruzione e installazione, mentre vi è una discreta presenza femminile nei lavori di progettazione e coordinamento oltre che nei ruoli amministrativi nelle imprese più strutturate. Come si è già visto nella parte dedicata alla descrizione del settore, vi è una marcata tendenza all'invecchiamento della forza lavoro, per assenza di ricambio generazionale, che viene in parte assicurato da manodopera straniera, con la conseguente compresenza in cantiere di un numero rilevante di persone ultracinquantenni prevalentemente di nazionalità italiana, e persone under 50 prevalentemente di origine straniera. Tra questi le nazionalità più importanti sono quella nordafricana, in particolare egiziana, e quella dell'est Europa, tra cui emergono in particolare Romania, Albania e paesi dell'ex Jugoslavia. Va segnalata, come già anticipato, anche una rilevante quota di forza lavoro proveniente da regioni del centro sud Italia.

Parlare di titoli di studio e livelli di istruzione significa aprire un altro capitolo importante nel settore delle costruzioni: ovvero la quasi totale assenza di barriere all'ingresso in termini di formazione, sia per quanto riguarda i lavoratori che per quanto riguarda gli imprenditori. La facilità con la quale è possibile aprire un'impresa di costruzioni o di proporsi come operaio edile pur in assenza di una qualsivoglia esperienza pregressa, rappresenta a detta di tutti gli intervistati uno dei fattori più importanti in grado di determinare situazioni di lavoro povero. Innanzitutto perché la mancanza di criteri di selezione all'ingresso favorisce la presenza di operatori con una scarsa cultura imprenditoriale e disposti a prendere scorciatoie e rischi per sopperire alla mancanza di organizzazione e competenze necessarie a svolgere un ruolo chiave quale quello direzionale. Anche dal punto di vista del lavoratore privo di esperienza ci sono dei profili di rischio legati alla ignoranza circa i diritti e gli strumenti a supporto dei lavoratori edili, con la probabilità di incappare in situazioni di abuso e sfruttamento.

Inoltre questa situazione non favorisce la crescita delle figure professionali e del livello qualitativo delle imprese, che tenderanno a lavorare in segmenti della filiera a bassa specializzazione, in situazioni di precarietà o di forte competitività sul fronte dei costi, che a sua volta si rifletterà sulla scarsa osservazione delle regole e dei principi di precauzione. Pur essendo presenti da tempo percorsi professionalizzanti, riconducibili sia a indirizzi di studio superiori che percorsi post diploma (si pensi in questo senso agli Its, senza scomodare i percorsi universitari, in particolare di ingegneria e architettura), fino a corsi specifici realizzati dalle

scuole edili, non è per nulla infrequente trovare lavoratori che provengono da settori completamente diversi e che si approcciano settore edile senza alcuna formazione specifica (Civiero *et al.* 2020).

Le situazioni familiari che vengono evidenziate come problematiche dagli intervistati, come già detto in precedenza, riguardano soprattutto le persone che lavorano lontano da casa, siano essi italiani trasfertisti da altre regioni, siano essi lavoratori stranieri provenienti da altri paesi che si trovano molto spesso e per molte settimane a vivere lontano dai propri familiari e in presenza solo dei propri colleghi di lavoro; si capisce intuitivamente quanto faticosa può possa essere a livello personale questa situazione. Nel caso dei lavoratori stranieri, il fatto di dover trasferire parte della del salario ai propri familiari distanti non fa che aggravare la situazione di sofferenza, introducendo una criticità dal punto di vista economico: poiché parte del salario è stato trasferito all'estero, non può più essere utilizzato per far fronte alle spese quotidiane, che in una regione come il Veneto possono essere sensibilmente più elevate rispetto a quanto il lavoratore è abituato a spendere in patria, pur in presenza di una buona base retributiva come riconosciuto da tutti gli intervistati.

In questi casi è difficile parlare di conciliazione tra lavoro e vita personale, quando si è costretti a passare molte settimane lontano da casa e nell'impossibilità di condurre quelle attività e quelle frequentazioni che costituiscono parte importante della vita personale degli individui; questo aspetto è tanto più apprezzabile nella sua gravità quanto più si pensa, al contrario, al dibattito su temi quali lo smart working, la settimana corta, la flessibilità di orario, la conciliazione vita lavorativa e personale e le altre politiche di well being discusse e messe in atto negli altri comparti produttivi (Civiero *et al.* 2021). Nelle medesime condizioni, o in condizioni simili, si possono ritrovare, come già detto, i lavoratori di quelle periferie regionali (territorio montuoso della provincia di Belluno o campagna della provincia di Rovigo) in cui i lavori non sono così vicini al posto di lavoro e impiegano diverso tempo (leggasi vita privata) per il trasferimento da e verso il cantiere, esaurendo di fatto quasi tutto il tempo a disposizione di una persona nell'arco di una giornata, specialmente nella stagione autunnale e invernale.

7.7. Azioni di contrasto al lavoro povero

Le azioni di contrasto al lavoro povero nel settore delle costruzioni veneto partono inevitabilmente dai meccanismi previsti dalla bilateralità, strumento principe che è nato proprio per affrontare le situazioni di fragilità che caratterizzano questo settore e fondamentali per tale scopo. Le Casse Edili rappresentano uno strumento che non solo garantisce ai lavoratori la continuità dei trattamenti contrattuali, ma consente anche di realizzare un'ampia serie di prestazioni a favo-

re degli iscritti, dal momento che erogano ai lavoratori una parte rilevante del trattamento retributivo dovuto dalle imprese (pagamento delle ferie e della gratifica natalizia, premio annuo per l'anzianità professionale edile – ape, l'integrazione al trattamento economico nei casi di malattia e infortunio, attraverso le imprese) e le prestazioni assistenziali decise dalla contrattazione integrativa locale (assegni e borse di studio, indumenti da lavoro, soggiorni estivi, prestazioni sanitarie, ecc.).

L'iscrizione alla Cassa Edile è aperta a tutte le imprese che danno adesione alla contrattazione collettiva del settore edile ed affini; l'obbligo di iscrizione alla Cassa Edile per le imprese del settore è sancito principalmente dal Ccnl Edilizia e rafforzato da leggi nazionali e accordi collettivi. Il Ccnl Edilizia, l'accordo collettivo stipulato tra le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori (Cgil, Cisl, Uil), prevede esplicitamente l'obbligo per tutte le imprese che operano nel settore di iscrivere i propri lavoratori alla Cassa Edile e di versare i relativi contributi. Lo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) stabilisce il quadro generale dei diritti e delle tutele per i lavoratori in Italia; anche se non fa esplicitamente riferimento alla Cassa Edile, prevede l'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl), tra cui il Ccnl Edilizia, che include l'obbligo di adesione alla Cassa Edile. Il Decreto Legislativo n. 276 del 2003 (Riforma Biagi), introduce una serie di norme relative al mercato del lavoro e agli enti bilaterali, tra cui le Casse Edili, e riconosce la bilateralità come elemento chiave per la gestione di alcuni aspetti contrattuali e assistenziali, consolidando il ruolo delle Casse Edili nel settore. Inoltre, molti accordi collettivi locali e territoriali tra le associazioni di categoria e i sindacati, stipulati in vari ambiti provinciali o regionali, prevedono l'obbligatorietà dell'iscrizione alla Cassa Edile; questi accordi integrano e specificano le norme generali del Ccnl Edilizia. Infine diverse circolari di Inps e Inail richiamano la necessità per le imprese edili di rispettare gli obblighi contrattuali e contributivi, tra cui l'iscrizione alla Cassa Edile, al fine di garantire la copertura di ferie, malattia, infortuni e disoccupazione per i lavoratori edili. Con l'iscrizione alla Cassa Edile le imprese sono vincolate al rispetto del Ccnl, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo nonché dello Statuto e del Regolamento della Cassa Edile.

Alle Casse viene versata la contribuzione delle imprese e dei lavoratori destinata a importanti misure di welfare. Il Fnape – Fondo nazionale per l'anzianità professionale edile è istituito per garantire il riconoscimento di una prestazione collegata all'anzianità lavorativa che l'operaio matura nel settore edile, attraverso la sua iscrizione presso le Casse Edili/Edilcasse. Il Fondo, alimentato dalle contribuzioni versate dalle imprese per il tramite delle Casse, sulla base delle aliquote stabilite al livello nazionale dalle parti sociali, è istituito presso la Cnce, che gestisce le procedure operative per la corretta erogazione della prestazione agli operai edili da parte delle singole Casse.

Storia ed evoluzione delle Casse Edili e della bilateralità in edilizia

Queste istituzioni sono nate all'inizio del XX secolo per rispondere alle esigenze dei lavoratori del settore edile, caratterizzato da condizioni di lavoro difficili e da un'occupazione altamente stagionale. Rappresentano un elemento fondamentale del sistema di welfare del settore edile italiano. Dalla loro nascita nel secolo scorso, hanno evoluto il loro ruolo adattandosi alle esigenze mutevoli del mercato del lavoro e alle nuove sfide economiche e sociali. Grazie alla loro azione, milioni di lavoratori edili hanno beneficiato di prestazioni assistenziali e formative, contribuendo alla crescita e alla professionalizzazione del settore.
Risale al 1919 a Milano la nascita della prima Cassa Edile, allorché venne stipulato un accordo tra il Collegio dei Capomastri e l'Associazione Mutua di miglioramento tra muratori, badilanti, manovali e garzoni per istituire i sussidi di disoccupazione involontaria degli operai edili e per definire il primo esempio assoluto di organizzazione tra associazioni imprenditoriali e dei lavoratori. Questo ente era gestito in maniera bilaterale ed era sostanziato da un fondo al quale contribuivano in maniera eguale gli operai e i datori di lavoro. Fu questa la prima occasione per affrontare il problema della disparità di condizione tra i lavoratori edili e quelli degli altri settori economici e industriali. Il lavoro edile, infatti, era ed è caratterizzato da una forte stagionalità, così come da una flessibilità strutturale dovuta alla stessa natura della sua «fabbrica», il cantiere.
La Cassa Edile milanese rimase, però, un caso isolato in quanto il sistema corporativo fascista, dopo una prima fase in cui prestò attenzione all'esperimento allargandone le funzioni all'assicurazione di malattia, non ne agevolò lo sviluppo. Così solo nel secondo dopoguerra quell'esperienza rimasta silente e isolata venne riscoperta tanto da diventare un possibile modello da diffondere sull'intero territorio nazionale. Il ritorno della democrazia e le straordinarie condizioni dovute agli effetti devastanti della guerra, spinsero i sindacati a cercare nuove forme di governo del settore dal punto di vista delle garanzie per migliaia di lavoratori impegnati nella ricostruzione.
Le nuove esigenze del mercato del lavoro e il dibattito sui diritti dei lavoratori furono fattori che contribuirono a considerare la Cassa Edile come uno strumento in grado di consentire la gestione di una serie di prestazioni. La sua funzione divenne fondamentale per alcune prerogative contrattuali come il pagamento delle percentuali per le ferie o per le malattie, gli infortuni e la disoccupazione.
Il contesto normativo iniziale delle casse edili è stato definito dalla contrattazione collettiva tra le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Le casse edili furono regolamentate per la prima volta dalla legge n. 1089 del 1949, che stabiliva i principi fondamentali per la gestione delle prestazioni assistenziali ai lavoratori edili. Negli anni '60 e '70, le casse edili si diffusero su tutto il territorio nazionale, consolidando il loro ruolo nel settore. Questo periodo vide l'introduzione di nuove prestazioni, come le indennità di malattia e gli assegni familiari, nonché un rafforzamento della formazione professionale. Durante gli anni '80 e '90, le casse edili iniziarono un processo di modernizzazione e digitalizzazione dei servizi. Questo periodo fu caratterizzato dall'introduzione di sistemi informatici per la gestione delle prestazioni e dall'incremento delle attività formative. Le casse edili iniziarono anche a svolgere un ruolo più attivo nella promozione della sicurezza sul lavoro. Nel nuovo millennio, le casse edili hanno continuato a innovare, introducendo nuovi servizi e migliorando quelli esistenti.

Il Fondo Nazionale «Prepensionamenti» è un Fondo istituito dai Ccnl di riferimento con l'intento di sostenere e agevolare gli operai edili prossimi alla pensione, alimentato dal contributo a carico dei datori di lavoro dello 0,20% della massa salari denunciata che abroga e assorbe il contributo previsto nel passato per l'ex fondo lavori usuranti. Il Fondo Nazionale, istituito presso la Cnce, è rivolto a tutti i lavoratori operai prossimi alla pensione che, in presenza di determinati requisiti e presentando apposita domanda alla Cassa competente, riceveranno a seguito di istruttoria della Cassa stessa e del riconoscimento al diritto da parte del Fondo nazionale, una prestazione in forma o di integrazione al reddito o di prestazione contributiva.

Il Fondo Incentivo Occupazione è un fondo istituito dai Ccnl di riferimento con l'intento di favorire l'occupazione giovanile in edilizia. Alimentato dal contributo a carico dei datori di lavoro dello 0,10% della massa salari denunciata e gestito dalle Casse Edili/Edilcasse al livello territoriale. Consiste in un riconoscimento economico, un premio una tantum, sotto forma di compensazione sui contributi dovuti alle Casse, per le Imprese che assumano giovani che non abbiano compiuto i 30 anni (al momento dell'assunzione o della trasformazione) e che vengano inquadrati con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e indeterminato, anche in apprendistato professionalizzante, nonché nelle ipotesi di trasformazione di contratti a tempo determinato.

Il Sanedil è il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa dedicato ai lavoratori delle imprese edili e affini creato dalla statuizione delle parti sociali del settore con lo scopo di fornire agli iscritti assistenza sanitaria e socio sanitaria integrativa a quella fornita dal Servizio Sanitario Nazionale. Viene alimentato dalla contribuzione prevista dai Ccnl di riferimento, ha la natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue fini di lucro.

I Fondi pensione complementari per i lavoratori delle imprese edili ed affini hanno lo scopo di erogare agli aventi diritto trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico, al fine di assicurare agli stessi un più elevato livello di copertura e quindi un livello di benessere maggiore nel momento in cui entrano in regime pensionistico.

Un altro ruolo fondamentale delle casse edili è la promozione della formazione professionale e della sicurezza sul lavoro. Le casse organizzano corsi di formazione per i lavoratori edili, mirati a migliorare le competenze professionali e a ridurre il rischio di infortuni sul lavoro: l'iscrizione alla Cassa Edile permette infatti alle imprese e ai lavoratori di usufruire dei servizi offerti dagli Enti scuola e dai Comitati Paritetici Territoriali (Cpt), gli organismi paritetici del settore nel campo della formazione professionale e della sicurezza sul lavoro. Le casse edili offrono anche supporto alle imprese del settore, fornendo servizi amministrativi e consulenze su temi legati alla sicurezza sul lavoro e alla formazione del personale.

Di grande importanza è la funzione attribuita dalla legge alle Casse Edili/Edil-

casse per quanto concerne l'emissione del documento unico di regolarità contributiva (Durc) per le imprese del settore. Si tratta di documento unitario emesso assieme ad Inps e Inail che, come dice il nome stesso, attesta la regolarità contributiva dell'impresa; in questo modo le Casse Edili/Edilcasse contribuiscono al rispetto delle normative di legge e contrattuali, con l'obiettivo della lotta al lavoro irregolare, della tutela dei lavoratori, della trasparenza del mercato del lavoro, della parità concorrenziale tra le imprese. La sperimentazione del Durc avviene in concomitanza con la firma del contratto del 2002. Intorno a Durc cresce una funzione «pubblica» delle Casse Edili alla cui attività di della regolarità contributiva viene riconosciuta una funzione sociale ed amministrativa caratterizzata da connotazioni di carattere pubblico e pertanto normata dallo Stato. La decisione di affidare anche alle Casse Edili il rilascio del Durc oltre a valorizzare le Casse sposta in avanti l'impegno della Categoria contro il lavoro irregolare. Nel 2004 viene approvato dalle Parti sociali uno strumento sempre più efficace come quello della «congruità» con il quale si intende trovare una corrispondenza tra la dimensione e il valore dell'opera e il numero degli operai impiegati. Una battaglia che caratterizza l'impegno delle Parti sociali e il confronto con le istituzioni, trovando applicazione in alcune realtà territoriali e poi in occasione della ricostruzione post terremoto nell'area del cratere dell'Appennino centrale, attraverso una specifica ordinanza emessa nel 2018 dal Commissario straordinario.

Da questa disamina emerge la portata e la rilevanza di uno strumento di tutela e garanzia per tutti gli attori del settore come la Cassa Edile. Nel settore veneto esistono principalmente due entità bilaterali, Edilcassa Veneto (che afferisce al mondo artigiano) e le Cassa Edili provinciali (che afferiscono al comparto industriale), ovvero la Cassa Edile di Mutualità e Assistenza Interprovinciale del Veneto (Ceiv), la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Belluno e Provincia, la Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Venezia e Provincia, la Cassa Edile della provincia di Verona e la Cassa edile di Vicenza. Edilcassa Veneto è stata costituita nell'ottobre del 2014 da Confartigianato Imprese Veneto, Casartigiani del Veneto, Cna Veneto, Feneal-Uil Veneto, Filca-Cisl Veneto e Fillea-Cgil Veneto a seguito della fusione fra le casse edili artigiane del Veneto Ceav e Ceva già operanti a partire dal 1986. Edilcassa Veneto rappresenta la più grande Cassa Edile Artigiana in Italia, è un ente bilaterale paritetico privato che deriva direttamente dall' applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (art. 21, 42 e 43 del Ccnl Imprese Edili ed Affini Artigiane e P.I. 23/07/2008) e trova una disciplina specifica nel Contratto Regionale Integrativo di lavoro. Ceiv è nata dalla fusione della Cassa Edile di Mutualità e di Assistenza della Provincia di Padova, costituita l'11 Maggio del 1948 e la Cassa Edile di Assistenza della Provincia di Treviso, costituita il 22 Gennaio 1962; nel Maggio del 2022 la Cassa Edile Polesana costituita il 28 Giugno del 1962 si integra in Ceiv. La Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della provincia di Belluno – Cema è stata costituita il 10 aprile 1963, con accordo sottoscritto tra la Sezione Costruttori Edili dell'Associazione fra gli Industriali della provincia di

Belluno e le organizzazioni dei lavoratori Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil. La Cassa Edile di mutualità di Venezia e provincia viene costituita nel 1946 a Venezia (scuola Grande di San Giovanni Evangelista) per iniziativa congiunta delle ricostituite Organizzazioni Sindacali Provinciali del settore e dell'Associazione dei Costruttori Edili di Venezia e provincia presente sul territorio dal 1945. La Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza della Provincia di Verona venne costituita il 1° gennaio 1962. La Cassa Edile di Vicenza è stata costituita il primo ottobre 1963 grazie ad un accordo collettivo provinciale tra le parti firmatarie i contratti di lavoro, i costruttori edili dell'Associazione Industriali di Vicenza aderenti all'Ance e dalle organizzazioni sindacali Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil provinciali.

7.8. Conclusioni

Il settore delle costruzioni in Veneto, come illustrato nel corso del presente capitolo, è caratterizzato da un insieme complesso di dinamiche che rendono il fenomeno del lavoro povero particolare e per certi versi peculiare rispetto a quanto sperimentato in altri settori. In questo paragrafo conclusivo si vuole riassumere i risultati principali emersi dall'analisi e offrire un contributo avanzando alcuni suggerimenti su come affrontare al meglio tale problematicità.

Come già precedentemente osservato, mentre in molti settori il lavoro povero è strettamente legato in prima battuta a stipendi bassi e contratti precari, in edilizia il fenomeno assume caratteristiche più articolate. Nel corso delle interviste è emerso come nel settore delle costruzioni in Veneto le retribuzioni medie sono generalmente considerate adeguate, e come il problema risieda piuttosto in dinamiche di elusione contrattuale e in forme di sfruttamento che privano i lavoratori delle tutele sociali e di sicurezza garantite dal sistema di bilateralità.

Uno dei principali fattori che alimentano il lavoro povero in edilizia è infatti il *dumping* contrattuale. Si tratta di una pratica in cui le imprese applicano contratti meno tutelanti di quelli previsti per il settore edile, come ad esempio il contratto metalmeccanico per aziende che operano sia nell'ambito delle opere edilizie che in quelle impiantistiche, che non fornisce ai lavoratori le stesse garanzie in termini di sicurezza, previdenza e assistenza sanitaria: il ricorso a contratti di altri settori rappresenta un espediente utilizzato per ridurre i costi e aumentare i margini di profitto. Questo fenomeno non solo impoverisce le condizioni di lavoro, ma compromette anche la sicurezza e il benessere dei lavoratori, che sono esposti a maggiori rischi senza adeguate protezioni, che più di qualche volta ha portato ad esiti piuttosto gravi quando non tragici. L'altra forma di elusione è rappresentata dal lavoro nero, che aggrava ulteriormente la condizione di vulnerabilità dei lavoratori, privandoli non solo di una parte del loro salario, ma anche dei diritti fondamentali legati alla sicurezza sociale, alla sanità e alla pensione, prolungando quindi una situazione di precarietà e povertà nel tempo.

Il lavoro ha messo altresì in evidenza come il settore delle costruzioni in Veneto, similmente al comparto nazionale ma in forma forse ancor più accentuata, sia caratterizzato da una struttura produttiva fortemente frammentata. Questa frammentazione incide profondamente sulle condizioni lavorative: le piccole imprese tendono ad avere meno risorse da investire nella formazione, nella sicurezza e nell'innovazione tecnologica. Inoltre, la forte dipendenza dal mercato locale e l'orientamento prevalentemente interno delle imprese rischiano di creare un sistema poco dinamico, in cui la competizione si basa spesso sul contenimento dei costi, compreso il lavoro, piuttosto che su innovazioni tecnologiche o miglioramenti della qualità e dell'efficienza dei processi produttivi. Vi è in questo senso, una netta divisione tra quelle realtà imprenditoriali che hanno deciso di percorrere la strada della specializzazione e dell'innovazione tecnologica, specialmente sulla scia delle politiche ambientali e di efficientamento che interessano il settore, supportate anche dalle associazioni datoriali e dagli strumenti formativi sostenuti dalla bilateralità, e una sacca di imprese despecializzate, spesso costituite interamente da manodopera straniera, dove la spinta ad economizzare si traduce spesso in pratiche al limite o oltre la legalità verso i lavoratori.

Dal punto di vista territoriale, sono le province di Belluno e Rovigo a rappresentare contesti con alcune criticità all'interno del comparto veneto: le testimonianze raccolte indicano come i lavoratori in queste aree debbano affrontare lunghi spostamenti giornalieri, spesso tra le due e le quattro ore, per raggiungere i cantieri. Questo fenomeno, particolarmente accentuato nelle aree rurali e montane, aggrava le condizioni lavorative, imponendo un ulteriore fardello fisico e psicologico ai lavoratori, che si somma alla fatica del lavoro edile. Questa situazione è più critica nelle aree scarsamente abitate, dove la distanza tra il luogo di lavoro e l'abitazione è un fattore che incide pesantemente sulla qualità della vita e sul benessere dei lavoratori. Si tratta di una caratteristica specifica di questo settore, in cui la sede di lavoro è quasi sempre itinerante perché segue gli specifici cantieri.

Proprio perché il settore assume da sempre delle caratteristiche particolari, il sistema della bilateralità emerge come uno strumento cruciale per il contrasto al lavoro povero. Le Casse Edili, presenti in ogni provincia del Veneto (e dell'Italia), offrono una serie di servizi essenziali ai lavoratori, che includono assistenza sanitaria, previdenza integrativa, formazione e sostegno in caso di malattia o infortunio. Questi strumenti rappresentano un elemento distintivo del settore edile, che ha storicamente sviluppato un modello di welfare settoriale unico nel panorama economico italiano. Sono inoltre garanzia di una corretta applicazione del contratto collettivo nazionale e di tutti i disposti normativi afferenti il settore. Tuttavia, nonostante i numerosi vantaggi offerti dalla bilateralità, un numero non trascurabile di imprese scelgono di non aderirvi per ridurre i costi. Ciò crea oltretutto una competizione sleale tra le imprese che rispettano le regole e quelle che eludono le tutele, rischiando di indebolire il sistema complessivo e contribuendo al radicamento del lavoro povero.

È necessario per questo che la bilateralità venga rafforzata attraverso una maggiore incentivazione all'adesione delle imprese ancora escluse e un miglioramento della consapevolezza circa i vantaggi competitivi che ne derivano; in questo senso alcuni protagonisti delle interviste suggeriscono interventi tramite defiscalizzazione degli oneri della bilateralità, in modo da diminuire il divario di costo tra chi vi aderisce e chi no. A tal proposito sarebbe opportuno lavorare affinché venga effettuata una selezione e una professionalizzazione dei soggetti che si approcciano al settore edile, sia in termini di maestranze (rafforzando l'adesione ai corsi professionalizzanti) che soprattutto di soggetti imprenditoriali, i quali dovrebbero comprendere autonomamente, attraverso una adeguata cultura imprenditoriale e una corretta valutazione del rischio d'impresa, l'importanza e il vantaggi offerti da questo strumento in primis per l'azienda stessa. Inoltre la bilateralità stessa può ampliare il suo raggio d'azione e venire ulteriormente migliorata: ad esempio prevedendo meccanismi specifici per il contrasto ai divari territoriali e al problema della distanza casa-lavoro, valido in particolare per alcune province o categorie di lavoratori prese in esame in precedenza; specifiche indennità di trasferta, agevolazioni per accedere ad alloggi dignitosi per i trasfertisti, orari flessibili che possano includere in qualche misura anche i tempi di trasferta o prevedere adeguati tempi di riposo e recupero sono strade che vale la pena percorrere per cercare di fare fronte a situazioni che possono risultare molto pesanti per la vita dei lavoratori del settore.

A questo aspetto si collega un altro tema che assume via via importanza maggiore in riferimento a quanto discusso, ovvero il progressivo invecchiamento della forza lavoro e della classe imprenditoriale che, unitamente alla scarsa attrattività del settore nei confronti delle nuove generazioni, contribuisce al depauperamento del tessuto imprenditoriale e alla crescita della manodopera immigrata che, se da una parte rappresenta una risorsa fondamentale per continuare a sostenere lo sviluppo del comparto, dall'altra, proprio per aspetti culturali e di integrazione che andrebbero affrontati e risolti, favorisce il dilagare di pratiche illecite.

In tal senso uno dei temi centrali per migliorare le condizioni di lavoro nel settore edile è il rafforzamento dei controlli e delle sanzioni per le imprese che eludono le norme contrattuali. Il lavoro irregolare continua a rappresentare una prassi diffusa nel settore. Il controllo sulle condizioni di lavoro e il rispetto delle normative contrattuali non è sempre adeguato, soprattutto nelle imprese più piccole e di recente costituzione, dove la mancanza di risorse e competenze porta a una minore attenzione alla sicurezza e ai diritti dei lavoratori.

In parallelo, è fondamentale incentivare l'innovazione tecnologica nel settore delle costruzioni. Nonostante alcune sperimentazioni interessanti, come l'uso della prefabbricazione, della stampa 3D e della digitalizzazione dei processi, il grado di innovazione rimane limitata. L'adozione su larga scala di queste tecnologie può non solo migliorare la produttività e ridurre i costi, ma anche incrementare la sicurezza dei lavoratori, riducendo l'esposizione ai rischi e migliorando la qualità del

lavoro e mitigando le pratiche illecite al fine di recuperare margini economici sulla pelle dei lavoratori. E potrebbe contribuire a favorire anche un maggior ricambio generazionale: la scarsa attrattività del lavoro edile tra le nuove generazioni è un fenomeno legato a diversi fattori, tra cui la percezione di un lavoro faticoso, pericoloso e poco innovativo. Per invertire questa tendenza, è necessario migliorare l'immagine del settore, investendo in percorsi di formazione e professionalizzazione che rendano l'edilizia un'opzione più attraente per i giovani; molto spesso questi percorsi già esistono ma non riscuotono particolare successo in termini di adesione. I programmi di apprendistato e formazione professionale, come gli Its (Istituti Tecnici Superiori), devono essere potenziati, con un maggiore coinvolgimento delle imprese nella definizione dei percorsi formativi. Questa situazione richiede un investimento in termini di comunicazione e diffusione della conoscenza da parte di tutti i principali attori del comparto, per riuscire a modificare questa percezione. In questo senso, la creazione di percorsi di carriera chiari, che offrano prospettive di crescita e stabilità, può contribuire a rendere il settore più appetibile alle nuove generazioni. Inoltre, il miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso l'industrializzazione del cantiere e la promozione di innovazioni tecnologiche, potrebbe aiutare a rendere l'edilizia un settore più attrattivo e formare una nuova leva di operatori edili e una trasformazione dei luoghi di lavoro che si amplierebbero a stabilimenti produttivi per la realizzazione di componenti e sistemi prefabbricati su ampia scala e ad ambienti virtuali per una progettazione e gestione avanzata di cantiere ed edifici.

Per tutto quanto detto risulta fondamentale la collaborazione stretta tra le parti sociali e le istituzioni. Solo attraverso una strategia condivisa tra sindacati, associazioni di categoria e istituzioni pubbliche sarà possibile affrontare in modo efficace le sfide poste dal lavoro povero nel settore delle costruzioni. Le parti sociali devono giocare un ruolo attivo nella definizione delle politiche settoriali, promuovendo una cultura del lavoro basata sulla sicurezza, la dignità e il rispetto dei diritti dei lavoratori. Inoltre, le istituzioni devono supportare questo processo attraverso l'introduzione di politiche più stringenti in materia di sicurezza e regolarità contrattuale, e incentivando le imprese ad adottare pratiche virtuose, sia in termini di rispetto dei diritti dei lavoratori e ampliamento della bilateralità, sia in termini di innovazioni tecnologiche con tutte le ricadute che ne possono conseguire.

Ringraziamenti

Questo lavoro è stato possibile grazie alla fattiva collaborazione degli intervistati, ai quali vanno i miei più sentiti ringraziamenti. Gran parte delle evidenze sono merito delle loro osservazioni e delle conoscenze trasmesse durante le interviste e gli scambi.

- Francesco Andrisani, segretario generale Fillea Cgil Veneto;
- Ilaria Sperandio, segretaria generale Fillea Cgil Belluno;
- Tonin Calai, lavoratore del comparto edile area Belluno;
- Cristian Dalla Pozza, segretario generale Fillea Cgil Treviso;
- Gianluca Badoer, segretario generale Fillea Cgil Padova;
- Riccardo Martin, segretario generale Fillea Cgil Vicenza;
- Fausto Zaupa, segretario generale Fillea Cgil Verona;
- Lauro Biolcati Rizzieri, segretario generale Fillea Cgil Rovigo;
- Laura Pastrello, segretaria generale Fillea Cgil Venezia;
- Ugo Agiollo – Segretario Spi Cgil Veneto;
- Antonio Di Franco, segretario nazionale Fillea con delega all'edilizia;
- Marco Comin, responsabile Relazioni sindacali Cna Veneto;
- Pietro Farina, Direttore Ance Veneto;
- Cipriano Bortolato, Spisal Dipartimento di Prevenzione Venezia;
- Andrea Rigotto, responsabile Settore Lavoro e Relazioni Sindacali Confartigianato Vicenza (direttore Edilcassa Veneto fino al 2022);
- Giorgio Gosetti, professore associato nel settore Sociologia dei processi economici e del lavoro, e Responsabile scientifico del centro di ricerca Re-Work (Researching for Remaking Work and Organizing) Dipartimento Scienze Umane, Università di Verona.

Riferimenti bibliografici

Ance, 2024a, *Il ruolo del settore delle costruzioni nel sistema economico: struttura, interdipendenze settoriali e crescita*, a cura della Direzione Affari Economici, Finanza e Centro Studi.

Ance, 2024b, *Osservatorio Congiunturale sull'Industria delle Costruzioni*, Gennaio.

Ance, 2024c, *Scenari regionali dell'Edilizia - Veneto 2024*.

Civiero M., 2007, *Edilizia Sostenibile*, Paper Ires 61.

Civiero M., 2008, *Il legame tra sostenibilità, competitività e riflessi occupazionali: analisi di sei casi aziendali in Veneto*, Economia e Società Regionale, n. 103.

Civiero M., 2009, *Crisi e sostenibilità. Spunti di riflessione per il postfordismo prossimo venturo*, Economia e Società Regionale, n. 105-106.

Civiero M., 2011, *Uscire dalla crisi: lavoro ed edilizia alla prova della sostenibilità*, Rapporto di Ricerca Ires Veneto.

Civiero M., De Marchi V., 2014, *Sostenibilità e lavoro nel settore legno-arredo e costruzioni*, Rapporto di Ricerca Ires Veneto.

Civiero M. *et al.*, 2020, *Sostenibilità e reti di impresa nel sistema delle costruzioni: le nuove strategie di contrattazione,* Rapporto di Ricerca Ires Veneto.

Civiero M., Daneluzzo P., 2021, *La condizione abitativa e la condizione urbana in Veneto: come migliorare la qualità della vita nelle nostre città con un'edilizia circolare, rigenerativa e ad alto impatto sociale*, Rapporto di Ricerca Ires Veneto.

Civiero M. *et al.*, 2021, *Business Model Circolari*, Giapichelli Torino.

8.
Matera tra consumi turistici e capitale culturale: dinamiche urbane del mercato del lavoro e della cattiva occupazione

Davide Bubbico

8.1. Il consumo culturale e lo sviluppo turistico: il caso della città di Matera

8.1.1. Il contesto generale

Il turismo culturale, inteso come componente dei più generali flussi turistici che hanno come destinazione le città d'arte, è notevolmente cresciuto negli ultimi anni al netto della forzata battuta d'arresto innescata nel 2020 della crisi pandemica. Il superamento della pandemia ha però contribuito ad una ripresa anche più intensa del movimento turistico. Il turismo è divenuto per molte città d'arte, in particolare per quelle meno note, una forma di consumo culturale sempre più importante, anche incoraggiata e finanziata da enti locali, nazionali e sovranazionali. Il legame tra cultura e turismo è stato più esplicitamente identificato dagli studiosi come una specifica forma di consumo denominata appunto «turismo culturale»[1] che ha cominciato a crescere già nel corso degli anni '80.

Lo sviluppo del settore terziario e specificatamente dei comparti del turismo e della ristorazione ha registrato in tempi recenti un'accelerazione a seguito della fine della pandemia. L'Italia è risultata, e si conferma ancora oggi, tra le principali destinazioni a livello internazionale, fattore che se, da un lato, ha determinato l'incremento delle attività economiche e dell'occupazione collegate, dall'altro lato, ha originato anche fenomeni problematici dal punto di vista della vivibilità urbana. È il caso dell'overturism[2], in particolare nelle grandi città d'arte, e dei

[1] Le definizioni presenti in letteratura sono diverse. Una di quelle più ricorrenti è riferita a Richards che definisce il turismo culturale come il movimento di persone verso attrazioni culturali situate fuori dal loro luogo di residenza, effettuato con l'intenzione di raccogliere nuove informazioni ed esperienze per soddisfare i loro bisogni culturali (Cfr. G. Richards, *Cultural tourism in Europe. Arnhem*, The Netherlands: Association for Tourism and Leisure Education and Research - Atlas, 2005); si veda anche A. Sau, *Le frontiere del turismo culturale*, in *Aedon. Rivista di arti e diritto on* line, n. 1, 2020.

[2] Cfr. A. S. Dastgerdi, G. De Luca, *A post-pandemic look at short-term tourist accommodations and World Heritage Site management*, in *Journal of Tourism and Cultural Change*, n. 21 (6), 2023; si veda anche

processi di gentrificazione dei centri storici con l'esplosione delle forme alternative di ricettività (B&B, case vacanze, ecc.), da cui non sono rimaste immuni neppure i centri d'arte più piccoli[3]. Il caso di Matera, a seguito della proclamazione a capitale europea della cultura 2019[4], si configura da questo punto di vista come tipico del cosiddetto *event tourism*, ovvero di quel fenomeno che fa riferimento ad un flusso di presenze in una località generato dal verificarsi di «grandi eventi»[5].

L'Istat informa che tra l'aprile e il dicembre del 2019 le regioni italiane che hanno accolto il maggior numero di turisti per vacanze culturali sono risultate la Toscana (28,6%) e il Lazio (13,6%), seguite a distanza da Piemonte (9,8%), Campania (9,1%) e Basilicata (8,2%). Insieme queste cinque regioni hanno attratto nel periodo considerato il 69,3% dei viaggi dei turisti altamente motivati a fare vacanze culturali[6]. Sempre nel medesimo arco di tempo la Basilicata ha raccolto una quota di turisti unicamente per scopi culturali pari al 44%, contro una media nazionale del 6,9%, il valore più alto in Italia. Come scrive l'Istat, «La Basilicata […] è l'esempio di come le iniziative culturali possono rappresentare un volano per il turismo. Da sempre interessata da un flusso più contenuto di viaggi rispetto ad altri territori più frequentati, tra aprile e dicembre 2019, la Basilicata sale al quinto posto (8,2%) tra le mete delle vacanze culturali grazie al fatto che oltre il 40 per cento degli spostamenti nella regione sono costituiti da viaggi di turisti altamente motivati a fare vacanze culturali. Non vi è dubbio che tale performance sia stata sostenuta dalla nomina di Matera a capitale della cultura europea 2019»[7]. In questo quadro va comunque precisato che la presenza turistica, tra il 2015 e il 2022, per tipo di categoria è stata compresa per i comuni a vocazione culturale,

D. Schmücker, U. Sonntag, N. Kaboth, R. Zidago, *Measuring the impact of «shared accommodation» in city tourism. New data on Italian cities and regions*, in *Economia della Cultura*, n. 2, 2019.

[3] A. Eugenelo, *Airbnb, caro affitti e overturism: tra problemi e qualche soluzione*, in *Lavoceinfo.it*, 19 agosto 2024, disponibile all'indirizzo https://lavoce.info/archives/105532/airbnb-caro-affitti-e-overtourism-tra-problemi-e-qualche-soluzione/; più in generale sul fenomeno della gentrificazione dei centri storici G. Semi, *Gentrification. Tutte le città come Disneyland?*, Il Mulino, Bologna 2015.

[4] Le attribuzioni di Capitali europee della cultura e di Capitali italiane della cultura sono iniziative volte allo sviluppo delle città tramite la valorizzazione del patrimonio culturale e la promozione della cultura, sia materiale sia immateriale, attraverso una forma di confronto e di competizione tra le diverse realtà territoriali, incentivando così la crescita del turismo e dei relativi investimenti. Le città italiane insignite del titolo di capitale europea della cultura prima di Matera sono state Firenze (1986), Bologna (2000) e Genova (2004). La scelta spetta alla Commissione Europea, mentre le procedure di selezione sono coordinate dal Segretariato generale del Ministero della Cultura.

[5] Su questo e su altri aspetti che hanno caratterizzato l'esperienza di Matera 2019 come «residenza temporanea» si veda I. G. Presta, *Spazi temporanei, di cultura, di consumo: il grande evento e gli effetti sulla città di Matera*, in *Archivio di Studi Urbani e Regionali*, anno LIV, n. 137, 2023.

[6] Istat, *Il turismo culturale in Italia. Analisi territoriale integrata dei dati*, Roma 2023.

[7] Ivi, p. 89.

storica, artistica e paesaggistica, come è la città di Matera, sempre tra il 7,6% e l'8%[8] del totale.

Più in generale la Basilicata ha conosciuto un incremento dei flussi turistici abbastanza sostenuto nel corso degli ultimi anni. Al di là del caso di Matera, che, come si vedrà, è anche precedente alla nomina avvenuta nel 2015 di capitale europea della cultura, nel resto della regione hanno svolto un qualche ruolo i cosiddetti grandi attrattori e il turismo costiero. Si tratta di movimenti che se sono rimasti ancorati principalmente al turismo di origine nazionale recentemente hanno visto crescere anche quello estero[9], in particolare proprio nella città di Matera. Secondo la serie storica elaborata dalla Banca d'Italia il numero di pernottamenti dei viaggiatori in Basilicata è restato abbondantemente sotto il milione tra il 2017 e il 2022 per superare di poco tale livello solo nel 2023, a fronte di un aumento nell'intero Mezzogiorno di circa 30 milioni di pernottamenti, tra il 2015 e il 2023, e di 43 milioni in Italia[10]. Con riferimento ai soli dati della Basilicata e ad un tempo più circoscritto (2019-2023) si osserva che nel 2019 rispetto ai circa 950 mila arrivi nelle diverse strutture ricettive della regione quelli nella sola città di Matera hanno rappresentato il 57% del totale in provincia di Matera e il 41% di tutta la regione e grossomodo così fino al 2023. Allo stesso modo, per quanto riguarda le presenze, queste hanno pesato sempre negli anni 2019-2023 per circa un terzo di quelle in provincia di Matera e per circa un quinto sul totale regionale. Nel 2023, rispetto al 2019, se il numero degli arrivi nella sola città di Matera è stato recuperato, per quanto riguarda le presenze questo è rimasto ancora inferiore al 2019 (tab. 1).

Con riferimento al rapporto tra turisti esteri e nazionali nella città di Matera per tutti gli anni considerati si segnala una crescente incidenza dei primi, passati dal 29,1% degli arrivi nel 2019 al 45,4% nel 2023. Valori analoghi si registrano con riferimento alle presenze, così come la durata media di queste, pari a poco meno di due giorni sia per i turisti nazionali che per quelli stranieri (tab. 2).

Tali dati mostrano, tuttavia, solo una parte del movimento in entrata più in generale conosciuto dalla città, un flusso composto ancora in misura significativa dalle presenze giornaliere (il c.d. mordi e fuggi). Inoltre, bisogna tenere conto del

[8] I comuni a vocazione culturale in Italia sono 431 e sono concentrati per la gran parte nelle regioni del Centro Nord Italia. Vi risiedono 7,4 milioni di abitanti pari al 12,2% della popolazione nazionale. In Basilicata oltre a Matera sono 6 gli altri comuni così classificati sui 131 della regione. Cfr. Istat, *Il turismo culturale*…, op. cit.

[9] Cfr. G. Catullo, *Il turismo in Basilicata post 2019*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, n. 3, 2020. Solo tra il 2014 e il 2017, secondo dati dell'Azienda di Promozione Turistica (Apt) della Basilicata riportati nell'articolo, le presenze sono cresciute in tutta la regione del 20,4%, ma ben dell'82,9% se si considera la sola città di Matera.

[10] Questi dati sono stati estratti dalla pubblicazione della Banca d'Italia delle serie storiche 1997-2023 (tavole del turismo) disponibile all'indirizzo https://www.bancaditalia.it/statistiche/tematiche/rapporti-estero/turismo-internazionale/tavole/index.html.

fatto che una quota dei visitatori ha trovato e continua a trovare nei vicini comuni della provincia di Bari (distanti meno di venti minuti da Matera), come Altamura piuttosto che Gravina, una buona offerta ricettiva che sommata alla tipicità e alla bellezza dei centri storici, conferma una discreta capacità attrattiva all'interno di un più generale aumento della presenza turistica in Puglia[11].

Tabella 1 – Arrivi e presenze in Basilicata e nella città di Matera dal 2019 al 2023 – v.a. e incidenze %

Aree territoriali	Arrivi				
	2019	2020	2021	2022	2023
Provincia di Potenza	262.085	143.104	183.166	211.472	251.102
Provincia di Matera	682.023	286.743	380.461	533.877	648.704
Città di Matera	388.158	158.244	214.169	316.487	388.887
Basilicata	944.108	429.847	563.627	745.349	899.806
% Matera su Provincia di Mt	56,9	55,2	56,3	59,3	59,9
% Matera su Basilicata	41,1	36,8	38,0	42,5	43,2
	Presenze				
	2019	2020	2021	2022	2023
Provincia di Potenza	700.650	419.186	535.695	555.044	632.821
Provincia di Matera	2.033.319	956.973	1.259.462	1.663.753	1.904.504
Città di Matera	730.434	253.250	345.187	537.292	626.134
Basilicata	3.464.403	1.629.409	2.140.344	2.756.089	3.163.459
% Matera su Provincia di Mt	35,9	26,5	27,4	32,3	32,9
% Matera su Basilicata	21,1	15,5	16,1	19,5	19,8

Fonte: Apt Basilicata.

Tabella 2 – Arrivi e presenze nella città di Matera dal 2019 al 2023 per italiani e stranieri e durata media delle permanenze

Anni	arrivi			presenze			permanenza media (n. giorni)	
	italiani	stranieri	% stranieri	italiani	stranieri	% stranieri	italiani	stranieri
2019	275.377	112.781	29,1	524.850	205.584	28,1	1,9	1,8
2020	136.867	21.377	13,5	219.087	33.443	13,2	1,6	1,6
2021	169.322	44.847	20,9	274.487	70.700	20,5	1,6	1,6
2022	195.343	121.144	38,3	332.773	204.519	38,1	1,7	1,7
2023	212.777	176.100	45,3	343.589	282.725	45,1	1,6	1,6

Fonte: ns. elaborazione su dati Apt Basilicata.

[11] Cfr. S. Potito, P. Quercia, *Evoluzione del turismo in Puglia nell'ambito delle politiche di sviluppo regionale*, in *Regional Economy*, vol. 7, Q3, 2023.

8.1.2. Lo studio di caso: un breve ritratto socioeconomico della città di Matera

La città di Matera, il secondo capoluogo di provincia della Basilicata, è un comune di piccole dimensioni che conta oggi all'incirca 60 mila abitanti. Si tratta di un dato abbastanza stabile negli ultimi anni anche se la città ha conosciuto un aumento dei residenti a partire dai primi anni 2000. Va detto che ciò è avvenuto nel quadro di una riduzione generalizzata della popolazione in Basilicata che, solo tra il 2001 e il 2023, ha perso 64.000 abitanti, passando da poco più di 597.000 residenti a circa 533 mila. Al contrario la popolazione residente nella città di Matera è salita dai 57.873 abitanti del 2001 ai 60.540 del 2018.

Oggi, dopo l'esperienza di Matera capitale europea della cultura, i residenti alla fine del 2023 risultano di poco inferiore a quella del 2018 (59.620), un dato che se mostra una crescita del 3% rispetto al 2001 segna anche una riduzione dell'1,5% rispetto al 2018. Nel frattempo, la popolazione straniera residente – che rappresenta il dato più significativo sul piano demografico – è passata da un'incidenza sul totale della popolazione residente dello 0,7% nel 2001 a una del 6% alla fine del 2023 (da 417 a 3.626 residenti) contribuendo così a compensare in parte il saldo migratorio interno negativo così come quello naturale, sempre negativo.

Quella straniera è del resto una popolazione che è cresciuta notevolmente negli ultimi anni, non solo a seguito dell'incremento della presenza di badanti e collaboratrici domestiche (in particolare provenienti da Romania, Georgia e Ucraina) ma anche per effetto del progressivo inserimento nei comparti del terziario meno qualificato (a partire dalla ristorazione e dal commercio) di un alto numero di lavoratori stranieri, in particolare asiatici e africani. Il gruppo più numeroso, tra gli stranieri residenti alla fine del 2023, è tuttavia quello cinese (18,7%), seguito da quello della Romania (13,6%), della Georgia (7,8%), della Nigeria (7,6%), del Bangladesh (5,6%), del Marocco (3,2%) e dell'Ucraina (3,1%). La presenza cinese è dovuta principalmente alle produzioni del distretto del mobile imbottito, mentre la popolazione rumena, georgiana e ucraina riguarda in prevalenza le attività di cura: qui le donne costituiscono, infatti, circa il 73%, diversamente dal gruppo cinese dove le donne incidono per il 45% o da quello del Bangladesh dove pesano per il 42%[12]. Quest'ultimo gruppo in particolare, in relazione alla componente maschile, è legato all'esplosione di quelle forme di economia etnica tipiche del commercio al dettaglio (vendita di souvenir e altri prodotti) che trova ampia diffusione nelle città a maggiore vocazione turistica, come è divenuta nel frattempo anche la città di Matera. A tale fenomeno si somma quello altrettanto rilevante dell'ampio ricorso di questa forza lavoro nelle

[12] Nel complesso alla fine del 2023 la popolazione straniera residente a Matera era in lieve maggioranza di sesso maschile (53%).

cucine dei numerosi ristoranti nel frattempo sorti. Allo stesso modo l'aumento della presenza straniera, in particolare quella extracomunitaria, è dovuto per altri fattori anche alla ripresa della domanda di lavoro nel comparto dell'edilizia.

Il profilo socioeconomico della città è stato fino a poco tempo fa, ed in parte continua a esserlo ancora oggi, nonostante lo sviluppo del turismo, quello tipico delle realtà delle città di provincia del Mezzogiorno con una forte incidenza del settore pubblico e del terziario in generale. Negli anni '90, tuttavia, la città ha risentito positivamente del consolidamento e del successivo sviluppo del distretto del mobile imbottito e, dunque, di una composizione più articolata dell'occupazione[13]. Ancora nel 2001, secondo i dati del censimento generale, la popolazione occupata nel settore dell'industria (incluse le costruzioni) ammontava a circa 6 mila unità, pari al 30% del totale degli occupati (20.938). Quelli con un lavoro alle dipendenze, sempre nel 2001, erano pari al 78%, sostanzialmente in linea con la media nazionale.

L'analisi delle Unità Locali (Ul) su base settoriale e quella dei relativi addetti per gli anni dal 2014 al 2021 mostra che le principali modificazioni sono intervenute nell'ambito delle attività legate ai servizi ai consumatori, la cui incidenza percentuale è salita sia come Ul sia come dipendenti: rispettivamente dal 15,4% al 18,8% e dal 12,8% al 15,6%; ugualmente cresciute risultano anche le Ul dei servizi sociali e così gli occupati, seppure in misura minore (tab. 3). Diversamente l'industria manifatturiera mostra un valore sostanzialmente stabile sia con riferimento all'incidenza delle Ul che dei relativi addetti (e così le costruzioni). Al di là delle imprese collegate al distretto del mobile imbottito, oggi ridimensionate rispetto agli anni '90 sia per il volume di attività che per il numero di dipendenti, la città vanta, comunque, oggi due zone artigianali (con 285 aziende attive) che danno lavoro a circa 2 mila addetti[14].

Nel complesso ciò che si osserva con più evidenza è la diminuzione dell'incidenza delle Ul d'impresa operanti nei servizi tradizionali e così dei relativi addetti. Va aggiunto a tal riguardo che una delle conseguenze della crescita impetuosa dei flussi turistici è stata anche quella, combinata con le forme di ricettività extralberghiera, della spesa privata dedicata alle attività di ristrutturazione e ammodernamento del patrimonio abitativo privato e così di quella pubblica rivolta alla realizzazione delle opere civili derivante dai finanziamenti riconosciuti in seguito promozione della città a capitale europea della cultura.

[13] Sulle caratteristiche del distretto e delle sue più recenti dinamiche si veda G. Viesti, *Il triangolo del salotto*, in G. Viesti, a cura di, *Mezzogiorno dei distretti*, Donzelli, Roma 2000; L. Greco, *Il distretto del mobile imbottito della Murgia: resilienza e risorse sociali per l'azione*, in *Meridiana*, n. 84, 2015.

[14] L. Montemurro, G. Volpe, *Matera e il PAIP. Uno sviluppo ancora possibile?*, Edizioni Giannatelli, Matera 2021.

Tabella 3 – Andamento delle Ul di impresa e dei relativi addetti dal 2014 al 2021 per il comune di Matera – valori %

Anno	Attività agricole manifatturiere	Industria estrattiva	Industria manifatturiera	Costruzioni	Servizi alle imprese	Servizi al consumatore	Servizi sociali	Servizi tradizionali
	Unità Locali							
2014	0,2	0,1	8,8	9,6	32,2	15,4	8,4	25,2
2015	0,2	0,1	8,7	9,1	32,3	16,3	8,5	24,7
2016	0,2	0,1	8,9	9,1	31,7	17,6	8,4	23,9
2017	0,2	0,1	8,7	8,8	31,4	18,5	8,6	23,8
2018	0,2	0,1	8,4	8,5	31,5	19,0	8,4	24,0
2019	0,2	0,1	8,5	8,2	30,6	19,9	8,7	23,8
2020	0,2	0,0	8,3	8,1	31,4	19,6	8,8	23,5
2021	0,3	0,1	8,2	8,6	31,8	18,8	9,5	22,9
	Addetti alle Unità Locali							
2014	0,3	0,2	20,5	9,0	22,4	12,8	6,7	28,2
2015	0,2	0,2	19,2	8,6	23,6	13,3	7,3	27,6
2016	0,3	0,2	19,5	8,6	23,6	13,8	6,8	27,2
2017	0,2	0,2	19,4	7,6	22,9	15,1	8,1	26,5
2018	0,2	0,2	16,4	6,8	20,3	14,5	6,6	35,0
2019	0,1	0,1	18,6	7,0	22,4	17,7	7,4	26,5
2020	0,3	0,1	20,6	6,9	22,4	15,6	7,0	27,1
2021	0,3	0,1	20,3	7,5	21,9	15,6	7,7	26,6

Fonte: Istat, *A misura di comune*; elaborazione su dati del Registro statistico delle unità locali (Asia-Ul) IstatData; l'indicatore è calcolato con riferimento alle unità locali di imprese che hanno svolto un'effettiva attività produttiva per almeno sei mesi nell'anno.

Come si vedrà più avanti, anche a seguito di questo evento, le attività economiche che hanno maggiormente beneficiato dell'aumento imponente del turismo sono state quelle ricettive e della ristorazione. Dal canto suo la spesa attivata dalla Fondazione Matera Basilicata 2019[15] (d'ora in avanti Fmb) ha contribuito significativamente allo sviluppo di altre attività più direttamente connesse ai consumi culturali. Si tratta di una dinamica che in realtà è cominciata a delinearsi già negli anni precedenti per effetto delle produzioni cinematografiche internazionali (e più recentemente televisive) che ha fatto da sponda al crescente richiamo turistico della città.

Va precisato, tuttavia, che lo sviluppo di quest'ultime attività (le produzioni

[15] Come recita l'articolo 2 dello Statuto della stessa, «La Fondazione ha la finalità di attuare le linee di intervento delineate nel dossier di candidatura di Matera al titolo di Capitale Europea della Cultura 2019, al fine di consolidare il posizionamento acquisito da Matera e dalla Basilicata a livello europeo nel settore della creatività e di diventare una piattaforma culturale per il Mezzogiorno d'Europa».

cinematografiche e televisive), determinate dalla bellezza e dalla peculiarità del patrimonio storico, urbanistico e naturale della città e del suo comprensorio[16], ha significato, fino a questo momento, lo sviluppo di un'occupazione quasi esclusivamente in ambiti di lavoro di tipo indiretto. Nella maggior parte dei casi si tratta, infatti, di prestazioni di lavoro in attività di supporto alle produzioni cinematografiche (di nuovo ricettività e ristorazione per le maestranze provenienti da fuori, ma anche trasporti, logistica, ecc.) e in misura minore del coinvolgimento di professioni artigianali locali come falegnami, ecc. o di altre figure più specializzate, nel frattempo cresciute professionalmente a livello locale, ed impiegate nelle produzioni in qualità di macchinisti, operatori, ecc.

Il manifestarsi di un'occupazione legata specificatamente al mondo delle produzioni cinematografiche e radiotelevisive è rimasto finora molto marginale anche rispetto alle opportunità più ricorrenti per alcune professioni tecniche (location manager, macchinisti, attrezzisti, ecc.). Diversamente è cresciuto il numero di quanti partecipano, più o meno frequentemente, come comparse nell'ambito delle produzioni che si sono avvicendate in questi anni e che continuano ad essere ospitate in città. Va detto che tra quanti partecipano come comparse è probabilmente alta la componente di coloro che lo fanno principalmente per passione più che per necessità. Detto ciò, chi lavora come comparsa deve garantire una disponibilità giornaliera ampia, ragion per cui è frequente che si tratti di persone al momento non occupate o di lavoratori precari di altri comparti che sono nelle condizioni di gestire un eventuale doppio impegno di lavoro (per tipologia di orario di lavoro, saltuarietà dell'occupazione, ecc.) seppure il secondo, come probabilmente anche il primo, di natura temporanea.

Il breve ritratto fin qui fatto serve, dunque, a comprendere le direzioni di ricerca che abbiamo intrapreso per esplorare il tema della cattiva occupazione (a bassa remunerazione, precaria, ecc.) e del lavoro povero più in generale nell'ambito dell'economia urbana della città. In tal senso lo sviluppo turistico indotto dalle produzioni cinematografiche e televisive e l'enuclearsi di una filiera occupazionale anche in quest'ultime attività sono i fattori nuovi del mercato del lavoro locale. Nella ristorazione e nella ricettività (e nelle altre attività connesse) si addensano le criticità maggiori sul piano delle condizioni di lavoro, a partire, come si vedrà in seguito, dall'ampia diffusione del part-time e di altre forme contrattuali a termine dietro le quali si celano più frequentemente prestazioni di lavoro full time con inevitabili ricadute sul piano dell'effettivo valore della retribuzione. Allo stesso tempo l'ampia diffusione di formule extralberghiere nella ricettività, come le case vacanze piuttosto che i B&B, ha determinato il consolidamento di condizioni di lavoro informali/irregolari, comunque già presenti in

[16] Su questi specifici aspetti si rimanda a M. Mininni, *Osservare Matera, Cultura, cittadinanza e spazio*, Quodlibet, Macerata 2022.

origine, che interessano in particolare la componente femminile più svantaggiata nel mercato del lavoro cittadino per età, livello di istruzione, carichi familiari (dovuti anche a separazioni), ecc.

Anche in un piccolo contesto come quello materano sono altrettanto rilevanti altri aspetti della condizione lavorativa che sono legati, da un lato, alla maggiore mobilità degli occupati (privi di contratti a tempo indeterminato), e dall'altro, all'emergere di una domanda di lavoro insoddisfatta originata da criticità varie nell'offerta di lavoro disponile[17]. In questo quadro va, ad esempio, considerato il manifestarsi di una crescente e più netta indisponibilità a ricoprire alcune mansioni in ragione del rifiuto di trattamenti salariali e contrattuali non dignitosi, in particolare tra la forza lavoro più giovane. Allo stesso tempo queste dinamiche hanno concorso ad accrescere la forza lavoro proveniente dai comuni limitrofi e a favorire il parziale reinserimento di quella adulta proveniente dai settori in crisi che ha trovato, dunque, occasioni di ricollocazione nella nuova filiera della città turistica.

Gli ultimi indicatori del mercato del lavoro disponibili su base comunale mostrano un livello del tasso di occupazione nel 2019 e nel 2021 sostanzialmente in linea con il valore medio nazionale ma superiore all'incirca di circa 5 punti a quello medio provinciale e regionale. Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione pur rimanendo superiore alla media italiana si è significativamente ridotto tra il 2019 e il 2021, come del resto anche a livello provinciale e regionale che partivano, in ogni caso, nel 2019 da un livello più elevato. Il tasso di inattività è di poco sotto la media nazionale e molto più basso rispetto a quella provinciale e regionale, ma nel 2021 è cresciuto di 2,4 punti rispetto al 2019. Al di là di tutto, tale indicatore rivela ancora come circa la metà della popolazione in età di lavoro (48,3% nel 2021) sia, almeno formalmente, non partecipe del mercato del lavoro. Si tratta di un aspetto che risulta particolarmente allarmante anche se nel 2021 nella stessa città di Milano il tasso di inattività è risultato, comunque, pari al 41,4%. Un ultimo dato interessante, seppure molto parziale, è quello degli iscritti in anagrafe come occupati non stabili. Si tratta di un valore che per tutti gli ambiti territoriali considerati risulta sostanzialmente stabile (un aspetto che pone qualche interrogativo sull'effettiva capacità di misurazione del fenomeno). Questo

[17] I fattori da prendere in considerazione a questo riguardo sono diversi. Un primo elemento da considerare è di natura demografica ed attiene alla tendenziale riduzione delle classi di età giovanili, il secondo riguarda una probabile diversa valutazione delle caratteristiche proprie del lavoro nel turismo: stagionalità, flessibilità oraria, possibilità di carriera. Come scrive Angelo Candido, Capo servizi sindacale di Federalberghi, «Se fino a qualche anno fa quest'ultimo aspetto, l'acquisizione di una professionalità o la possibilità di cogliere un'opportunità di lavoro per chi era stato espulso da un altro settore rappresentavano valide motivazioni per intraprendere una carriera nel turismo, oggi prevale una valutazione più propensa a valutare nella flessibilità e nella stagionalità dell'attività elementi che influiscono negativamente sulla scelta» (Cfr. A. Candido, *Perché declina l'offerta di lavoro nel Turismo?*, in *Bollettino Adapt*, 5 settembre 2022, n. 29, p. 3.).

dato per Matera se non mostra alcuna sostanziale variazione per tutti gli anni compresi tra il 2014 e il 2019, indica, invece, un valore decisamente inferiore a quello provinciale e regionale, e così rispetto alla media nazionale (tab. 4).

Tabella 4 – Principali indicatori del mercato del lavoro per Matera, Provincia di Matera, Basilicata e Italia nel 2019 e nel 2021 – valori %

Aree territoriali	Tasso di occupazione		Tasso di disoccupazione		Tasso di inattività		Iscritti in anagrafe occupati non stabili nel mese di ottobre (*)	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2014	2019
Matera	45,8	45,9	15,2	11,3	45,9	48,3	10,9	10,4
Provincia di Matera	41,0	40,7	18,0	12,8	50,1	53,4	17,6	17,0
Basilicata	41,4	41,1	16,9	11,0	50,2	53,8	15,1	14,3
Italia	45,6	45,9	13,1	9,2	47,5	49,5	13,0	12,3

Fonte: Istat, *A misura di comune*. Per gli indicatori la rilevazione è quella del Censimento permanente delle abitazioni e della popolazione, mentre per gli iscritti in anagrafe (*) è la rilevazione Condizioni socioeconomiche delle famiglie - Arch.i.m.e.de (fonti amministrative integrate) e nello specifico gli Iscritti in anagrafe occupati non stabili (dipendenti a termine e collaboratori) nel mese di ottobre per 100 iscritti in anagrafe occupati (stabili e non stabili).

La lettura di tali indicatori mostra indubbiamente una migliore performance della città di Matera rispetto al resto della regione, una performance che è dipesa dalle dinamiche che hanno investito la città negli ultimi anni a partire dal turismo, ma non solo. La permanenza di un tasso di inattività così elevato conduce, in ogni caso, a ritenere che la potenziale area del lavoro sommerso sia ancora ampia, per quanto l'occupazione totalmente irregolare sia un fenomeno solo poche volte emerso nel corso delle interviste condotte con i testimoni privilegiati, ma non per questo assente.

8.1.3. La promozione di Matera a capitale europea della cultura 2019: l'entità dei finanziamenti e il loro utilizzo

Ad oggi si dispone di alcuni rapporti che, in qualche modo, tracciano un bilancio dell'esperienza della città come capitale europea della cultura anche dal punto di vista economico e occupazionale. Tuttavia, si tratta di dati desunti per la maggior parte da fonti secondarie. Rispetto agli obiettivi previsti dalla Commissione Europea la relazione redatta nel luglio del 2021 ha confermato il pieno successo dell'iniziativa in quanto come si afferma «Il programma di Matera 2019 e Plovdiv 2019[18] promuoveva la diversità culturale e una migliore comprensione

[18] L'altra capitale europea della cultura del 2019.

tra i cittadini europei, in particolare in termini di processo, ma anche di contenuto. A Matera ciò è avvenuto attraverso la partecipazione di quasi 200 artisti internazionali, l'attuazione di oltre 1.000 programmi di mobilità internazionale, residenze artistiche, l'integrazione di eventi internazionali nel programma ecc. Il programma ha inoltre raggiunto i suoi obiettivi iniziali, espressi nella candidatura iniziale, modificando radicalmente l'approccio alla cultura di Matera e il suo ruolo nella scena culturale nazionale ed europea e (almeno in parte) guidando un processo di rinnovamento culturale attraverso il coinvolgimento attivo degli operatori culturali locali e dei cittadini»[19].

Se sul piano del coinvolgimento della cittadinanza alcuni risultati sono stati raggiunti, per quanto più di qualcuno anche tra gli intervistati evidenzi il carattere «elitario» di alcune manifestazioni, se si guarda, ad esempio, al numero di volontari che sono stati di supporto alle iniziative promosse dalla Fondazione i risultati conseguiti sono stati positivi[20].

In base al report di monitoraggio della Fondazione Matera-Basilicata 2019 (seconda edizione del gennaio 2021) che in parte riassume i dati apparsi in precedenti studi[21] la nomina a capitale europea della cultura ha determinato il riconoscimento di complessivi 50 milioni di euro per il periodo 2015-2020, dei quali il 94% sotto forma di sovvenzioni pubbliche (per il 70% erogati dal governo[22]) e per il 6% provenienti da privati (sponsorship e partenariati vari). Ulteriori 4,9 milioni di euro sono stati assegnati dal governo nazionale per la riqualificazione e l'allestimento di uno spazio scenico, la Cava del Sole, come luogo per le arti performative.

---

[19] Commissione Europea, *Relazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni Valutazione ex post delle Capitali europee della cultura 2019 (Plovdiv e Matera)*, Swd (2021) 232 final, Bruxelles 27.08.2021, p. 5.

[20] Sono stati 590 quelli attivi su 1.570 iscritti, di cui due terzi donne, il 61% in possesso di laurea triennale o magistrale, il 10% stranieri; il 29,3% tra i 10-20 anni di età, il 29,3% tra 21 e 30 anni. Cfr. Fondazione Matera Basilicata 2019, *A Matera si produce cultura. Report di Monitoraggio di Matera Capitale Europea della Cultura 2019*, Matera 2021.

[21] Banca d'Italia, *Economie regionali. L'economia della Basilicata*, Rapporto Annuale n. 17, Potenza, giugno 2020; City-O, *L'impatto economico di Matera Capitale Europea della Cultura 2019*, Milano 2021; Fondazione Enrico Mattei, a cura di A. Pepe, *Le Capitali Europee della Cultura. Il caso studio di Matera 2019*, Milano 2017; Ptsclas, a cura di L. Argano, *Gli effetti di Matera 2019 sul sistema delle competenze locali*, Milano 2020.

[22] Nel dettaglio I finanziamenti pubblici sono pervenuti per il 70,4% (33.250.000 di euro) dal Governo nazionale, di cui il 62% (20.500.000 di euro) dal Ministero dei beni e delle attività culturali ed il 38% (12.750.000 di euro) dal Dipartimento per le Politiche di Coesione, per il 25,1% (11.870.102 di euro) dalla Regione Basilicata, per il 3,5% (1.644.179 di euro) dalla Commissione Europea e per l'1% (438.718 di euro) dal Comune di Matera. I finanziamenti privati sono invece frutto delle sponsorizzazioni che hanno sostenuto con 2.136.703 di euro (74,2%) il programma culturale di Matera 2019 e dei proventi generati dalla bigliettazione e dal merchandising (il 25,2% con 742.670 di euro), risorse ad ogni modo destinate ad arrivare alla comunità attraverso l'arricchimento ed il potenziamento delle attività della capitale europea della cultura. Cfr. Fondazione Matera Basilicata 2019, *A Matera si produce cultura.* op. cit.

Dei 50 milioni così ottenuti circa il 63% è stato dedicato al finanziamento dei programmi culturali e il 19% circa alla promozione e al marketing oltre alle spese di amministrazione e del personale della Fondazione. Quest'ultima nel 2019 ha impiegato complessivamente 79 unità lavorative[23] ridotte oggi a 15, di cui solo la metà con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

8.2. I fattori di rischio povertà e di esclusione sociale: il contesto materano

Notoriamente la Basilicata, come il resto delle regioni meridionali, è tra quelle dove risulta maggiore l'incidenza del fenomeno della povertà così come rilevato dall'Istat da diversi anni a questa parte. Nel 2022 il 23,8% della popolazione a livello regionale viveva in famiglie in povertà relativa contro una media del Mezzogiorno del 24,2% e nazionale del 14%, un dato sicuramente maggiore rispetto al 2018 quando la povertà individuale relativa in Basilicata coinvolgeva il 19% della popolazione (15% la media nazionale). Con riferimento a dati del 2018 la Basilicata si caratterizza per una maggiore incidenza delle famiglie la cui fonte principale di reddito è quella da lavoro dipendente (46,5% contro 45,1% della media nazionale) e quella derivante da trasferimenti pubblici (42,5% contro 38,7%). È da rilevare che mentre la quota di famiglie lucane in cui nessun componente lavora superava di 4 punti percentuali la media nazionale (22,7% contro 18,4%), la percentuale di famiglie in cui lavorano almeno due persone (28,7%) era di 6 punti inferiore alla media nazionale (34,6%)[24]. Dati più recenti, riferiti al 2022 e al 2023, non indicano una situazione molto differente anche guardando altri indicatori come la grave deprivazione materiale e sociale e la bassa intensità lavorativa (tab. 5)[25].

Non si ha qui lo spazio per un'analisi più approfondita del fenomeno della povertà a livello regionale anche per l'assenza sistematica di lavori e pubblicazioni sul tema, ma preme evidenziare che la lettura del fenomeno a livello territoriale con molta probabilità potrebbe differire in una certa misura per la specifica distribuzione della popolazione sul territorio e per la maggiore incidenza di quella anziana, in particolare nelle aree interne. Più in generale la minore domanda di lavoro, in particolare nei comparti e nelle attività a più alto valore aggiunto sommata alla permanete fuga migratoria della quota di popolazione con livelli di istruzione terziaria (e non solo), che in parte ne è la conseguenza, sono tra i fattori

[23] Di questi il 58% aveva meno di 20 anni, il 76% proveniva dal Sud Italia, il 26% professionisti lucani provenienti da altre regioni o dall'estero, il 90% laureati (di cui un terzo con un titolo di specializzazione o dottorato post-laurea), il 56% con esperienze di lavoro all'estero. FMB, *A Matera si produce cultura*, op. cit.

[24] Istat, *Regione Basilicata. Dati statistici per il territorio*, Roma 2020.

[25] Istat, *Condizioni di vita e reddito delle famiglie. Anno 2023*, Roma 2024.

che stanno contribuendo in misura maggiore alla riduzione della popolazione residente. Allo stesso tempo ciò sta concorrendo alla concentrazione dell'occupazione nei comparti a minor valore aggiunto, più tradizionali e con bassi livelli di retribuzione, nonostante la presenza di grandi imprese estere in settori diversi dell'industria (automotive, oil & gas ed agroalimentare in particolare).

Tabella 5 – Indicatori di povertà o esclusione sociale in Basilicata e in Italia (a). Anni 2022 e 2023, per 100 individui con le stesse caratteristiche.

	2022				2023			
	Rischio di povertà o esclusione sociale	Rischio di povertà	Grave deprivazione materiale e sociale	Bassa intensità lavorativa	Rischio di povertà o esclusione sociale	Rischio di povertà	Grave deprivazione materiale e sociale	Bassa intensità lavorativa
Basilicata	28,3	24,5	4,9 (b)	12,4	27,3	24,5	2,4 (b)	8,9
Italia	24,4	20,1	4,5	9,8	22,8	18,9	4,7	9,0

Fonte: Istat (2024). (a) Il rischio di povertà è calcolato sui redditi dell'anno precedente quello d'indagine, la bassa intensità di lavoro sul numero totale di mesi lavorati dai componenti della famiglia nell'anno precedente quello d'indagine (b) Stima corrispondente ad una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità.

L'indisponibilità di dati a livello comunale per singolo territorio, al di là della classificazione offerta dall'Istat, non consente di leggere adeguatamente le dinamiche della povertà a livello anche delle singole città capoluogo. In soccorso a questa assenza vengono altri numeri che naturalmente non sono comparabili per natura del dato, modalità di rilevazione e universo di riferimento con quelli dell'indagine Istat, ma che ugualmente sono in grado di fornire l'andamento di alcune tendenze. Se si considerano, ad esempio, quelli contenuti nel rapporto Caritas del 2024, questi evidenziano per la Basilicata un aumento nel 2023 delle persone che si rivolgono ai centri Caritas rispetto all'anno prima. Secondo il rapporto nel 2023, 2.083 individui si sono rivolti alla rete diocesana dei Centri di Ascolto, di cui il 65,3% italiani[26]. Se nel 2023 il numero di nuovi poveri ascoltati è sceso dal 45,3% al 41%, si è mantenuta costante la quota di persone che da anni vivono in condizioni di povertà cronica. Il 55,4% dei beneficiari ha manifestato bisogni in due o più ambiti contemporaneamente (il 79% ha dichiarato di avere figli). Tra coloro che si rivolgono alla Caritas, il 58,4% sono donne, con un'età media di 47 anni. I dati rivelano che la maggior parte degli individui assistiti ha un basso livello di istruzione (70,4%) e soffre di fragilità occupazionale: il 38,5% risultava disoccupato e il 20% in condizioni di «lavoro povero». La povertà

[26] Cfr. Caritas italiana, *La povertà in Italia secondo i dati della rete Caritas. Report statistico nazionale 2024*, Edizione Palumbi, Roma 2024.

nella diocesi di Matera-Irsina[27] che riflette in buona parte le caratteristiche sopra descritte è più spesso caratterizzata da problematiche lavorative e riguarda principalmente la fascia di età tra 45 e 54 anni. Si tratta di individui che ricevono in media cinque interventi ciascuna in aree come disoccupazione, alimentazione, vestiario e alloggio[28]. Il territorio della diocesi nel 2023, rispetto al 2022, ha visto aumentare di circa il 20% sia le persone seguite che i bisogni e gli interventi, confermando che la condizione di povertà è legata principalmente o alla mancanza di un'occupazione o alla presenza di un cattivo lavoro, o più in generale alla scarsità di opportunità sul piano del pieno inserimento economico e sociale. Come sostiene la responsabile locale della Caritas di Matera intervistata nel corso dell'indagine: «I casi più complessi sono frutto di una concatenazione di bisogni. Sono di fatto la maggioranza perché lo stesso nucleo familiare è portatore di più bisogni. Quello economico con il lavoro povero può essere la punta dell'iceberg che sottende alla carenza di strumenti, alla inadeguatezza dell'alloggio, ad una scarsa formazione […] anche il vivere nei paesini limitrofi, dove la possibilità di accedere a un lavoro è decisivamente ridotta, vi può contribuire».

Ad acclarare tale situazione c'è l'indice di sofferenza economica che misura la percentuale di famiglie che hanno dichiarato un reddito annuo compreso tra zero e dieci mila euro. Nel caso della città di Matera questo dato si è mantenuto praticamente identico tra il 2016 e il 2020, intorno al 30% (superiore di circa 3 punti percentuali al capoluogo di regione, Potenza, e inferiore di un punto al dato della vicina Bari; significativamente più alto rispetto a una delle città più ricche d'Italia come Milano dove, comunque, nello stesso periodo l'indice è salito dal 23,6% al 24,1%)[29].

[27] L'arcidiocesi comprende 13 dei 31 comuni della provincia di Matera. Oltre a Matera ne fanno parte Bernalda, Craco, Ferrandina, Grottole, Irsina, Miglionico, Montalbano Jonico, Montescaglioso, Pisticci, Pomarico, Salandra e Scanzano Jonico. In un articolo dedicato alla città di Matera Maria Mininni parla di una «modesta dimensione della povertà» (Il riferimento a M. Mininni è nell'articolo *Matera*, in G. Viesti e B. Simili, a cura di, *Viaggio in Italia. Racconto di un paese difficile e bellissimo*, in *Il Mulino*, n. 6, 2017). Se ciò è probabilmente vero rispetto ad altri ambiti territoriali dello stesso Mezzogiorno, il perdurare di uno zoccolo duro di individui poveri, spesso donne, persone anziane e individui soli con debole carriere occupazionali mostra, tuttavia, anche sulla base dei dati Caritas, di essere comunque in qualche modo significativa. Come afferma l'assistente sociale della Caritas diocesana di Matera anche se «Il nostro lavoratore povero non è in povertà estrema, forse neanche in povertà assoluta, rispetto al lavoratore povero del nord Italia che con 1000 euro è in povertà estrema, è un individuo che tende alla povertà».

[28] Nel 2022 il Comune di Matera ha liquidato circa 900 mila euro per canoni di locazione riferiti all'anno 2021, soddisfacendo il 93% dei nuclei familiari aventi diritto al Bonus affitto. Redazione, «Matera, un fondo comunale contro la povertà abitative», in *La Gazzetta del Mezzogiorno*, 9 giugno 2024, disponibile all'indirizzo: https://www.lagazzettadelmezzogiorno.it/news/matera/1511613/matera-un-fondo-comunale-contro-la-poverta-abitativa.html.

[29] Dati disponibili all'indirizzo: https://sdg-portal.it/it/matera/1-no-poverty. In uno studio sulle ricadute economiche della nomina a capitale della cultura E. Macrì e F. Samà mettono in

Allo stesso modo secondo lo studio realizzato da Srm Campania[30] tra il 2014 e il 2019 il reddito medio imponibile è passato solo da 12.489 euro a 12.752, mentre il valore dei depositi bancari, sempre in termini pro-capite, ha raggiunto nel 2019 i 17,2 mila euro rispetto 13 mila del 2015. Un dato che se, da un lato, informa della scarsa crescita del reddito medio imponibile (riconducibile in buona parte alle attività lavorative), dall'altro lato, dice qualcosa di più sul valore dell'accumulazione da altre fonti di reddito di cui, con molta probabilità, ha beneficiato una porzione decisamente più ristretta della popolazione.

In tale scenario appare abbastanza evidente la forte connotazione di classe della povertà associata specialmente all'assenza di strumenti di partecipazione. Si tratta di una condizione che si rivela decisamente più penalizzante per le donne separate con figli piccoli che sono casomai anche al secondo matrimonio e che soffrono l'irregolarità o l'assenza completa degli alimenti da parte dell'ex coniuge. Come sostiene, inoltre, la responsabile della Caritas diocesana di Matera orami la disgregazione delle relazioni sociali, anche a livello familiare, inizia ad affermarsi in corrispondenza di fasi della vita adulta che in precedenza erano meno interessate da separazioni o rotture. All'interno della stessa rete parentale i legami di solidarietà a sostegno dei componenti più deboli che hanno conosciuto semmai carriere lavorative incerte, non coniugati e privi di fonti reddito significative, si rivelano sempre più evanescenti[31].

È indubbio che la cristallizzazione dei redditi da lavoro più bassi è il risultato di dinamiche retributive che sono rimaste particolarmente compresse in alcuni comparti del terziario come quello del turismo e del commercio. Alle basse

evidenza che se in provincia di Matera, rispetto alle altre città candidate, il tasso di occupazione tra il 2010 e il 2019 è aumentato in misura maggiore (+3,6% conto l'1,3% delle altre; dal 46,2% al 49%), la variazione del valore aggiunto pro-capite per occupato è stata minore: solo +1,5% rispetto al 4,2% delle altre città (da 47.180 euro a 47.894) (*Matera, capitale Europea della Cultura 2019: effetti sul turismo e sull'economia locale*, in *Regional Economy*, 6 (1), 2022). Si tratta di un esito che conferma quello di altri territori similari come, ad esempio, la vicina provincia di Lecce che ha conosciuto ugualmente un forte incremento del turismo negli ultimi anni. In questo territorio la debole crescita del valore aggiunto del settore è dovuta prevalentemente alla creazione di occupazioni a bassa qualifica (cui è associato un basso livello di produttività). Il caso della provincia di Lecce evidenzia, inoltre, anche l'operare di meccanismi di concentrazione della ricchezza a livello sociale a vantaggio di specifici gruppi che hanno potuto trarre più beneficio dal turismo in particolare per effetto della rendita immobiliare. Cfr. G. Colacchio, G. Fortes Davanzati, G. Igino Scardino, L. Sergio, D. Suppa, D. Stati, *I limi dello sviluppo turistico nel Mezzogiorno: il caso della Provincia di Lecce*, in *EconomiaePolitica*, papers 13 luglio 2023.

[30] Srm Campania, *Matera 2019,* op. cit.

[31] «Assistiamo a disgregazioni familiari con bambini ancora che devono nascere e a disgregazioni familiari di gente quasi sul tramonto della vita. C'è un'instabilità più generalizzata che non è più solo delle classi giovanili […] ma che riguarda anche la signora cinquantenne, sessantenne. Abbiamo persone che hanno oltre 70 anni che ci chiedono di lavorare, come ad esempio di andare a fare le pulizie perché hanno una pensione sociale con la quale non possono andare avanti» (int. 11, assistente sociale Caritas Matera).

dinamiche retributive, dettate anche dal ricorso al falso part-time, si affiancano condizioni di lavoro spesso difficili – orari antisociali, resistenza fisica, pressione relazionale, elevato turnover, rapporti servizi – influenzate dalla scarsa qualificazione dell'occupazione, aspetti che contraddistinguono tipicamente il settore dei servizi al consumo.

La scarsa rappresentanza sul piano sindacale di questa componente dell'occupazione deve essere in questo quadro valutata sia alla luce dell'ampia diffusione del lavoro a termine sia alla luce della ridotta dimensione della maggior parte delle imprese interessate[32]. Si tratta di aspetti che abbiamo in buona parte ritrovato anche nel caso di Matera con riferimento ai comparti prima menzionati. Vanno però considerati anche altri aspetti, più evidenti negli anni post pandemia, come il più alto turnover volontario della forza lavoro e la maggiore capacità di contrattazione individuale resa possibile da misure alternative di sostegno al reddito (come è stato nell'esperienza del reddito di cittadinanza, almeno fino al 2023[33]) piuttosto che di forme di autorganizzazione nella tutela degli interessi, come nel caso di quella promossa dai lavoratori stranieri impiegati nella ristorazione materana come lavapiatti. In generale va tuttavia evidenziato che se il lavoro povero in Italia continua a risultare molto presente nel turismo, lì dove le attività stagionali hanno una durata più lunga, come nel caso di Venezia, questo tende a essere più limitato e soprattutto caratterizzato da tassi di sindacalizzazione della forza lavoro decisamente più alti[34].

8.2.1. Il lavoro povero come cattivo lavoro a bassa retribuzione e a bassa tutela contrattuale

8.2.1.1. La metodologia d'indagine

Al fine di esplorare le caratteristiche e le problematicità connesse all'espan-

[32] I. Fellini, *Il terziario di consumo. Occupazione e professioni*, Carocci, Roma 2017. Si veda in part. il cap. 4, «I service workers: profili dei lavoratori e condizioni di lavoro nelle occupazioni al servizio del cliente», pp. 149-186.

[33] Come riferisce uno degli intervistati, ex ispettore del lavoro dal 2008 al 2020, «Nel corso di queste attività sicuramente è capitato di incontrare persone irregolarmente occupate che percepivano il reddito di cittadinanza, però devo dire la verità, rispetto al totale sono davvero una quantità infinitesimale, davvero marginale, come del resto già in precedenza con il Rei e soprattutto per le caratteristiche intrinseche di questi soggetti rispetto alla loro effettiva collocabilità» (int. 7).

[34] È questa una delle conclusioni più significative del lavoro di F. E. Iannuzzi e S. Mazzaglia, *Il lavoro povero nel turismo: mercati del lavoro, dinamiche locali e difetti regolativi. I casi di Rimini e Venezia a confronto*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, nn. 1-2, 2022; la tesi più generale degli autori è tuttavia quella che «In definitiva, […] il turismo non produce naturalmente posti di lavoro di cattiva qualità, poveri e discontinui. La qualità, la durata, e il riconoscimento economico e sociale di queste occupazioni sono, piuttosto, il risultato sia di come i mercati del lavoro sono istituzionalmente e socialmente regolati e segmentati a livello locale» (p. 77).

sione dell'occupazione precaria e a bassa remunerazione nell'economia urbana della città di Matera si è provveduto a intervistare circa 20 testimoni privilegiati individuati in prevalenza tra le associazioni di rappresentanza degli interessi (datoriali e sindacali) e tra i rappresentanti di associazioni o imprese attive in ambito culturale o del terzo settore[35]. Le interviste sono state condotte sulla base di una traccia di intervista semi-strutturata basata su quattro sezioni:

(a) descrizioni delle principali tendenze del mercato del lavoro locale;

(b) valutazione specifica di alcuni fattori di crescita degli ultimi anni (promozione capitale della cultura, turismo, attività cinetelevisive, ecc.);

(c) approfondimento su aspetti di natura più contrattuale a seconda della posizione ricoperta degli intervistati (organismi ispettivi, organizzazioni sindacali, lavoratori, ecc.);

(d) composizione sociale della forza lavoro, in particolare delle componenti più esposte a forme di lavoro povero.

Le interviste sono state effettuate tutte in presenza ad eccezione di tre (realizzate da remoto). L'individuazione dei testimoni è stata effettuata a partire da conoscenze pregresse e a cascata sulla base delle indicazioni provenienti dagli stessi intervistati. Nella scelta di una parte di questi si sono privilegiate le testimonianze riconducibili, da un lato, al settore del turismo in senso ampio, e dall'altro, a quello delle produzioni culturali, specificatamente quelle cinematografiche e televisive.

Prima di dar conto dei risultati della ricerca sul campo si è proceduto a descrivere per sommi capi le principali caratteristiche di questi due comparti e nei limiti del possibile la loro evoluzione sul piano numerico.

8.2.1.2. I comparti della ricettività e della ristorazione

Come scritto in precedenza la crescita dell'occupazione a livello cittadino si è incentrata principalmente nella ricettività alberghiera ed extra-alberghiera e nella ristorazione. Come si afferma nel rapporto della Fmb, a riguardo delle strutture alberghiere, «è cresciuto in particolare il numero delle strutture ricettive a 5 stelle ma l'incremento maggiore si è registrato per le case-vacanza. Un fenomeno che, se da un lato ha stimolato gli investimenti dei privati e generato un reddito diffuso, dando a diversi soggetti la possibilità di ritorni economici, dall'altro ha portato ad una parziale gentrificazione del centro storico»[36]. L'aumento delle strutture ricettive e delle stesse attività di ristorazione ha risposto in tal senso ad un

[35] In questo contesto sono state raccolte anche due testimonianze di ex lavoratori impiegati in passato a Matera nella ristorazione e nella ricettività.

[36] Fmb, *A Matera si produce*…, op. cit., p. 18. Come scrive a questo riguardo anche Presta (op. cit. p. 167), «Il sistema di accoglienza […] si è sviluppato attraverso forme ibride, come case vacanze, guest house, B&B sparsi per la città, che da un lato hanno fatto sì che i turisti si sentissero cittadini, vivendo in abitazioni tipiche, dall'altro ha portato a profonde distorsioni sul sistema d'accoglienza in città».

incremento significativo degli arrivi (+153% tra il 2014 e il 2019), da 153 mila a 390 mila circa, e delle presenze, da 244 mila a 730 mila (circa +200%). City-O ha stimato nel 2019 un rapporto tra le presenze e i turisti escursionisti di 1 a 1,2 per circa 880 mila presenze complessive[37]. La città ha registrato in tal modo, tra il 2015 e il 2019, un incremento delle strutture ricettive del 112%, di gran lunga superiore alla media del Mezzogiorno (tab. 6).

Tabella 6 – Variazione del numero di strutture ricettive a Matera, in provincia di Matera, in Basilicata e nel Mezzogiorno tra il 2014 e il 2019, v.a. e var. %

Aree territoriali	2015	2019	Var. %
Matera	301	639	+112,3
Provincia di Matera	482	865	+70,5
Basilicata	957	1.409	+47,2
Mezzogiorno	29.005	35.464	+22,3

Fonte: Fmb (2021) su dati Srm.

Tabella 7 – Numero dei posti-letto per tipologia di esercizio ricettivo. Anni 2015-2019 città di Matera

Tipologia dell'esercizio ricettivo	Anni		variazioni		Peso %	
	2015	2019	v.a.	%	2015	2019
Hotel *****	42	326	284	676,2	1,2	5,0
Hotel ****	907	1.117	210	23,2	25,2	17,0
Hotel ***	522	480	-42	-8,0	14,5	7,3
Hotel **	110	84	-26	-23,6	3,1	1,3
Hotel *						
Residenze turistico alberghiere	64	64	-	-	1,8	1,0
Campeggi						
Villaggi turistici						
Affittacamere/casa vacanza	1.076	3.247	2.171	201,8	29,9	49,5
Agriturismi	152	214	62	40,8	4,2	3,3
Ostelli gioventù	0	20	20		0,0	0,3
Case per ferie	163	163	-	-	4,5	2,5
Bed & Breakfast	557	851	294	52,8	15,5	13,0
Totali	3.593	6.566	2.973	82,7	100,0	100,0

Fonte: Fmb (2021).

Il numero dei posti letto disponibili è così passato dai circa 3.600 del 2015 ai circa 6.600 del 2019 con un incremento soprattutto tra gli affittacamere/case

[37] City-O, *L'impatto economico di Matera capitale europea della cultura,* op. cit.

vacanza (+201,8%) che nel 2019 coprivano circa la metà di quelli disponibili, circa i due terzi se si sommano anche i B&B e le case per ferie (tab. 7)[38].

Dati più recenti, riferiti al 31 dicembre 2023, segnalano la presenza di 45 strutture alberghiere per 2.396 posti letto e di 665 esercizi extra-alberghieri per 4.689 posti letto, dunque un numero di strutture ulteriormente in crescita ma soprattutto dei posti letto passati dai circa 3.600 del 2015 ai circa 6.600 del 2019, ai 7.085 alla fine del 2023.

L'esplosione dei B&B e delle case vacanza[39] ha determinato oltre al rischio più evidente prima richiamato (l'effetto gentrificazione) anche una crescita delle opportunità di lavoro informale per figure diverse (addetta alla consegna chiavi, attività di pulizia, prima colazione, ecc.) che quando non soddisfatte nell'ambito del nucleo familiare proprietario si sono riversate, oltre che in rapporti di natura informale nel ricorso ai contratti di collaborazione domestica. Nel migliore dei casi i proprietari delle abitazioni date in locazione si sono rivolti a società private specializzate, ad esempio, nelle attività di pulizia che a loro volta hanno provveduto a reclutare in prevalenza donne adulte con contratti a chiamata o di altro tipo. Situazioni diverse si registrano, a tale riguardo, per la ricettività tradizionale come quella alberghiera, in quanto si deve registrare «poca esternalizzazione per le attività di pulizia, ma casomai ampio ricorso al falso part-time (int. 3, segretario Fp Cgil Matera). A tal proposito appare abbastanza evidente come il minore sviluppo della ricettività alberghiera più tradizionale ha contribuito a ridurre il campo di intervento o perlomeno a rendere inevitabilmente più difficile l'azione sindacale[40]. Come sostiene, tuttavia, il Presidente della Cna di Matera, a riguardo

[38] Nel 2018 il tasso di ricettività in Italia era di 84 posti letto ogni 1000 abitanti, in Basilicata di 64, in provincia di Matera di ben 119 (Cfr. M. Bertollini, A. Caramis, M. D'Elia, A. Federici, M.R. Prisco, M.T. Santoro, S. Talice, *I luoghi della cultura e l'accessibilità dei loro territori. Un caso di studio intorno a Matera*, Atti della conferenza Asita 2019). Tra il 2013 e il 2019 l'introito relativo alla tassa di soggiorno confluito nelle casse del comune di Matera è passato dai 38 mila euro del 2013 a circa 1,5 milioni nel 2019. Cfr. Corte dei conti. Sezione regionale di controllo per la Basilicata, *«Matera-capitale europea della cultura 2019»*, Deliberazione n. 56/2020/Vsgo, Potenza 22 dicembre 2020.

[39] Questo fenomeno, insieme a quella della ristorazione, ha interessato in particolare il centro storico della città anche grazie alla possibilità dei cambi di destinazione d'uso autorizzati da un provvedimento della Regione Basilicata. Quando il sindaco della città, De Ruggieri, ha tentato di far approvare in consiglio comunale un documento, prima del 2019, che definisse alcuni vincoli per gli insediamenti commerciali il consiglio nella sua interezza ha votato contro. La proposta del sindaco era quella di evitare, secondo le sue stesse parole, che la città diventasse «una bettola a cielo aperto preda della mercificazione di un turismo randagio», dichiarazione riportata in E. Osser, *Matera 2019, capitale dal futuro incerto*, in *Nuovi Lavori Newsletter*, 21 magio 2019, articolo disponibile all'indirizzo https://nuovi-lavori.it/index.php/matera-2019-capitale-dal-futuro-incerto/.

[40] Considerando, invece, altri aspetti è evidente che il possesso di una seconda abitazione o di più abitazioni ha finito per divenire un vettore di aumento della ricchezza, in particolare per quanti già in possesso di una «accumulazione originaria» di tipo immobiliare. Quest'ultima, messa a valore in conseguenza dell'aumento delle presenze turistiche, ha avuto allo stesso tempo ricadute dirette sui costi del mercato immobiliare a partire da quello delle locazioni (ivi incluse quelle di tipo com-

della diffusione delle forme di recettività alternativa come quella dei B&B, «buona parte delle attività extra sono di integrazione del reddito familiare, perché abbiamo assistito al classico caso del padre che prende la liquidazione dopo essere andato in pensione e ha aperto il B&B alla figlia, salvo poi doversene occupare lui» (int. 2).

Allo stesso modo la crescita della ristorazione, nelle sue diverse forme, ha avuto come risultato anche quello di sostituire in parte altre attività commerciali preesistenti, con il risultato che «molte attività commerciali tradizionali sono morte per dare spazio agli esercizi di ristorazione» (int. 11, assistente sociale Caritas Matera).

Nel 2022 le unità locali delle imprese dei servizi di ristorazione sono risultate a Matera poco più di mille per circa 3.500 dipendenti (media annuale), + 16% di Ul e +41% di addetti rispetto al 2011; l'unica contrazione che si registra è quella dei bar e di altri servizi simili che si sono ridotti dell'11% ma a fronte di un aumento del 12,3% in termini di addetti (tab. 8). Variazioni positive si riscontrano anche per le imprese che contemplano servizi di trasporto terrestri di passeggeri (taxi, Ncc, bus, ecc.), passate da 43 Ul a 67 Ul e da 378 a 410 addetti, ma soprattutto per le imprese dedite ad attività di pulizia e disinfestazione, passate da 98 a 179 Ul e da 376 a 945 addetti.

Tabella 8 – Unità Locali dei servizi di ristorazione e numero medio degli addetti nel comune di Matera nel 2011 e nel 2022 – v.a. e %

Gruppo Ateco	Numero delle Ul		Variazioni (2022/2011)		Numero medio degli addetti (*)		Variazioni (2022/2011)	
	2011	2022	v.a.	%	2011	2022	v.a.	%
Attività dei servizi di ristorazione	895	1.036	+141	+15,8	2.457	3.468	+1.011	+41,1
Ristoranti e attività di ristorazione mobile	421	601	+180	+42,8	1.387	2.264	+877	+63,2
Fornitura di pasti preparati (catering) e altri servizi di ristorazione	17	29	+12	+70,6	170	193	+23	+13,5
Bar e altri servizi simili senza cucina	457	406	-51	-11,2	900	1.011	-111	-12,3

Fonte: Istat, *Censimento generale dell'industria e dei servizi.*
(*) Il numero medio di addetti è calcolato come somma degli addetti presenti alla fine di ciascun mese dell'anno di riferimento diviso per 12 (il numero dei mesi considerati).

merciale). In altri termini la produzione della ricchezza attraverso la rendita immobiliare ha contribuito a beneficiare la parte più ricca della popolazione ma anche a determinare una fonte di reddito per individui meno avvantaggiati sul piano occupazionale (perché impiegati in occupazioni tradizionali con retribuzioni minori) e residenti in quartieri meno centrali e, dunque, tradizionalmente esclusi dalle opportunità generate dalle attività turistiche. L'aumento dei prezzi del mercato immobiliare piuttosto che del costo della vita in generale (come banalmente l'accesso alla ristorazione), ha rappresentato e continua a rappresentare, dunque, un fattore di esclusione per le componenti meno abbienti della popolazione. Circa la possibile manifestazione di queste dinamiche si veda C. Petraglia, *Cultura e sviluppo sostenibile: le opportunità e le insidie di Matera 2019*, in *Regional Economy*, 3 (1), 2019.

8.2.1.3. Occupazione e condizioni di lavoro nella città turistica

La città di Matera ha conosciuto negli ultimi due decenni, a partire dalla realizzazione del film *The passion* di Mel Gibson, fino all'ultimo 007 (*No time to die*) una crescita sostenuta del turismo che ha portato, a sua volta, all'aumento delle attività imprenditoriali nel campo della ristorazione e della ricettività. Ciò si è tradotto sul piano dell'occupazione nella notevole diffusione dei contratti a termine e in particolare del part time, spesso in forma mascherata, in considerazione del più frequente utilizzo della manodopera per prestazioni di tipo full time in termini di ore e di organizzazione dell'orario di lavoro. Questi aspetti si accompagnano, inoltre, non di rado al fenomeno del sotto-inquadramento contrattuale anche in presenza di una corretta applicazione dei Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) di riferimento per la categoria. Anzi, a tale riguardo va sottolineato che finora il fenomeno della contrattazione pirata non ha trovato terreno se non in un caso successivamente ricomposto per iniziativa del sindacato.

> Non sono aumenti i posti letto delle strutture alberghiere in senso stretto, ma quelli dei B&B e delle case vacanza. Questo naturalmente crea un problema in più, poiché mentre nelle prime c'è la possibilità di operare un controllo, nelle altre questo non è possibile o è molto difficile; qui prevale l'informale. Un informale beninteso che si verifica anche nelle strutture ricettive più tradizionali e che emerge quando vengono al sindacato e dichiarano di non sapere se sono stati assunti. Si tratta di una illegalità sul piano dei rapporti di lavoro che è molto estesa ma che non saprei tradurre in numeri. Dal mio osservatorio, tuttavia, posso dire che le omissioni sono diverse: si parte dal nero totale al grigio. Ad esempio, si assume con contratti di lavoro intermittente semplicemente per essere al sicuro sul piano formale ma, di fatto, poi la busta paga comprende solo quattro giornate al mese mentre le persone hanno lavorato per molti più giorni. L'altra formula è il full time che nasconde il part time, poi se tutto va bene il pezzo di lavoro in più si paga in nero. Questi lavoratori stanno nei bar, nelle strutture alberghiere, ovunque. Ed hanno varie età. (int. 1, segretaria Filcams Cgil Matera)

Il ricorso smisurato al part time e alla contrattazione a termine se, da un lato, è legato ad un settore che soffre ancora il limite della stagionalità, dall'altro lato, è quello che risponde meglio alle esigenze dei datori di lavoro in relazione alla riduzione dei costi e alla gestione informale degli orari di lavoro, con una evidente compressione delle retribuzioni o il ricorso a vere e proprie forme di pagamento a cottimo, come nel caso della sistemazione delle camere ai piani degli alberghi.

> Chi lavora nella ristorazione oppure lavora nel settore alberghiero percepisce un salario veramente misero da questo punto di vista. […] abbiamo saputo di persone che dovevano rassettare le camere veramente con pochi euro. Nella ristorazione la stessa cosa, tanto è vero che nel 2019 e subito dopo c'è stato un forte incremento delle ispezioni nei ristoranti proprio in virtù del fatto che probabilmente più di un lavoratore deve essersi lamentato. (int. 3, segretario Fp Cgil Mt)

I dati delle Comunicazioni Obbligatorie (d'ora in poi Co) riferiti al Centro per l'Impiego di Matera che include altri 8 piccoli comuni della provincia[41], dal primo trimestre 2022 al terzo trimestre 2023, sono a questo riguardo estremamente illustrativi dell'ampio ricorso al lavoro a termine nell'ambito dei comparti della ricettività e della ristorazione. Il saldo tra attivazioni e cessazioni risulta sempre negativo (con eccezione del secondo trimestre 2023); le attivazioni mostrano una progressiva crescita dell'incidenza femminile che passa dal 47% dei rapporti attivati nel primo trimestre 2022 al 57% nel terzo trimestre 2023; la percentuale di contratti a termine è mediatamente in tutto il periodo superiore al 95% in linea con la media nazionale (tab. 9).

Tabella 9 – Serie storica delle attivazioni di rapporti di lavoro nella ricettività e nella ristorazione nel territorio di competenza del Cpi di Matera dal I trimestre 2022 al III trimestre 2023 – v.a. e %

	I trim. 2022	II trim. 2022	III trim. 2022	IV trim. 2022	I trim. 2023	II trim. 2023	III trim. 2023
Attivazioni	1.076	2.268	1.460	1.646	1.635	2.553	1.519
Cessazioni	1.312	1.656	1.649	1.776	1.744	1.888	1.672
Saldo	-236	612	-189	-130	-109	665	-153
Femmine	510	1.161	811	842	809	1.234	870
Maschi	566	1.107	649	804	826	1.319	649
% attivazioni femminili	47,4	51,2	55,5	51,2	49,5	48,3	57,3
Tempo determinato	639	1.521	985	1.078	1.098	1.794	1.103
Altro	373	618	417	504	394	601	349
Tempo indeterminato	50	96	37	45	118	122	47
Apprendistato	13	32	21	17	23	34	13
% contratti a termine	95,3	95,7	97,5	97,1	92,7	95,1	96,9

Fonte: Sviluppo Lavoro Italia s.p.a. su dati delle Co.

Considerando solo il totale delle attivazioni che sono avvenute nei comparti della ricettività e della ristorazione nel 2022 il 30% circa ha interessato persone fino a 24 anni, il 27,5% individui tra 25 e 34 anni, il 19,5% tra 35 e 44 anni, tra 45 e 54 il 15,1%, il 9,4% 55 anni e oltre.

Se il turnover dell'occupazione in questo comparto deriva dall'elevatissimo ricorso ai contratti a termine, ciò ha risentito negli ultimi anni anche di una maggiore mobilità volontaria della manodopera rispetto al passato, nel quadro di un mercato del lavoro cittadino in cui si sono moltiplicate le occasioni di impiego e

[41] Il bacino territoriale di utenza del Centro per l'Impiego di Matera comprende i Comuni di Calciano, Garaguso, Grassano, Grottole, Irsina, Matera, Miglionico, Montescaglioso, Pomarico.

nel quale è iniziata ad emergere anche una potenziale carenza dell'offerta di lavoro. Se le cessazioni dei rapporti di lavoro coincidono in larga parte con il raggiungimento del termine previsto dal contratto, mediamente tra l'80 e l'85% sempre nel periodo compreso tra il primo trimestre del 2022 e il terzo del 2023, le dimissioni incidono mediamente per il 10% (tab. 10).

Tuttavia, una parte delle interruzioni volontarie del rapporto di lavoro è spesso il risultato di una decisione indotta dal datore di lavoro che troverebbe conferma nella valutazione degli operatori dell'ufficio vertenze della Camera del lavoro di Matera. Sulla base dei dati disponibili, elaborati dalla stessa, con riferimento al periodo che va dal 1° gennaio 2020 al 19 maggio 2024, su un totale di 940 pratiche aperte più della metà (559) ha riguardato l'assistenza alle dimissioni telematiche[42] (tab. 11).

Tabella 10 – Serie storica delle cessazioni di rapporti di lavoro nella ricettività e nella ristorazione nel territorio di competenza del Cpi di Matera dal I trimestre 2022 al III trimestre 2023 per motivo della cessazione – v.a. e %

Tipologia di cessazione	I trim. 2022	II trim. 2022	III trim. 2022	IV trim. 2022	I trim. 2023	II trim. 2023	III° trim. 2023
	v.a.						
Cessazione al termine	1.087	1.377	1.371	1.577	1.521	1.604	1.437
Dimissioni	139	198	197	124	156	204	145
Altre cause	28	54	50	36	29	59	54
Licenziamento	57	27	31	35	34	21	36
Cessazione attività				4	4		
Totale delle cessazioni	1.312	1.656	1.649	1.776	1.744	1.888	1.672
	v. %						
Cessazione al termine	82,9	83,2	83,1	88,8	87,2	85,0	85,9
Dimissioni	10,6	12,0	11,9	7,0	8,9	10,8	8,7
Altre cause	2,1	3,3	3,0	2,0	1,7	3,1	3,2
Licenziamento	4,3	1,6	1,9	2,0	1,9	1,1	2,2
Cessazione attività				0,2	0,2		
Totale delle cessazioni	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Sviluppo Lavoro Italia s.p.a. su dati delle Co.

L'ufficio vertenze della Camera del lavoro copre mediamente il 70% delle pratiche poiché il restante 30% è risolto nell'ambito dell'intervento e delle iniziative della categoria direttamente interessata. Le dimissioni, come scritto in preceden-

[42] Va precisato che questo dato si riferisce all'intero territorio provinciale e quindi non esclusivamente ai lavoratori residenti o dipendenti di aziende della città. La Filcams Cgil risulta la categoria di competenza per un terzo delle pratiche complessivamente aperte (309 su 940).

za, possono nascondere però in molti casi una certa prassi, ovvero quella di un tacito accordo tra lavoratore e datore o uno scioglimento del rapporto indotto dal solo datore di lavoro al fine di non vedersi gravato di alcun costo, dietro l'impegno nei confronti dell'ex dipendente di una futura riassunzione o più nell'immediato l'assunzione presso un altro datore di lavoro amico; le dimissioni volontarie si configurano in questo modo un vantaggio per le imprese nel momento in cui non certificando il licenziamento, ma per l'appunto la dimissione volontaria, evitano il pagamento del ticket previsto per l'accensione della Naspi, il cui costo ammonta a 600 euro per ogni anno di lavoro (anche se corrispondente a un solo mese) fino ad un massimo di tre.

Tabella 11 – Riepilogo delle pratiche aperte dall'Ufficio vertenze della Camera del Lavoro Territoriale di Matera dal 1° gennaio 2020 al 22 maggio 2024

Pratiche aperte	v.a.	%
Recupero crediti (differenze)	79	8,4
Recupero crediti (mancati pagamenti)	121	12,9
Violazioni contrattuali	123	13,1
Assistenza dimissioni	559	59,5
Altre consulenze: conciliazioni, controlli e ricostruzioni, informazioni	58	6,2
Totale	940	100

Fonte: Camera del lavoro Territoriale di Matera, Ufficio Vertenze, Cgil sistema servizi.

Ciò non toglie che una parte di queste dimissioni siano effettivamente volontarie. Come osserva uno degli intervistati: «Ci sono una serie di aspetti e di svantaggi che di fatto rendono alcune dimissioni quasi obbligate; rese genuinamente rese sul piano del consenso, anche se indotte dalle carenze strutturali del nostro sistema» (int. 7, ex Ispettorato del Lavoro di Matera). Come afferma un ex lavoratore del settore, «quello nella ristorazione […] è un lavoro che non vuole più fare nessuno. […] si lavora in orari disagiati perché si può lavorare di sera, di notte, il primo pomeriggio, con turnazioni che ti sfasano un po'… e le condizioni retributive non sono soddisfacenti, cioè non sono proporzionate al lavoro svolto» (int. 16).

Che si sia in presenza di un mercato del lavoro più mobile, specialmente nel comparto della ristorazione è abbastanza evidente considerando anche la modificazione del rapporto tra dipendente e datore, soprattutto quando le condizioni di impiego sono decisamente svantaggiose per i lavoratori (prolungamento degli orari di lavoro, mancato pagamento dello straordinario, ricorso falsato al part time, ecc.); la decisione di interrompere il rapporto di lavoro, quando prevale l'aspetto della volontarietà, è molto più rapida e sganciata dal rispetto di accordi taciti: «Prima forse ti ponevi un problema, me ne vado via, tu hai il preavviso,

adesso se sai che c'è il tizio a fianco che cerca a una retribuzione maggiore non ci pensi molto… Il fatto è che c'è meno interesse tra le persone, soprattutto tra i più giovani che lavorano solo per guadagnare senza altri obiettivi» (int. 15, ex lavoratrice della ristorazione).

Al netto di ciò la maggior parte delle pratiche verte su problematiche legate al corretto inquadramento e alla retribuzione delle ore di lavoro e si conclude quasi sempre con una conciliazione, soprattutto se il contenzioso si riferisce a poche migliaia di euro[43]. Altra problematica ricorrente è quella dei frequenti cambi di intestazione delle attività economiche per evadere il pagamento dei contributi previdenziali con il conseguente invito da parte del datore di lavoro all'ex dipendente di fare ricorso al fondo di garanzia dell'Inps.

I problemi del giusto inquadramento si evidenziano, ad esempio, quando i lavoratori, in particolare quelli che operano alle dipendenze di piccole aziende, sono inquadrati secondo il Ccnl multiservizi. In tale caso ci si può trovare anche di fronte alla corretta applicazione dell'inquadramento secondo questo contratto, ma non osservando l'effettiva mansione svolta che implicherebbe l'adozione di altri Ccnl come quello del Terziario che prevede livelli retributivi maggiori insieme ad altri istituti contrattuali più protettivi.

Quest'ultima circostanza dimostra, secondo il responsabile dell'Ufficio vertenze, come si sia ormai di fronte ad una vera e propria «ingegneria del contratto di lavoro» rispetto alle fattispecie dei rapporti di lavoro agiti in particolare nei comparti in precedenza richiamati; una ingegneria che si basa su una stretta connessione tra l'operato dei consulenti del lavoro e i consulenti legali in materia di contratti.

> Ormai bisogna specializzarsi sempre di più in questo settore, perché c'è stata un'evoluzione, ovvero le aziende si fidano molto dei consulenti del lavoro, i quali si sono collegati con i legali che trattano materia giuslavoristica; quindi, si è sviluppata una vera e propria ingegneria del rapporto di lavoro, sia esso di tipo full time che part time (int. 5, responsabile ufficio vertenze Cdlt Matera).

> Possiamo parlare di «ingegneria» nel senso che partono dall'individuazione del Ccnl, ragionano dell'inquadramento ma soprattutto poi, tra virgolette, manomettono la busta paga, fammi passare il termine manomissione, nel senso che per abbattere l'imponibile contributivo inseriscono in busta paga o trasferte sottosoglia, in maniera tale che non ci sia imposizione fiscale, oppure soprattutto per quelle

[43] «Lavoratore o lavoratrice hanno l'interesse a farlo per evitare l'accertamento, perché poi chiaramente quando si fa un accertamento è vero che si va per verificare la posizione della lavoratrice o del lavoratore, però poi si controlla tutto. Nessuno credo voglia essere sottoposto a tale indagine, non è proprio una visita di cortesia» (int. 7, ex Ispettorato del Lavoro di Matera). In questo senso la conciliazione monocratica consente di recuperare almeno parzialmente quanto dovuto evitando ogni tipo di accertamento.

retribuzioni mensilizzate, quelle che non vengono pagate a ore, ma hanno uno stipendio in una retribuzione fissa mensile, inseriscono in questa paga assenze ingiustificate. Quindi loro calcolano come dovuta la retribuzione mensile piena e poi scomputano dalla retribuzione un tot numero di giornate per assenza ingiustificata (int. 17, avvocato lavorista).

Nei pubblici esercizi e nella ristorazione è difficile trovare contratti di collaborazione o di lavoro autonomo, anche perché con tutte le varie tipologie flessibili che sono a disposizione e con la possibilità di eludere poi le norme tutto sommato non conviene. Semmai i contratti di collaborazione si trovano molto di più nel settore dell'intrattenimento (int. 7, ex Ispettorato del Lavoro di Matera).

Ci sono anche dei casi, purtroppo non sono pochi, di lavoro irregolare, ancora su Matera si ragiona di periodi di lavoro nero, giustificati candidamente da parte delle imprese con la necessità di effettuare il periodo di prova. Ovviamente sono secoli che la prova è un istituto legale, però nella forma mentis del medio-piccolo imprenditore è un concetto ancora troppo difficile da comprendere (int. 17, avvocato lavorista).

Se nella ristorazione oggi trovano impiego in misura maggiore i giovani, come confermato dai dati delle Co, nelle attività ricettive si inseriscono in prevalenza donne adulte (soprattutto per ciò che riguarda le attività di pulizia e riassetto delle camere). La Caritas di Matera sottolinea, a tal riguardo, che una tipologia ricorrente di utenti che si rivolge ai suoi sportelli è spesso composta da donne sole con figli minori (a seguito di separazioni e/o divorzi o altre cause) impiegate prevalentemente in attività di lavoro informali o con contratti a termine, proprio nel settore della ricettività e della ristorazione in generale.

A volte questi rapporti iniziano con dei tirocini formativi […], nel caso in cui lo convertono dopo il periodo del tirocinio lo fanno a tempo determinato, al termine se coincide con il periodo della maggiore affluenza turistica non lo rinnovano, perché poi garantiscono l'accesso alla Naspi. È una storia che si ripete ogni anno e che riguarda in particolare donne ormai cinquantenni scarsamente qualificate e con una vita di precariato (int. 10, responsabile Caritas Matera).

I lavoratori delle pulizie sono i lavoratori più poveri in assoluto; il problema del settore è che sono tutti part time a pochissime ore, stiamo parlando di pulizie nelle case, negli istituti bancari, andiamo dalle 20 ore settimanali in giù, bassa paga oraria e poche ore di lavoro; si tratta prevalentemente di donne; in alcuni casi anche redditi non accessori, ma ormai sono sempre di più i nuclei monoparentali dove per queste donne rischiano di essere il reddito di riferimento; molte lavorano in più appalti, sono persone che frequentano la Camera del Lavoro da anni (int. 1, segretaria Filcams Cgil Matera).

> Per la consegna chiavi quasi tutti i B&B hanno il sistema della cassetta della sicurezza. Per le pulizie io conosco un commercialista e la moglie gestisce 2-3 B&B e si arrangiano; non è nato neppure un sistema strutturato per la gestione dei B&B, così come delle pulizie, molto funziona con il personale che viene utilizzato per le pulizie nelle case domestiche, sostanzialmente a nero (int. 5, responsabile ufficio vertenze Cdlt Matera).

> C'è stato un proliferarsi di affitta camere, tantissime, e questo cosa ha comportato? Ha comportato per esempio che le persone addette alle pulizie vengono, se vengono assunte, con il contratto multiservizio perché affine alle pulizie, però anche in questo caso o a chiamata oppure per una o due ore al giorno, anche se poi svolgono molte più ore (int. 17, avvocato lavorista).

La crescita della ristorazione, analogamente a quanto accade altrove, ha alimentato una domanda di lavoro che oggi riesce ad essere soddisfatta solo con il ricorso a forza lavoro anche in età adulta e in misura crescente di origine straniera. Nel caso di Matera, come del resto ormai su tutto il territorio nazionale, ciò si è tradotto, ad esempio, nel largo ricorso nelle cucine di lavoratori nordafricani o bangladesi, quest'ultimi ingaggiati in particolare per la mansione di lavapiatti. Questa forte concentrazione, al di là o meno dell'applicazione di specifiche formule contrattuali (di frequente attraverso contratti a chiamata nel fine settimana), ha favorito da parte loro la fissazione di un valore della retribuzione (comunque al di sopra del minino retributivo previsto dal contratto collettivo) che li ha condotti, di fatto, una costituire una sorta di coalizione (nelle interviste si parla della «lobby dei lavapiatti») abbastanza forte e in grado di far rispettare il livello della retribuzione concordato. Stiamo parlando di una delle attività più gravanti in termini di carico di lavoro e orario («i primi che entrano gli ultimi che escono», come afferma una ex lavoratrice della ristorazione) che rende questo lavoro particolarmente gravido sul piano dell'attività e dell'orario di lavoro. Fattori che nel loro insieme spiegano anche la crescente indisponibilità da parte della forza lavoro locale:

> Si sono moltiplicate le attività, però la forza lavoro è sempre quella, non è aumentata la forza lavoro, perché chi avrebbe potuto farlo non lo vuole fare, o ha deciso di non farlo più, ma pure gli stessi ragazzi dell'alberghiero non lo fanno più. Il coltello è sempre stato dalla parte di chi aveva il ristorante adesso che la richiesta è maggiore è nelle mani del cameriere, del cuoco, che comincia a puntare i piedi e dice io non sto più a quelle condizioni ed è per questo che c'è anche un aumento dello straniero. Lo vedi, ad esempio, anche nei bar lì dove non c'era mai stato (int. 15, ex lavoratore della ristorazione).

> Non lo so se l'hanno fatta [la contrattazione promossa dai lavapiatti, n.d.a.], l'unica cosa che so è che fino qualche settimana fa ero arrivato a noi l'ennesimo lavoratore

> lavapiatti del Bangladesh che non era vero che lavorava solo sabato e domenica ma lavorava tutti gli altri giorni e che non lavorava una sola ora a pranzo e un'ora a cena il sabato e la domenica, una cosa impossibile, mentre lavorava almeno dieci ore al giorno. Molto di più di un orario ordinario. Come se fossero due lavoratori full time, praticamente. Ho visto contratti a un'ora al giorno, a due ore al giorno, che però lavorano almeno sei giorni su sette, almeno dieci ore al giorno. Per esempio, mi è capitato qualche volta qualcuno sempre extracomunitario, del Bangladesh, o indiano anche, assunto come lavapiatti ma che poi a distanza di qualche giorno ha fatto l'aiuto cuoco, perché adesso li mettono a fare anche l'aiuto cuoco (int. 17, avvocato lavorista).

Poiché in molti casi questi lavoratori necessitano del permesso di soggiorno il loro reclutamento può avvenire di frequente anche sulla base di condizioni contrattuali e retributive non sempre poi corrispondenti al vero poiché come afferma la responsabile della locale Caritas «per un contratto di lavoro loro farebbero qualsiasi cosa».

> Quelli che sono disposti a sacrificarsi di più sono quelli lì che sono appena arrivati e non parlano neanche l'italiano non parlano neanche l'inglese allora magari hanno le famiglie nel loro paese e pur di guadagnare e di restare in Italia stringono la cintura, stringono i denti e cominciano in questo modo e loro solitamente sono assunti con un contratto a tempo determinato (int. 16, ex lavoratrice della ristorazione).

> Ci sono tanti lavoratori stranieri che non conoscono l'esistenza del diritto ai permessi, per loro mentalmente sono ferie; quindi, se mi devo assentare per qualche motivo chiedo un giorno di ferie, poi quando i rapporti cessano molti vengono perché non hanno percepito l'ultimo stipendio, e scoprono che non hanno percepito il Tfr o non hanno percepito l'indennità sostitutiva di ferie e permessi (int. 17, avvocato lavorista).

8.2.1.4. Le produzioni culturali cinematografiche e televisive: l'impatto locale sull'occupazione

Anche le imprese riconducibili alla filiera del comparto culturale e creativo[44], in parte indirettamente sostenute anche dall'esperienza della Capitale della cultura hanno segnato secondo il rapporto della Fmb una crescita significativa tra il 2015 e il 2019: «Per le imprese giovanili, il tasso di incremento segna un +2,89%[45], dato in controtendenza rispetto a quello con segno negativo del

[44] Questo aggregato rispecchia, tuttavia, dal nostro punto di vista, più una lettura statistica e meno una fattuale dell'effettivo contributo a iniziative di carattere culturale, almeno per ciò che riguarda la città di Matera e in considerazione del numero reale di imprese propriamente creative che sono presenti in città o che sono sorte anche a seguito dell'evento legato alla nomina di capitale europea della cultura.

[45] Rispettivamente nello stesso periodo in Basilicata -0,39%, Mezzogiorno -5,9%, Italia -7,69%.

Mezzogiorno e di tutta Italia, mentre le start-up innovative nel 2019 hanno, a parità di numero di abitanti, un'incidenza che supera il dato nazionale»[46].

Queste attività avrebbero beneficiato, secondo l'analisi della Fmb complessivamente del 51% delle risorse e l'effetto *spill over* si sarebbe riversato su settori diversi: da quello manifatturiero, al comparto turistico-alberghiero e della ristorazione, ma ancora sulla sanità e sull'assistenza sociale, così come sulle attività di trasporto, noleggio e in genere nei servizi di supporto alle imprese. Secondo City-O l'impatto sull'economia locale in termini di risorse è stato complessivamente di 91 milioni, quasi il doppio delle risorse rese disponibili per la realizzazione della programmazione culturale[47].

Si tratta, inoltre, di un impatto di cui hanno goduto soprattutto gli operatori economici regionali: il 59% degli impegni giuridicamente vincolanti hanno avuto come destinatari imprese lucane per un importo pari al 44% del budget complessivo della Fondazione. Se si escludono le prestazioni artistiche e curatoriali sono stati affidati ad aziende o professionisti lucani il 71% dei contratti stipulati con realtà provenienti dal Centro e dal Sud Italia. Una parte di queste attività si sono attuate attraverso i c.d. project leader. Come ricorda il Presidente della sezione audiovisivi della Cna di Matera «ogni progetto ha coinvolto magari da 5 a 10 a 30 a 50 persone, per cui ognuno ha dovuto rendicontare in base a quante persone ha assunto; bisognava rendicontare tutte le spese e quindi avere gli elenchi di tutte le persone coinvolte» (int. 9, Presidente Cna Matera sezione audiovisivi)[48].

A tale riguardo, tuttavia, ad oggi il lascito dell'attività svolta dalla Fmb, misurato sul numero effettivo di imprese propriamente «culturali» nel frattempo nate, in qualche misura, sulla scia della proclamazione delle città come capitale europea

---

Fonte: elaborazione Srm su dati Infocamere-Movimprese in Fmb, *A Matera si produce cultura*…, op. cit.

[46] Ivi, p. 112. Matera 17,7 su 100 mila abitanti (nel 2019) e rispettivamente 20,6 Basilicata, 12,5 Mezzogiorno, 17,4 Italia. Fonte: elaborazione Srm su dati Infocamere-Movimprese.

[47] City-O, *L'impatto economico*…, op. cit.

[48] Anche in questo ambito le forme contrattuali utilizzate si sono prestate in qualche caso a situazioni non corrispondenti all'effettivo carico di lavoro e tempo di lavoro. Nell'articolo di F. Migliaccio *Arcipelago lucano deserto. Note di viaggio e memorie* apparso sul n. 7 del 2022 della rivista *Lo stato della città*, una delle testimonianze raccolte afferma che: «Io ero assistente alla produzione nell'area di direzione. A Matera la metà degli eventi l'ha prodotta la direzione, l'altra metà è stata prodotta dai *project leader*. Ci fecero un contratto co.co.co e io ho chiesto un part-time. Mi sono ritrovato a lavorare il triplo delle ore scritte sul contratto. I primi mesi credevo che le avrei recuperate in seguito, poi mi sono fatto prendere dal clima di entusiasmo e abnegazione. Col senno di poi, uno si chiede: «Chi cazzo ce l'ha fatto fare?». Era tutto a difesa del progetto, ci credevamo. Oggi non lo rifarei. All'inizio mi occupavo delle mostre. Dovevo mediare tra curatori, artisti, aziende fornitrici ed enti pubblici. Avevamo libertà di azione. I tempi erano stretti e ci avevano affidato responsabilità più grosse di noi. Avevo reflusso e lo stress era a palla. C'erano più di ottocento eventi in un anno e sono arrivati tutti in ritardo», articolo disponibile all'indirizzo https://www.monitor-italia.it/arcipelago-lucano-deserto-note-di-viaggio-e-memorie/.

della cultura, appare piuttosto modesto e limitato a poche realtà come Ombre Meridiane o Tam. Diversamente risulta in crescita l'insieme di quelle attività che nell'ambito delle attività terziarie sono associate alle «imprese creative e culturali»[49]. Se nel rapporto della Fmb l'insieme di queste imprese è stato rilevato nel 2019 in 710 (+ 8,1% rispetto al 2015 per Matera città rispetto ad una media nazionale del +4,9%), dati più recenti da noi elaborati con riferimento allo stesso universo dei codici Ateco riferiti alla fine del 2021 indicherebbero un'ulteriore crescita, pari a 1.891 unità locali d'impresa per circa 3.700 addetti. In realtà queste variazioni sono molto più contenute se il dato del 2021 si confronta con la stessa fonte per l'anno 2012, considerato che il dato delle 710 imprese contenuto nel rapporto della Fmb fa riferimento al dato di Infocamere-Movimprese[50]. Nel confronto tra il 2012 e il 2021 del dato Istat emerge, infatti, una crescita sia delle Ul sia degli addetti più contenuta, rispettivamente +182 Ul e +455 addetti, comunque doppia in termini percentuali se confrontata con quella dell'intera economia cittadina: a fronte di una variazione delle Ul totali e degli addetti totali pari a +4,9% e + 9,6% tra il 2012 e il 2021, le variazioni per le imprese creative sono risultate rispettivamente +10,6% e +14% (tab. 12). Va segnalato, a tale riguardo, in particolare la crescita degli addetti delle imprese dedite alla produzione di software, consulenza informatica e attività annesse (+38%) e delle attività artistiche, sportive e di intrattenimento e divertimento (+34%), mentre sul fronte delle Ul sono cresciute soprattutto le imprese di pubblicità e ricerche di mercato (+70%) e le altre attività professionali, scientifiche e tecniche (+30%).

Sulla base di questi dati resta, tuttavia, incerta la misurazione dell'incidenza effettiva dell'occupazione collegata all'insieme delle imprese associate al comparto delle attività ricreative e culturali della città. Pertanto, anche le considerazioni svolte da Mininni, nel periodo immediatamente precedente il 2019, secondo cui le imprese culturali, creative e quelle collegate ai servizi turistici più in generale – che nel 2011 pesavano per l'11% del totale degli addetti – erano destinate ad avere un ruolo di traino per l'intera economica cittadina, sono da riconsiderare. L'indicazione secondo cui «la loro integrazione in una filiera turistico-culturale-creativa si candida a diventare una, se non la principale, specia-

[49] «Per Icc si intendono imprese afferenti ai seguenti codici Ateco: stampa e riproduzioni di supporti registrati, attività editoriali, attività di produzione cinematografica e di video, attività di programmazione e trasmissione, telecomunicazioni, produzione di software e consulenza informativa, servizi di informazione ed informatici, attività degli studi di architettura e di ingegneria, ricerca scientifica e sviluppo, pubblicità e ricerche di mercato, attività creative, artistiche e di intrattenimento, attività di biblioteche archivi e musei, attività sportive di divertimento e di intrattenimento» (Fmb, *A Matera*…, op. cit., p. 113).

[50] La notevole differenza tra i due dati lascia qualche dubbio interpretativo a partire dalla piena comparabilità delle fonti utilizzate. Il dato delle 710 imprese nel 2019 contenuto nel Rapporto della Fmb è stato elaborato da Srm su dati Infocamere-Movimprese mentre il nostro, riferito al 2021, è di fonte Istat.

lizzazione produttiva della città di Matera»[51], ci risulta essere avvenuta finora solo molto parzialmente. Del resto, lo stesso presidente di Cna Matera ha affermato che «Il distretto delle imprese culturali e creative per stessa ammissione del suo presidente senza le imprese turistiche non avrebbe raggiunto la massa critica prevista dalle norme per la creazione del distretto»[52]. Nonostante ciò, secondo una recente analisi dell'Istat, la provincia di Matera è risultata nel 2021 tra quelle con maggiori specializzazioni (3) insieme ad altre 17 province, nei comparti culturali e creativi, in una posizione molto più simile a quella delle province del centro nord dove sono concentrate le 13 province con 4 e più specializzazioni[53].

Come scritto in precedenza l'impatto sul piano dell'occupazione, principalmente di carattere temporaneo, ma con ricadute importanti anche su una serie di attività indirette (dai trasporti, alla ristorazione e nuovamente la ricettività fino alla figura del semplice runner) si sono determinate ancora prima della proclamazione di capitale europea della cultura con le produzioni cinematografiche e parzialmente con quelle televisive. Dopo la realizzazione e quindi l'uscita nel 2004 del film di Mel Gibson, *The passion*, che ha contribuito notevolmente al lancio della città nei circuiti internazionali del turismo, sono state numerose le produzioni di carattere cinematografico e televisive realizzate in città[54], in parte anche in seguito all'istituzione della Film Commission regionale nel 2012. Solo nel 2018, secondo i dati dell'ufficio cinema del comune di Matera, si contano 53 produzioni di vario tipo che vanno dai lungometraggi agli spot pubblicitari[55].

[51] M. Mininni, *Matera*, op. cit. p. 235.

[52] Il Cluster delle industrie culturali e creative è nato nel 2018 su iniziativa della Regione Basilicata in linea con Smart Specialization Strategy promossa dalla Commissione Europea. Leggendo le informazioni contenute sulla pagina del Cluster ne fanno parte oltre al Cnr, l'Enea, l'Università della Basilicata oltre 50 aziende che operano nei settori delle industrie culturali e creative (Ict, Comunicazione, Gaming, gestione e fruizione del Patrimonio culturale, Comunicazione, Editoria, servizi alla cultura, performing arts, ecc.).

[53] Si considera specializzata quella provincia in cui si presenta un valore del quoziente di localizzazione, tra gli addetti alle unità locali del settore (rispetto al totale degli addetti) e la corrispondente quota calcolata a livello nazionale, superiore a 1. Cfr. Istat, *Rapporto annuale 2024*, Roma 2024, in part. pp. 197-199.

[54] In realtà anche in precedenza la città aveva ospitato produzioni cinematografiche di estremo rilievo, che vanno da *Gli anni ruggenti* di Luigi Zampa del 1962, al *Vangelo secondo Matteo* di Pasolini del 1964, e ancora a Tornatore con *L'uomo delle stelle* del 1995 solo per citarne alcune.

[55] Le 53 produzioni hanno riguardato 8 lungometraggi, tra cui uno indiano, una serie televisiva, le avventure di Imma Tataranni (prima stagione), 9 programmi televisivi, 9 documentari, 7 cortometraggi, 3 video istituzionali, e ancora prodotti audiovisivi diversi come videoclip, spot promozionali, spot pubblicitari e 10 autorizzazioni per scatti fotografici. Delle 53 produzioni 14 erano locali, 25 nazionali e 14 internazionali.

Tabella 12 – Unità locali delle imprese creative e culturali e numero di addetti (valori medi annui) per il comune di Matera. Anni 2012 e 2022 – v.a. e %

Tipologie di attività	Numero di unità locali delle imprese attive		Numero addetti delle unità locali delle imprese attive (valori medi annuali)		Variazioni assolute (2022/2012)		Variazioni % (2022/2012)	
	2012	2022	2012	2022				
Stampa e riproduzione di supporti registrati	62	53	185	162	-9	-23	-14,5	-12,4
Servizi di informazione e comunicazione	227	241	634	784	14	150	6,2	23,7
Attività editoriali	10	5	8	8	-5	0	-50,0	0,0
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore	13	15	26	20	2	-6	15,4	-23,1
Attività di programmazione e trasmissione	10	6	21	23	-4	2	-40,0	9,5
Telecomunicazioni	17	22	95	99	5	4	29,4	4,2
Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse	80	92	311	428	12	117	15,0	37,6
Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici	97	101	171	207	4	36	4,1	21,1
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria, collaudi ed analisi tecniche	713	776	869	1.032	63	163	8,8	18,8
Ricerca scientifica e sviluppo	45	31	100	55	-14	-45	-31,1	-45,0
Pubblicità e ricerche di mercato	17	29	23	37	12	14	70,6	60,9
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	246	321	507	445	75	-62	30,5	-12,2
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	172	199	307	412	27	105	15,7	34,2
Totale	1709	1.891	3.257	3.712	182	455	10,6	14,0
Totale delle imprese e degli addetti in generale	12.736	13.364	36.171	39.630	628	3.459	4,9	9,6
Incidenza % sul totale delle UL e degli addetti	13,4	14,1	9,0	9,4				

Fonte: ns. elaborazione su dati Istat, Censimento generale dell'industria e dei servizi.

In occasione dell'ultima grande produzione cinematografica quella dell'ultimo 007 nel 2019 le persone coinvolte, a vario titolo, per 4 settimane di lavorazione sono state all'incirca 600 tra le sole maestranze del settore (la maggior parte delle quali provenienti da fuori regione tra attori, addetti alle produzione, ecc.) più altre 800 tra comparse e maestranze locali impiegate per attività varie (falegnami, addetti ai trasporti, logistica, ecc.) nella costruzione dei 32 set e nelle attività di assistenza alla regia[56]. Per la realizzazione della serie tv Imma Tataranni nel 2021 il personale complessivamente coinvolto è stato stimato, invece, all'incirca in 300 persone[57].

La realizzazione di queste produzioni ha determinato sul piano dell'occupazione a livello locale delle dinamiche piuttosto differenziate e in ogni caso una miriade di opportunità di lavoro, molto concentrate nel tempo per le mansioni più disparate in cui a essere prevalente sono risultate in genere, comunque, prestazioni a bassa qualificazione. Detto in altri termini, almeno fino a questo momento, il coinvolgimento di figure tecniche potenzialmente più ricche sotto il profilo professionale è rimasto circoscritto a pochi professionisti locali, in molti casi oggi residenti fuori regione per le maggiori opportunità di lavoro esistenti in ambito cinematografico[58]. Anche i tre festival che ormai si realizzano con cadenza annuale a Matera (Matera Film Festival, Matera International Film festival e Matera Fiction) appaiono ancora come eventi spettacolari con ricadute ridotte nel tempo e sul piano occupazionale.

Le maestranze locali che finora hanno trovato una forma di impiego più qualificata sono quelle che svolgono le funzioni di location manager e di ispettore di produzione. La prima è una figura di raccordo tra la produzione e i vari uffici a livello locale (dal comune agli altri enti) che sono responsabili per le autorizzazioni e per altri aspetti. La secondo figura è già più dentro la realizzazione della

[56] Le spese sostenute dalla casa di produzione inglese Eon production per la realizzazione delle scene del film girate a Matera e in altri set della Basilicata sono state pari a 12 milioni di euro. Ciò ha determinato l'arrivo di 600 maestranze tra agosto e settembre del 2019. Cfr. V. Viola, «Agente 007 missione Matera: 12 milioni per 18 minuti di riprese», in *ilSole24Ore*, 14 settembre 2019.

[57] Si tratta di una produzione con costi di produzione decisamente minori: «Nel 2021 In 3 mesi circa di permanenza in città della Ibc Movie e Rai Com (le riprese sono durate da marzo a inizio luglio) l'impatto diretto è stato di 1 milione e 200 mila euro complessivi. Di questi 300 mila euro sono stati i costi per il reparto produzione, tecnici e maestranze; 44 mila euro per gli attori secondari (240 presenze); circa 25 mila euro per il lavoro di pre-organizzazione e per i sopralluoghi; 30 mila euro per i veicoli di scena; 35 mila euro per gli animali di scena; 40 mila euro per i fabbisogni scenografici; 60 mila euro per le location; 200 mila euro per i pernotti della troupe nelle strutture ricettive; 90 mila euro per il catering; 26 mila per il materiale logistico di produzione; 30 mila per le misure di prevenzione del covid». Cfr. A. Giammetta, *Industria cinematografica in Italia: il modello Matera*, in *news48.it*, 22 marzo 2022.

[58] Come ha fatto notare più di qualcuno tra gli intervistati appartenenti al settore ciò è anche conseguenza del fatto che altrove le Film Commission regionali sono più attive e dotate di maggiori finanziamenti, e senza andare molto lontano anche nella vicina Puglia piuttosto che in Calabria.

produzione. Resta il fatto che, a eccezione di queste figure, il resto delle maestranze, per certi versi comprensibilmente considerando il numero delle produzioni e altro, proviene da fuori regione.

> Tutto il comparto creativo, almeno per le produzioni che approdano in Basilicata, è esterno, chiaramente. Anche se andiamo nelle seconde linee ovviamente il montaggio non si fa qui l'assistente al montaggio non lo prendi qui perché è una persona legata a quel tipo di montatore eccetera quindi la figura da un punto di vista lavorativo, occupazionale più richiesta forse è quella del location manager. Il settore fa fatica a esprimere in maniera professionale e tra virgolette industriale per quanto il cinema in Italia non sia un'industria per ovvi motivi, almeno non con i connotati del sistema anglosassone o comunque di altri, anche francese. La figura più richiesta resta dunque quella del location manager. (in. 8, operatore culturale)

La difficoltà della continuità occupazionale ha spinto ormai molte figure, formatesi anche localmente in questi anni, ad emigrare fuori regione[59]. È il caso, ad esempio, dei macchinisti: «Quei pochi che si sono formati in questi anni, che hanno avuto la fortuna di lavorare con le produzioni che si sono fatte qua, alla fine stanno lavorando fuori. Perché qui, ormai quest'anno c'è solo in Imma Tataranni» (int. 14, operatore culturale). Eppure, il comparto esprime ancora oggi una serie di fabbisogni professionali che potrebbero essere ricoperti anche da personale non necessariamente obbligate a trasferirsi fuori regione come, ad esempio, la figura del data manager nei lavori di post-produzione. Allo stesso modo opportunità maggiori si potrebbe determinare per figure meno presenti come segretari di produzione, costumisti, o per gli stessi macchinisti-elettricisti. Al netto di queste figure, le produzioni hanno avuto un impatto maggiore su una manovalanza di più basso profilo che va dal mondo dei trasporti, al facchinaggio, alle attività di supporto per la costruzione di scenografie e «magari di supporto anche al mondo dei costumi con il coinvolgimento di qualche sartina del territorio» (int. 9, Presidente Cna Matera sezione audiovisivi).

Una questione diversa si pone per le comparse. Se in molti casi si tratta di persone motivate principalmente da una passione per il mondo del cinema, in tanti altri casi questo tipo di prestazione rappresenta, quando capita, un'integrazione al reddito che può risultare anche significativa in relazione alla durata delle produzioni. La principale e unica agenzia materana addetta alla selezione di queste figure, la Blu Video, disporrebbe a tal riguardo di un elenco di circa due mila potenziali comparse. Queste sono solitamente ingaggiate attraverso contratti di prestazione occasionale per ogni singola giornata di lavoro. La formalizzazione

[59] Secondo uno dei nostri intervistati con lunga esperienza nel settore cinematografico, originario di Matera ma residente da anni a Roma, l'intera filiera delle professioni legate al mondo del cinema in tutta la Basilicata non andrebbe oltre le 100-120 unità (int. 9, Presidente Cna Matera sezione audiovisivi).

del rapporto di lavoro è da questo punto di vista incentiva dal fatto che le produzioni quando usufruiscono di finanziamenti pubblici, come quelli della Film Commission, hanno l'interesse a certificare tutte le spese sostenute.

> Le comparse vengono coinvolte mediamente per 1, 2, 3 giornate, anche 7 giornate… Solitamente si tratta di persone che lo fanno a integrazione di un altro reddito, non è un'attività che ti consente di vivere… Allora, lì hai due categorie di persone, quelli che lo fanno per hobby, […] oppure coloro che cercano magari un trampolino, quindi iniziano piano piano. C'è una produzione di questo tipo nel mio territorio, magari sto facendo l'accademia d'attore, magari l'ho finita, magari la voglio fare e comincio piano piano a crearmi un canale, una strada con il lavoro di comparsa e di solito sono queste le due macrocategorie (int. 8, operatore culturale).

> C'è ancora molta gente che ha necessità di guadagnare che poi ti pagano tutto sommato bene. […] Di certo quella è un'occasione per guadagnare in dieci giorni, quindici giorni la mille euro, la mille e cinquecento euro, perché credo che prendano cento euro lorde al giorno […] Credo che a Matera ci sia un alto tasso di disoccupazione e quindi come a dire… certo poi devi avere anche tempo perché giustamente non è che puoi integrare se ti chiedono la disponibilità per più di un giorno […] poi sperano che il film duri due mesi o almeno 15 giorni […] è un micro-ammortizzatore (int. 13, operatore culturale).

8.3. Le azioni di contrasto al lavoro povero

Nel contesto dello sviluppo economico, e non solo, conosciuto dalla città negli anni precedenti la proclamazione di capitale europea della cultura, il tema dell'occupazione, della sua qualità e della sua composizione, è stato sostanzialmente compresso dalle dinamiche impetuose della trasformazione turistica del tessuto urbano e, dunque, dalle opportunità derivanti per il mercato del lavoro locale e per le attività imprenditoriali soprattutto nel campo della ristorazione e della ricettività. L'analisi delle dinamiche occupazionali in questi comparti è servita non solo a descriverne le caratteristiche principali ma anche a evidenziarne le potenziali criticità. La pandemia, qui come altrove, ha poi finito per renderle ancora più manifeste con particolare riguardo ad alcune categorie di lavoratori. Quest'ultima ha, tuttavia, determinato anche lo sviluppo di azioni diverse che, in qualche modo, hanno cercato di supplire alle carenze del nostro sistema di welfare e in particolare alla sua estrema selettività. È il caso dell'iniziativa promossa dalla Caritas diocesana di Matera che nel 2020 in piena pandemia ha istituito un apposito fondo per i lavoratori esclusi da qualsiasi tipo di ammortizzatore sociale: «i lavoratori non contrattualizzati o scarsamente tutelati durante quel periodo che non avevano accesso ad alcun ammortizzatore sociale si sono rivolti a noi in gran numero» (in. 10, responsabile Caritas Matera).

Prima di scendere nel merito di queste iniziative c'è tuttavia un tema che occorre evidenziare e sul quale sarebbe utile rafforzare l'intervento, non solo al fine di qualificare ulteriormente la forza lavoro, ma anche di rafforzarla dal punto di vista contrattuale. Ci si riferisce nello specifico al tema della formazione che più di un testimone privilegiato ha richiamato nel corso dell'intervista. È apparso in altri termini evidente che le attività di formazione negli ultimi anni, soprattutto a seguito dei principali avvenimenti prima descritti, sono risultate scarne se non del tutto assenti con una evidente assenza delle policy pubbliche: «Chi ha esigenze molte volte non aspetta si prende le persone e investe senza aspettare il pubblico. E ti accorgi se un cameriere va a ruota libera o ha ricevuto qualche tipo di formazione.» (int. 2, Presidente Cna Matera); «Certo la domanda di lavoro è aumentata e di molto ma quello che io vedo è che non c'è professionalizzazione» (int.12, imprenditrice artigiana). In questo quadro, ad esempio, anche l'azione messa in campo dalla Regione Basilicata con riferimento ai tirocini formativi è risultata molto problematica se non del tutto fallimentare, a partire dalla scarsa dotazione finanziaria del provvedimento e degli oneri a carico del datore di lavoro (solo 450 euro a beneficio del tirocinante con un contributo a carico del datore di lavoro di 150 euro). Tanto più a confronto di esperienze precedenti come quella delle work experience[60] dove il contributo regionale era di 900 euro corrisposto per metà al tirocinante e per metà al datore di lavoro a compenso dell'attività formativa svolta, senza nessun obbligo di assunzione. Come sostiene il Presidente della Cna di Matera, a questo riguardo, le problematicità che la misura ha rivelato sono state diverse.

> Indubbiamente il provvedimento è nato male. Nel 2022 in sede di assestamento di bilancio, il consiglio regionale mette 500 mila euro per fare i tirocini nelle botteghe artigiane. Ci stanno tutte tranne l'edilizia e gli installatori; questo bando scadeva il 28 febbraio 2023, lo abbiamo fatto prorogare di un mese; alla data del 28 febbraio erano state presentate 2 domande sulle 130 borse disponibili per la provincia di Matera. Nonostante la nostra presentazione in vari comuni, solo due giovani hanno partecipato a questi incontri. Il tirocinante avrebbe dovuto prendere per 25 ore settimanali 450 euro di cui 150 a carico del datore; è qui che il provvedimento è nato male; fare 70 borse per 600 euro e poi con una piccola integrazione del datore sarebbe stato forse più attrattivo.

Anche il maggior dinamismo dell'associazionismo datoriale a livello locale può

[60] Questa misura è stata sperimentata dalla Regione Basilicata per la prima volta nel 2011. La misura contemplava azioni di orientamento, formazione, esperienza lavorativa e qualificazione professionale rivolte a soggetti in condizioni di relativo svantaggio sul mercato del lavoro. Nel secondo bando del 2013 le aziende ammesse in tutta la regione sono state circa 600 per un contributo nella quasi totalità dei casi di 9 mila euro per azienda richiedente corrispondente all'attivazione di una borsa per la durata di 10 mesi.

contribuire, istituzionalizzando le forme della rappresentanza degli interessi, a definire migliori percorsi formativi e di regolamentazione delle attività lavorative in genere. Negli ultimi anni, ad esempio, se la Cna di Matera ha inaugurato una sezione commercio e turismo e una legata agli audiovisivi, Confcommercio ha costituito un'associazione denominata Confguide a supporto delle guide turistiche cresciute negli ultimi anni e che sono passate da una condizione di chiara informalità (senza una specifica formazione) a quella di lavoratori autonomi (con partita Iva), costituendo una propria associazione o aderendo a Confesercenti. Ancora la Cna di Matera ha avanzato, di recente, la proposta di istituzione di una scuola di arte e mestieri per rispondere e rafforzare il tessuto delle piccole imprese artigiane che si dedicano alle produzioni artistiche (dal tessile alla ceramica e così via). In questo quadro spicca, tuttavia, allo stesso tempo sia l'assenza di qualsiasi forma di contrattazione di secondo livello sia il mancato funzionamento della bilateralità nel settore del terziario, nonostante la proposta di attivazione più volte avanzata dalle organizzazioni sindacali nei confronti delle associazioni datoriali interessate (Confcommercio, Confesercenti, ecc.).

8.3.1. Il ruolo della contrattazione a livello locale

L'attività sindacale a livello locale ha corrisposto in questi anni, e continua a rispondere ancora adesso, in primo luogo alla necessità di assicurare l'applicazione piena dei Ccnl. Si tratta di una situazione particolarmente evidente per alcune attività come quelle della ristorazione e della ricettività, in quanto l'esplosione di iniziative imprenditoriali in tali comparti ha rafforzato la diffusione soprattutto di microimprese. Si è visto, ad esempio, che la crescita della ricettività è stata soprattutto di natura extralberghiera (B&B, affittacamere, case vacanza) mentre quella più tradizionale e, dunque, anche più solida potenzialmente sul piano dell'occupazione, come quella alberghiera, è cresciuta molto meno. Fatta questa premessa va anche detto che un fenomeno sempre più diffuso come quella della contrattazione pirata ha trovato a Matera pochissimo riscontro, mentre più di frequente, come visto in precedenza, il problema si è verificato nell'utilizzo improprio del Ccnl Multiservizi.

> Per quanto riguarda l'applicazione dei contratti collettivi devo dire che da queste parti contratti pirata non ce ne sono o, comunque, forse in qualche piccola situazione che non ho verificato; solo una volta c'è stata una situazione abbastanza complessa; si trattava di un sub-appalto nel senso che c'era un albergo che aveva affidato in appalto i servizi di pulizia e a sua volta l'appaltatore aveva appaltato ad altri, ovvero ad una cooperativa che applicava un contratto pirata; qui c'è stata una vertenza anche abbastanza dura; alla fine siamo riusciti a spuntarla miracolosamente per cui si è applicato quello confederale; si trattava di 10 persone (int. 1, segretaria Filcams Cgil Matera).

In altri comparti come quello dell'igiene urbana le organizzazioni di categoria sono riuscite invece a spingere per una progressiva trasformazione dei contratti part time in contratti a tempo pieno, non così nell'ambito del terzo settore e nello specifico in quelle attività esternalizzate dal comune, ad esempio, nell'ambito dei servizi per l'infanzia.

> Nel corso di questi anni avevamo nell'igiene ambientale un 30% a tempo pieno e un 70% part-time, nel giro di tre anni siamo riusciti a passare quasi tutti full time (anche se stiamo parlando di un'azienda, quella che si occupa dell'igiene urbana in città). Si tratta di un discorso che si può estendere anche al terzo settore perché, ad esempio, gli asili nido sono esternalizzati, anche qui abbiamo molto part time e, quindi, molto lavoro povero. Anche qui si potrebbe lavorare su una contrattazione di anticipo nel senso che si potrebbe avviare un ragionamento con il comune in cui prima di fare il bando diciamo al Comune di convocarci, cosa certamente più semplice con il pubblico meno con il privato (int. 3, segretario Fp Cgil Matera).

Come sottolinea il segretario provinciale della Fp di Matera il ricorso crescente al part time non investe ormai più solo il settore privato ma anche la stessa pubblica amministrazione, e non solo a Matera ma anche i comuni più piccoli della provincia. La possibilità di rafforzare una contrattazione di anticipo potrebbe risultare da questo punto di vista una soluzione utile ai fini dell'effettivo ricezione della contrattazione collettiva di riferimento. Una contrattazione che, tuttavia, dovrebbe prevedere espressamente il coinvolgimento delle associazioni datoriali, del comune e della camera di commercio, pur nella consapevolezza delle difficoltà presenti a livello locale. L'assenza della contrattazione integrativa sia essa territoriale o aziendale nell'ambito del terziario, costituisce in tale contesto un fattore sicuramente non abilitante, ma non per questo non traducibile in altre iniziative come appena descritto.

8.3.2. L'azione istituzionale a livello locale

Nel novembre del 2022 il consiglio comunale di Matera ha deliberato l'approvazione di un «Regolamento per la composizione e il funzionamento dei tavoli tematici permanenti» (delibera n. 69 del 21/11/2022) nell'ambito del Piano Comunale dei Servizi Sociali e Socio-Sanitari (del giugno 2021), individuando 9 macroaree all'articolo 1, tra cui una denominata inclusione sociale e definendo all'articolo successivo la composizione degli stessi (che includono tra gli altri anche le organizzazioni sindacali). I tavoli così istituiti rappresentano un'interessante esperienza sul piano istituzionale di confronto tra i diversi attori locali che prevede una serie di azioni volte non solo a rafforzare la dimensione del partenariato ma anche quella dell'intervento su questioni che attengono, ad esempio, all'ambito dell'occupazione vista anche l'ampia presenza del terzo settore e di almeno un

rappresentante delle associazioni datoriali. Finora, tuttavia, il Tavolo non sembra aver prodotto particolari risultati ma è considerato positivamente da organismi come la Caritas che vi hanno trovato perlomeno un ambito di discussione e di confronto con la rete degli altri soggetti, istituzionali e no, che operano in ambito cittadino.

Nel maggio 2019 la Fondazione Matera Basilicata ha preso parte al convegno internazionale organizzato dall'Inps a Matera «Cultura e lavoro: valori essenziali per lo sviluppo», a cui hanno partecipato anche i rappresentanti delle confederazioni sindacali[61]. Più di recente, il 31 maggio 2023, il Comune di Matera, la Caritas diocesana di Matera e l'Inps hanno sottoscritto un protocollo d'intesa nell'ambito del progetto «Inps per tutti», di contrasto a povertà e marginalità sociale[62]. Il progetto «Inps per tutti», già attivo sul territorio nazionale, in particolar modo nelle aree metropolitane dove i fenomeni di marginalità sociale sono numericamente più emergenti, prevede l'attivazione di iniziative locali volte a rendere più accessibili, effettive ed esigibili le prestazioni sociali attualmente previste ed erogate dall'Inps, nei confronti di quella fascia di popolazione che, a causa delle condizioni di grave disagio sociale, economico, lavorativo e abitativo, non si relaziona facilmente con le istituzioni. Il protocollo prevede la sperimentazione iniziale per la durata di un anno, rinnovabile, e l'articolazione in incontri diretti con famiglie e persone disagiate per risolvere dubbi, chiarire aspetti di ordine generale, procedure, requisiti, pratiche avviate dagli utenti supportati dai servizi comunali, attraverso un'interlocuzione diretta e una collaborazione tra gli operatori. Per le persone fragili e con vulnerabilità importante o per casi complessi, la previsione era quella di organizzare anche due incontri settimanali alla presenza di delegati del Comune e della Caritas. L'andamento del progetto sarebbe stato sottoposto a verifica con un monitoraggio semestrale, per valutare i risultati e risolvere eventuali criticità rispetto alle risposte ai bisogni rilevati.

Ciononostante, al di là di queste iniziative e dell'indisponibilità, almeno finora, di un monitoraggio di accesso pubblico da parte dell'Inps, le tematiche dell'occupazione non sono state oggetto di iniziative specifiche. La narrazione della crescita continua della città dal punto di vista dell'attrazione turistica ha, di fatto, sopraffatto ogni altra riflessione a tal riguardo. Anche la proposta della Cna di Matera di valutare da parte dell'amministrazione comunale, con il concorso degli imprenditori nella parte gestionale, di mettere a disposizione uno o più immobili

[61] Nel maggio 2019 Cgil Cisl Uil hanno promosso una due giorni di iniziative dal titolo «La nostra Europa. La cultura, il lavoro. La cultura del lavoro», disponibile all'indirizzo. https://www.cgil.it/ci-occupiamo-di/politiche-per-il-mezzogiorno/cgil-cisl-e-uil-a-matera-la-nostra-europa-la-cultura-il-lavoro-la-cultura-del-lavoro-iciwbh00.

[62] Notizia disponibile all'indirizzo: https://www.ilmattinoquotidiano.it/news/basilicata-free/66474/ecco-il-protocollo-d-intesa-tra-comune-di-matera-caritas-ed-inps-per-contrastare-la-poverta.html#google_vignette.

con fitti agevolati per o lavoratori della provincia non residenti a Matera e impegnati nelle occupazioni della filiera turistica, dopo un incontro con l'amministrazione della città, non ha avuto più alcun seguito. Si trattava di una iniziativa tesa a calmierare i canoni di locazione a fronte di una platea di lavoratori, spesso provenienti dai comuni limitrofi, non in condizione dal punto di vista economico di sostenere gli attuali costi del mercato immobiliare.

8.4. Conclusioni

La promozione a capitale europea della cultura per l'anno 2019 avvenuta nel 2015 ha rappresentato uno dei fattori principali di sviluppo dell'economia della città insieme a quello turistico e delle produzioni cinetelevisive. Il distretto del mobile imbottito ha ridotto ormai il suo apporto tanto in termini economici che occupazionali, seppure negli ultimi anni registri una parziale ripresa dovuta all'innalzamento della gamma del prodotto e a una diversa articolazione dell'organizzazione della produzione con l'aumento, ad esempio, del contoterzismo[63].

Lo sviluppo per certi versi impetuoso della città dal punto di vista dei flussi turistici nel determinare un aumento significativo delle attività ricettive, di quelle legate alla ristorazione e così più in generale di quelle ad esse strettamente collegate (dai trasporti alle attività di pulizia, alle iniziative culturali, ecc.) ha contrassegnato almeno dal 2015 al 2019 le dinamiche socioeconomiche della città sia in ragione della crescente esposizione mediatica della città per alcune produzioni cinematografiche sia per la nomina a capitale europea della cultura per l'anno 2019. Come accade spesso in queste circostanze la pianificazione (o meglio il governo) della crescita delle iniziative economiche è sfuggita, di frequente, a qualsiasi vincolo istituzionale o di altra natura[64]. Le logiche di azione puramente di mercato o il rischio di mercificazione delle risorse urbanistiche e territoriali si affermano spesso come indipendenti e animate da interessi esclusivamente parziali. Se, dunque, la città ha conquistato l'importante risultato di capitale europea della cultura, ciò, insieme ad altri aspetti, ha favorito lo sviluppo di attività

[63] Sulla fase di maggior sviluppo del comparto ma anche su quelle che erano già allora le prime avvisaglie dei rischi occupazionali dovuti all'aumento delle produzioni realizzate all'estero dalle stesse imprese materane e alla crescita della competizione a livello internazionale rimandiamo a due nostri contributi risalenti a un periodo a cavallo degli anni duemila: D. Bubbico, *Il lavoro nel triangolo del salotto. Un'indagine tra i lavoratori del distretto dell'area materana*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, vol. 2, 2003; Id., *Natuzzi: cresce insieme per lavorare divisi*, in *Altreragioni*, n. 8, 1999.

[64] A tale riguardo come fa osservare il Presidente della Cna di Matera: «questa città non ha ancora deciso su quale tipo di turismo puntare, che non significa necessariamente escludere gli altri, ma capire se puntare sul turismo congressuale, religioso, scolastico, quello dei Cral […]. Ma dire prendiamo tutto non permette di fare alcune scelte che potrebbe consentirci di dire che tipo di turismo vogliamo».

economiche e di lavoro in diversi ambiti passando per dinamiche tipiche del terziario di consumo.

Ci sono almeno tre dimensioni che si vogliono riprendere brevemente in queste conclusioni. La prima attiene alle caratteristiche di un certo sviluppo della filiera turistica e le sue conseguenze sull'occupazione e in particolare sul lavoro povero; la seconda riguarda il ruolo svolto dalle istituzioni e dagli altri attori più in generale; il terzo è relativo specificatamente all'attività svolta sul piano sindacale.

Con riferimento al primo aspetto è certo che la diffusione improvvisa di iniziative imprenditoriali nell'ambito della ristorazione, nel contesto di uno sviluppo che è rimasto fondamentalmente di tipo stagionale, ha determinato un ampio ricorso al lavoro a termine (di diversa natura) e in particolare di quello part time; allo steso modo anche la crescita della ricettività extralberghiera, rispetto a quella più tradizionale, ha favorito la diffusione di prestazioni di lavoro spesso informali o, comunque, il più delle volte precarie, e meno controllabili sia da parte delle organizzazioni sindacali sia da parte degli organismi ispettivi. Inoltre, in particolare nella ristorazione, l'inserimento di manodopera straniera ha rivelato meccanismi di assunzione e di sfruttamento condizionati molto spesso dalla necessità primaria di un contratto di lavoro al fine dell'ottenimento del permesso di soggiorno. Le prestazioni di lavoro, seppure in molti casi rinviabili a qualche tipologia contrattuale (il contratto a termine piuttosto che il lavoro a chiamata) sono contrassegnate ancora oggi da regimi orari di lavoro ben diversi da quelli che risultano sul piano contrattuale.

La riflessione su questi aspetti – che va detto non sono specifici di Matera – a distanza di 5 anni dall'evento del 2019, si incrociano con le domande che Annalisa Cicerchia si poneva nel 2019 con riguardo al futuro della città, ovvero: «se il fragile borgo antico reggerà l'impatto con gli attesi 700.000 visitatori? La pratica culturale locale – di parecchio inferiore ai livelli di intensità medi nazionali, secondo i dati Istat – farà progressi significativi? Le imprese culturali e creative sopravvivranno? La nuova occupazione, soprattutto giovanile, si distribuirà includendo occupazioni qualificate ad alta intensità di conoscenze e abilità, o si concentrerà su posizioni precarie e poco qualificate nei consueti settori della ricettività e della ristorazione?»[65]. Alla luce di quanto scritto finora verrebbe da rispondere che quest'ultimo esito sia stato quello prevalente; lo sviluppo di un'occupazione più qualificata nei comparti della cultura e della creatività se vi è stato, come in parte si registra, è stato tuttavia molto al di sotto di quello che forse era potenzialmente atteso e questo al di là delle azioni promosse dalla

[65] A. Cicerchia, *I numeri di Matera. La capitale europea della cultura 2019 fra dati e indicatori*, in *EticaEconomia*, 13 luglio 2019, disponibile all'indirizzo https://eticaeconomia.it/i-numeri-di-matera-la-capitale-europea-della-cultura-2019-fra-dati-e-indicatori/.

Fondazione ma considerando l'insieme degli «investimenti» che la città ha conosciuto negli ultimi vent'anni. Le poche imprese propriamente creative o, comunque, riconducibili all'ambito culturale – al netto delle variazioni riscontrate sul piano statistico riferito ad uno specifico quadro delle attività terziare –, così come l'effettivo numero di professionisti collegati al mondo delle produzioni cinematografiche e televisive, se indica indubbiamente un'innovazione sul piano delle opportunità occupazionali risulta più debole in termini di una riconosciuta specializzazione dell'economia cittadina.

Il secondo aspetto attiene al ruolo svolto dalle istituzioni, soprattutto in presenza o meno di eventuali policy di supporto al funzionamento del mercato del lavoro, ivi comprese eventuali misure di sostegno al reddito e di contrasto delle forme di cattivo lavoro. Da questo punto di vista, non sono state di fatto introdotte iniziative che potenzialmente potevano risultare utili al governo delle dinamiche urbane del mercato del lavoro. Come sostiene uno degli intervistati l'impressione più generale è che ci sia stata «una debolezza complessiva sia nell'azione dell'associazionismo datoriale (Confindustria, Confcommercio, ecc.), sia delle istituzioni, come, ad esempio, nella gestione dell'esplosione dei B&B. Tutto è stato lasciato all'autonomia del privato secondo una logica di totale libertà di iniziativa, in assenza di un assessorato regionale o provinciale al turismo e solo in presenza dell'unico soggetto istituzionale che è l'Apt ma che è un ente di promozione» (int.1, segretaria Filcams Cgil Matera). In questa direzione, ad esempio, il regolamento adottato dalla vicina Regione Puglia con riguardo alla ricettività extralberghiera, rappresenta un'iniziativa interessante con ricadute diverse sul piano fiscale ma anche occupazionale.

Con riferimento all'ultimo dei tre aspetti, una delle problematiche emerse con maggior evidenza è che spesso i lavoratori che vivono condizioni di svantaggio sul piano contrattuale hanno una scarsa conoscenza dei loro diritti[66]. Tale criticità vale in misura maggiore per i lavoratori stranieri. Da questo punto di vista l'attività svolta nell'ambito dell'ufficio vertenze della Camera del Lavoro di Matera consente di ottenere un quadro immediato delle irregolarità che caratterizzano proprio la condizione di quei lavoratori e di quelle lavoratrici maggiormente interessate da prestazioni di lavoro a termine nei comparti più dinamici dell'economia cittadina. Resta il fatto che nonostante un mercato del lavoro più mobile rispetto al passato, e dove a volte emerge anche una domanda di lavoro insoddisfatta, la propensione alla vertenzialità spinta rimane, comunque, contenuta. Se, da un lato, c'è un conflitto sopito che con molta probabilità è da ricondurre alla limitatezza del mercato del lavoro locale e al rischio di una profilazione negativa

[66] «Tante cose, non le sappiamo. Cioè, manca tanta informazione da questo punto di vista. Allora, chi è più scaltro, chi è più sveglio, si informa e riesce poi ad ottenere quello che vuole, un buon posto di lavoro» (int. 15, ex lavoratore della ristorazione).

nella prospettiva di nuovi rapporti di lavoro[67], dall'altro lato le criticità del sistema giudiziario (lunghezza dei tempi processuali, scarsità dei giudici del lavoro, ecc.) spingono nella direzione più sicura della conciliazione.

La realizzazione di campagne informative e il potenziamento delle azioni di supporto sul piano vertenziale sono sicuramente due strumenti utili non solo per la prevenzione e la risoluzione successiva di problematiche di natura contrattuale ma sono anche rilevanti al fine della costruzione di una cultura del lavoro dignitoso che superi la semplice enunciazione e narrazione. In tal senso lo sforzo organizzativo da parte dei sindacati non è irrilevante ma è quello su cui è inevitabilmente necessario investire, più di quanto già fatto. Allo stesso tempo l'azione di concertazione, che sul piano istituzionale ha pure prodotto qualche risultato a livello locale, va anch'esso rafforzato, attivando una maggiore responsabilizzazione delle associazioni datoriali, pur nella consapevolezza delle diversità delle sensibilità in relazione al tema dell'occupazione. La proposta di una contrattazione preventiva, che veda il coinvolgimento anche di altri attori istituzionali, può costituire un potenziale canale di confronto tra tutti gli attori economici e sociali che insistono sul piano locale, anche immaginando un maggior e più esplicito coinvolgimento della Fondazione Matera Basilicata. Allo stesso modo, la collaborazione con il mondo del terzo settore, che ha un ruolo rilevante nei recenti tavoli istituiti dal Comune di Matera, è altrettanto rilevante sia perché alcune criticità si riscontrano tra gli stessi lavoratori degli enti non profit sia perché alcune di queste realtà, come la Caritas e altre associazioni di volontariato, sono divenute un punto di riferimento per le lavoratrici e i lavoratori più fragili, aspetto che dovrebbe indurre, a tal riguardo, perlomeno a una maggiore cooperazione (scambio di informazioni, integrazione delle forme di assistenza, ecc.) tra gli sportelli Caritas e le attività delle organizzazioni sindacali.

Riferimenti bibliografici

Banca d'Italia, *Economie regionali. L'economia della Basilicata,* Rapporto annuale n. 17, Potenza, giugno 2020.

Bertini S., Conti E., Maitino M.L., Patacchini V., *Il lavoro povero nel turismo*, in *Note di lavoro*, n. 20, febbraio 2023, Irpet (Istituto Regionale Programmazione Economica della Toscana).

[67] «Chi rimane ha la tendenza a non lamentarsi, ma a non cambiare la propria condizione, ma allo stesso tempo si fa fatica a pensarsi in un'ottica di cambiamento migliore di quella che si ricopre. C'è la tendenza ad accontentarsi» (int. 4, responsabile cooperativa sociale); «Ho conosciuto persone che hanno abbandonato e basta, senza nessuna vertenza. Conosco gente che doveva avere un po' di soldi e stavano lì, che cercavano, parlavano con l'ex capo, tra virgolette, e minacciavano di fare una vertenza» (in. 15, ex lavoratore della ristorazione).

Bertollini M., Caramis A., D'Elia M., Federici A., Prisco M. R., Santoro M. T., Talice S., *I luoghi della cultura e l'accessibilità dei loro territori. Un caso di studio intorno a Matera*, Atti della conferenza Asita 2019.

Bubbico D., *Il lavoro nel triangolo del salotto. Un'indagine tra i lavoratori del distretto dell'area materana*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, vol. 2, 2003, pp. 229-258.

Bubbico D., *Natuzzi: cresce insieme per lavorare divisi*, in *Altreragioni*, n. 8, 1999, pp. 91-108.

Candido A., *Perché declina l'offerta di lavoro nel Turismo?*, in *Bollettino Adapt*, 5 settembre 2022, n. 29.

Caritas italiana, *La povertà in Italia secondo i dati della rete Caritas. Report statistico nazionale 2024*, Edizione Palumbi, Roma 2024.

Catullo G., *Il turismo in Basilicata post 2019*, in *Rivista economica del Mezzogiorno*, (3), 2020, pp. 539-559; Doi: 10.1432/99059.

Cicerchia A., *I numeri di Matera. La capitale europea della cultura 2019 fra dati e indicatori*, in *EticaEconomia*, 13 luglio 2019.

City-O, *L'impatto economico di Matera capitale europea della cultura 2019. L'exploit 2014-2019, i rischi dopo il 2020: le nuove sfide a Matera e in Basilicata. Rapporto Finale*, Milano (dicembre) 2020, aggiornamento maggio 2021.

Colacchio, G. Fortes Davanzati, G. Igino Scardino, L. Sergio, D. Suppa, D. Stati, *I limi dello sviluppo turistico nel Mezzogiorno: il caso della Provincia di Lecce*, in *EconomiaePolitica*, papers 13 luglio 2023.

Corte dei conti. Sezione regionale di controllo per la Basilicata, *Matera – capitale europea della cultura 2019*, Deliberazione n. 56/2020/Vsgo, Potenza 22 dicembre 2020.

Dastgerdi A. S., De Luca G., *A post-pandemic look at short-term tourist accommodations and World Heritage Site management*, in *Journal of Tourism and Cultural Change*, n. 21 (6), 2023, pp. 706-717.

Eugenelo A., Airbnb, caro affitti e overturism: tra problemi e qualche soluzione, in *Lavoceinfo.it*, 19 agosto 2024.

Fellini I., *Il terziario di consumo. Occupazione e professioni,* Carocci, Roma 2017.

Fondazione Enrico Mattei, a cura di A. Pepe, *Le Capitali Europee della Cultura. Il caso studio di Matera 2019*, Milano 2017.

Fondazione Matera-Basilicata 2019, *A Matera si produce cultura. Rapporto di monitoraggio di Matera Capitale Europea della Cultura 2019*, Matera (gennaio) 2021.

Giammetta A., *Industria cinematografica in Italia: il modello Matera*, in *news48.it*, 22 marzo 2022.

Greco L., *Il distretto del mobile imbottito della Murgia: resilienza e risorse sociali per l'azione*, in *Meridiana*, n. 84, 2015, pp. 91-117.

Iannuzzi F. E., S. Mazzaglia, *Il lavoro povero nel turismo: mercati del lavoro, dinamiche locali e difetti regolativi. I casi di Rimini e Venezia a confronto*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, nn. 1-2, 2022, pp. 69-78.

Istat, *Rapporto annuale 2024*, Roma 2024.

Istat, *Condizioni di vita e reddito delle famiglie. Anno 2023*, Roma 2024.

Istat, *Il turismo culturale in Italia. Analisi territoriale integrata dei dati*, Roma 2023.

Istat, *Regione Basilicata. Dati statistici per il territorio*, Roma 2020.
Macrì E. e Samà F., *Matera, capitale Europea della Cultura 2019: effetti sul turismo e sull'economia locale*, in *Regional Economy*, 6 (1), 2022, pp. 33-40.
Migliaccio F., *Arcipelago lucano deserto. Note di viaggio e memorie,* in *Lo stato della città*, n. 7, 2022.
Mininni M., *Osservare Matera, Cultura, cittadinanza e spazio*, Quodlibet, Macerata 2022.
Mininni M., *Matera*, in G. Viesti e B. Simili, a cura di, *Viaggio in Italia. Racconto di un paese difficile e bellissimo*, in *Il Mulino*, n. 6, 2017, pp. 234-237.
Montemurro L., Volpe G., *Matera e il Paip. Uno sviluppo ancora possibile?*, Edizioni Giannatelli, Matera 2021.
Osser E., *Matera 2019, capitale dal futuro incerto*, in *Nuovi Lavori Newsletter*, 21 magio 2019.
Petraglia C., *Cultura e sviluppo sostenibile: le opportunità e le insidie di Matera 2019*, in *Regional Economy,* 3 (1), 2019.
Potito S., Quercia P., *Evoluzione del turismo in Puglia nell'ambito delle politiche di sviluppo regionale*, in *Regional Economy*, 7 (3), 2023, pp. 14-24.
Presta I. G., *Spazi temporanei, di cultura, di consumo: il grande evento e gli effetti sulla città di Matera*, in *Archivio di Studi Urbani e Regionali*, anno LIV, n. 137, 2023, pp. 161-173.
Ptsclas, a cura di L. Argano, *Gli effetti di Matera 2019 sul sistema delle competenze locali*, Milano 2020.
Richards G., *Cultural tourism in Europe. Arnhem*, The Netherlands: Association for Tourism and Leisure Education and Research - Atlas, 2005.
Sau A., *Le frontiere del turismo culturale*, in *Aedon. Rivista di arti e diritto on line*, n. 1, 2020, pp. 41-52.
Schmücker D., Sonntag U., Kaboth N., Zidago R., *Measuring the impact of «shared accommodation» in city tourism. New data on Italian cities and regions*, in *Economia della Cultura*, n. 2, 2019, pp. 257-262, DOI: 10.1446/94091.
Semi G., *Gentrification. Tutte le città come Disneyland?*, Il Mulino, Bologna 2015.
Srm Campania, *Matera 2019. Impatto economico e sociale. Scenari e idee per gestire l'eredità e il post Covid-19*, Napoli 2020.
Viesti G., *Il triangolo del salotto*, in G. Viesti, a cura di, *Mezzogiorno dei distretti*, Donzelli, Roma 2000, pp. 97-118.
Viola V., *Agente 007 missione Matera: 12 milioni per 18 minuti di riprese*, in *ilSole24Ore*, 14 settembre 2019.

9.
«Siamo tutti lavoratori poveri allora!». Il lavoro nei servizi di assistenza domiciliare. Uno studio di caso

Sandra Burchi

Introduzione: il contesto generale e specifico dello studio di caso

Il contesto generale del presente studio di caso è quello delle politiche adottate dalla Regione Toscana per sostenere ed estendere il sistema pubblico dei servizi sociosanitari sul tema della non autosufficienza. Con la Legge Regionale 66/2008 la Regione Toscana ha istituito un Fondo Regionale con cui ha finanziato un articolato sistema di servizi a favore delle persone non autosufficienti, disabili e anziani, per migliorare la qualità, quantità e adeguatezza delle risposte assistenziali. Parte delle risorse è indirizzata all'inserimento nelle Residenze Sanitarie Assistenziali e Centri Diurni ma complessivamente tutto l'impianto delle politiche sociali regionali in tema di non autosufficienza mira al potenziamento e il consolidamento dei servizi di cura domiciliari. Non si tratta ovviamente di un indirizzo esclusivo: tra i servizi offerti esistono interventi di prevenzione, socializzazione e cura che insistono sulla semi-residenzialità (centri diurni, attività rivolte ai gruppi) e sulla residenzialità (residenze assistite e residenza sanitarie assistenziali, case-famiglia, comunità alloggio), ma è evidente che la direzione intrapresa dalla Regione Toscana è quella di intervenire per mantenere le persone presso la propria casa[1]. Questo rende necessario l'intervento di figure di assistenza che

[1] Il veloce indice delle prestazioni offerte dalla Regione sul tema della non autosufficienza mostra con precisione che sia i trasferimenti monetari che i servizi erogati si muovono con coerenza verso l'obiettivo di mantenere le persone fragili, anziane e no, presso le proprie abitazioni. • *Adi*, Assistenza domiciliare integrata: interventi prevalentemente sanitari o sociosanitari (es. prestazioni mediche, infermieristiche, riabilitative) che permettono agli anziani di rimanere al proprio domicilio; • *Sad*, Servizio di assistenza domiciliare: assistenza per la cura e l'igiene della persona, per la cura dell'alloggio e la gestione delle attività quotidiane (es. pasti), per l'accompagnamento verso le attività e relazioni all'esterno del proprio domicilio; • *Dimissioni protette*: attivazione di un servizio domiciliare socioassistenziale temporaneo orientato a facilitare le dimissioni da un ricovero ospedaliero, sostenendo la famiglia nella gestione del reinserimento a domicilio degli anziani non autosufficienti; lo scopo è quello di sostenere la persona anziana e la sua famiglia nel rientro a casa, garantendo la continuità della cura e l'assistenza; • *Telesoccorso*: servizio di pronto intervento che garantisce un rapido soccorso alle persone anziane sole che si trovano in gravi situazioni di

rendano possibile questa scelta. Figure che lavorano direttamente per il pubblico, in alcuni casi attraverso la mediazione di cooperative sociali o enti del terzo settore (operatori qualificati e specializzati, assistenti sociali, infermieri territoriali, operatrici sociosanitarie, il cui intervento è definito dal servizio attivato) e figure che forniscono servizi di assistenza familiare e domiciliare in forma privata molto spesso, ma non sempre, grazie ai trasferimenti monetari e ai buoni servizi erogati

rischio sanitario e sociale. La persona anziana viene dotata di un apposito telecomando collegato con una centrale operativa in grado di consultare una scheda anagrafica ed inviare gli opportuni aiuti; • *Contributo per l'eliminazione delle barriere architettoniche*: i cittadini che si trovano in condizione di disabilità con menomazioni o limitazioni di carattere fisico, sensoriale o cognitivo e che devono provvedere alla eliminazione di barriere architettoniche negli edifici in cui sono residenti, possono presentare domanda per accedere al contributo regionale (Regolamento 11/R del 2005).Ulteriori interventi e progetti, finalizzati anch'essi al mantenimento della persona presso il proprio domicilio e contesto di vita sono: • *Pronto badante*: servizio di sostegno rivolto alla persona anziana nel momento in cui si presenta, per la prima volta, una situazione di fragilità. Dopo essersi rivolti al numero verde entro 48 ore interviene un operatore direttamente presso l'abitazione della famiglia della persona anziana, garantendole un unico punto di riferimento per avere informazioni sui percorsi socio-assistenziali e un sostegno economico di 300 euro una tantum per l'attivazione di un rapporto di lavoro regolare e occasionale con una/un assistente familiare (fino a un massimo di 30 ore), per le prime necessità. Rispetto ai trasferimenti monetari regionali, in Toscana viene erogato: • *Assegno di cura*: contributo economico in favore di persone anziane in condizioni di non autosufficienza che si avvalgono di un assistente familiare o di caregiver, volto a garantire la permanenza della persona nel proprio ambiente di vita. Il contributo è graduato in relazione alla situazione di gravità sociosanitaria dell'anziano valutata da un'unità di valutazione medica e in relazione alla situazione economica (Isee). Sia il Pronto Badante che l'Assegno di Cura richiedono personale accreditato. La Regione ha fissato dunque una procedura per accreditare le assistenti e gli assistenti legati a questi servizi. *Sostegno a soggetti con diagnosi di demenza*: intervento per finanziare percorsi innovativi per la cura e il sostegno di chi è affetto da demenza lieve o moderata e della sua famiglia.

Il Buono servizio offre un pacchetto personalizzato di interventi, composto da percorsi socioassistenziali (per esempio Servizi domiciliari professionali, Centri diurni, Caffè e Atelier Alzheimer, Musei Alzheimer, etc.), per un ammontare minimo di 3.000 e massimo di 4.000 euro; *Sostegno all'assistenza familiare per soggetti* non autosufficienti: sostegno economico per usufruire dei servizi di assistenza familiare in favore di persone con più di 65 anni, una isogravità 4-5 e un elevato bisogno assistenziale. Il Buono servizio, per un ammontare minimo di 400 e massimo di 700 euro mensili (in base all'Isee), fornisce esclusivamente un contributo economico alla spesa per un assistente familiare, da assumersi con regolare contratto di lavoro per un minimo di 26 ore settimanali. Sono inoltre da ricordare dei progetti speciali: • *«A casa in buona compagnia»*: progetto di telemedicina sperimentale, frutto di un accordo siglato a dicembre 2019 tra la Regione e le Organizzazioni sindacali regionali (Spi-Cgil, Fnp-Cisl, Uilp).Obiettivo del progetto è assistere gli anziani nella propria abitazione, quando possibile o, comunque, all'interno di diverse tipologie residenze (es. cohousing), attraverso l'uso di strumenti e tecnologie innovative, integrate con il telemonitoraggio di parametri vitali, la valutazione di eventuali complicanze terapeutiche, i controlli infermieristici e le visite mediche programmate; • *«Aima Gps Alzheimer»*: Sistema progettato per sostenere le famiglie di persone con demenza e preservare la loro qualità di vita. Il sistema permette di conoscere in qualsiasi momento la posizione della persona affetta da demenza, facilitandone la ricerca tempestiva in caso di smarrimento o allontanamento attraverso l'aiuto della Prefettura di riferimento.

dal pubblico per sostenere questo tipo di «aiuto». Sono le badanti le figure divenute centrali nei percorsi legati alla non-autosufficienza, lavoratrici che permettono di realizzare la domiciliarità come condizione preferibile per le persone in condizioni di fragilità più o meno gravi. I numeri lo dicono chiaramente, sia i dati relativi al numero delle lavoratrici domestiche e di cura impegnate nel nostro paese, sia le complicate equazioni con cui di anno in anno si cercano di stabilire nuovi criteri per flussi ed ingressi[2].

In un paese come il nostro, la cui demografia parla da tempo solo di invecchiamento della popolazione (oltre che di calo delle nascite), i costi per un sistema capillare di assistenza residenziale o semiresidenziali sarebbero insostenibili, non solo dal punto di vista economico. La scelta per la domiciliarità oltre a essere ritenuta migliore per la salute e le condizioni psicologiche degli assistiti è ovviamente motivata anche da ragioni puramente economiche e organizzative. Attraverso questa scelta la casa diventa luogo di vita e di lavoro, direttamente per i lavoratori (ma si tratta soprattutto di lavoratrici) che forniscono servizi di assistenza nella condizione di co-residenzialità, e indirettamente. Oltre alle badanti, infatti, ci sono le operatrici sociali presenti agli sportelli dedicati, le assistenti sociali che operano nei Comuni, le operatrici sociosanitarie che curano i servizi di dimissioni protette (cioè i servizi di post-ospedalizza-

[2] Sul numero delle badanti ci sono dati discordanti per l'alto tasso di irregolarità diffuso nel settore. Nello studio del 2022 «Economia non osservata nei conti nazionali», l'Istat stima intorno al 50% il tasso di irregolarità nel settore dei servizi alle persone degli ultimi 10 anni, con punte superiori al 52% tra il 2015 e il 2017. Sulla base degli ultimi dati disponibili, elaborati dalla Sda Bocconi, le badanti sono circa 1,12 milioni, per il 91% donne e per il 70% straniere. Il numero di badanti supera quello del personale sanitario: 617.466 (Agenas 2020). Numero, d'altronde, destinato a crescere per un fattore puramente demografico, dal momento che nel 2042 si prevede che gli over65 saranno quasi 19.000.000, il 34% della popolazione e le fasce di età che cresceranno di più saranno quelle di 75-84 anni e di 85 anni e più.

Particolarmente interessanti sono i dati della ricerca pubblicata recentemente del Centro Studi e Ricerche Idos, su commissione di Assindatcolf e in collaborazione con il Censis, «Il fabbisogno aggiuntivo di manodopera straniera nel comparto domestico. Stima e prospettive». Secondo le proiezioni contenute nello studio, nel triennio 2023-2025 il comparto del lavoro domestico in Italia avrà bisogno di una manodopera straniera aggiuntiva che oscilla tra i 74.000 e gli 89.000 lavoratori, ipotesi massima, che tiene conto anche della fuoriuscita dal mercato dei lavoratori domestici stranieri che nel frattempo raggiungeranno l'età pensionabile), per una media di 25/30.000 nuovi inserimenti annui. Di questi, i non comunitari sarebbero tra i 57.000 e 68.000, per una media annua di 19/23.000 nuovi inserimenti.

Numeri molto alti se pensiamo che l'ultimo decreto flussi approvato lo scorso 29 dicembre, ha stabilito per il 2023, quale quota di ingresso per i lavoratori stranieri, il numero di 82.705. A partire dal 2011, inoltre, i Governi non hanno mai più specificato quale dovesse essere la quota espressamente dedicata ai lavoratori domestici. In mancanza di una programmazione adeguata e regolare degli ingressi per lavoro, si ricorre sempre più spesso alla manodopera irregolare, impiegandola in nero e regolarizzandola se e quando è possibile. Con l'ultimo provvedimento di regolarizzazione (giugno-agosto 2020), le domande presentate per il lavoro domestico hanno avuto, infatti, una fortissima incidenza e hanno rappresentato circa l'85%.

zione), e gli infermieri territoriali incaricati dalle Asl. Esistono, inoltre, figure che agiscono in ambito completamente privato (di cui non ci occuperemo ma di cui è importante segnalare l'esistenza) attraverso le agenzie di intermediazione, alcune delle quali stanno cominciando a funzionare su piattaforma. Altre figure sono quelle attive nel terzo settore come gli operatori degli sportelli attivati in tutta Italia dai Centri Caritas, dai Sindacati, dalle Associazioni di Volontariato che si occupando di fare da punto di riferimento per le lavoratrici e le famiglie. Ma quali sono le condizioni di lavoro di chi a vario titolo si occupa delle persone in condizione di non-autosufficienza nelle loro abitazioni? I sistemi organizzativi che strutturano l'erogazione dei servizi come tutelano le condizioni di lavoro delle persone cui affida, direttamente o indirettamente, la cura di anziani e persone fragili? Le interazioni tra i diversi comparti del settore pubblico (le politiche sociali dei comuni e le aziende sanitarie) e del settore privato (le cooperative sociali e gli enti del terzo settore a cui vengono affidati alcuni servizi) riescono a strutturare un'erogazione di prestazioni che tuteli le condizioni di lavoro delle persone coinvolte?

La letteratura sul lavoro domestico e di cura si è molto sviluppata negli ultimi decenni, aprendo piste interessanti sia sul piano teorico (tutto il dibattito intorno al *care* e al paradigma della cura, di ampiezza internazionale Molinier 2019, Tronto 2023 etc.), sia sul piano empirico e delle ricerche sul campo, particolarmente in Italia dove il fenomeno del cosiddetto *badantato* rappresenta un'esperienza del tutto peculiare rispetto a quella di altri paesi (Casalini 2019). Non è possibile in questo contesto rendere conto dell'ampiezza di questa letteratura ma è necessario costruire almeno alcune delle principali cornici attraverso cui affrontare anche il presente studio di caso. Se oggi possiamo parlare di assistenza familiare o assistenza domiciliare privata è perché sono intervenuti una serie di cambiamenti definiti di ordine «epocale» (Bordogna 2006) nei processi migratori e nei flussi al femminile, sia per quanto concerne la consistenza del fenomeno sia per il particolare settore del lavoro di cura in cui si inserisce. L'arrivo delle donne dai paesi dell'est dopo il crollo del muro di Berlino ha trasformato il modo di intendere la collaborazione familiare: «da segno di distinzione per coloro che si avvalevano di una collaboratrice domestica, la colf, a normalità e quotidianità per la cura degli anziani, la badante» (Bordogna 2006). Questo dato è interessante da vari punti di vista e vale la pena esplicitarne alcuni: da una parte si è diffuso questo tipo di lavoro, soprattutto nei primi anni, nella forma irregolare che Bordogna definiva «a fin di bene», quasi fosse la risposta d'emergenza a un incrocio di bisogni vitali, quello di accudimento per gli anziani non autosufficienti e quello di lavoro per le lavoratrici straniere. Questo ha legittimato nelle famiglie la pratica di un welfare privato, in una società in cui il tradizionale welfare pubblico mostrava segni o direzioni di crisi. Inoltre, questo modello del «migrante in famiglia» (Betti 2006) ha mostrato in modo definitivo un cambiamento avvenuto in quello che Barbara

Ehrenreich e Arlie Russel Hochschild hanno chiamato, nei loro studi ormai classici sul tema, «lavoro di cura globale», una redistribuzione che passando per i corpi delle donne e le loro singole biografie riflette una rivoluzione di genere su scala mondiale (Ehrenreich, Hochschild 2000). Le donne del primo mondo, conquistato il diritto/dovere di partecipare al mercato del lavoro possono e devono delegare parte della cura verso i familiari (tradizionalmente di loro «naturale competenza»), ad altre donne, per lo più provenienti da mondi lontani, che con questo lavoro si assumono il compito di migliorare la vita economica della propria famiglia. Queste figure hanno una «biografia spezzata» (Boccagni 2012) e una formazione non necessariamente rivolta ai compiti che si trovano a fare in Italia. Il loro calarsi in situazioni di cura, anche difficili, non si fonda su competenze professionali certificabili ma su una volontà di lavorare che si realizza attraverso la valorizzazione di capacità tradizionalmente attribuite alle donne e rese più spendibili in quanto donne e in quanto immigrate. Sulle figure delle badanti si è depositato così un doppio stereotipo, uno dei quali attribuisce alle donne il compito naturale della cura, l'altro è quello che attribuisce alle immigrate, in virtù della loro provenienza da paesi a economia bloccata, la necessità di assumersi un lavoro duro in situazioni cariche di sofferenza (Burchi 2009).

Sul sistema di femminilizzazione e razzializzazione del settore del lavoro domestico e di cura, della prestazione di assistenza, si è sviluppato un consistente corpus di analisi e ricerche, soprattutto di impostazione femminista. Le analisi critiche, sviluppate tanto sul piano accademico-scientifico che nelle pratiche sociali e politiche, hanno contribuito a problematizzare la natura delle relazioni di cura, mettendone in luce ambivalenze e contraddizioni per ripensarne l'organizzazione sociale (Dowling 2021; Fragnito, Tola 2021).

Un altro ambito di riflessioni è quello sulla mercatizzazione della cura e sulle trasformazioni del welfare state. Nel corso del secolo scorso lo sviluppo, per quanto incompiuto e incompleto, del sistema dei servizi era regolato da istituzioni che attraverso la formalizzazione di figure professionali realizzavano la cura come diritto (Giorgi, Pavan 2021). I più recenti processi delle società capitalistiche hanno complessivamente ridotto queste dinamiche. Le riforme introdotte dalle politiche neoliberali in Europa, infatti, hanno portato più che a uno smantellamento *tout court* del welfare ad una sua riformulazione e reinvenzione. Complici involontarie le critiche che negli anni Sessanta erano state mosse al carattere burocratizzato, gerarchizzato e governato da espertocrazie del vecchio welfare (Frazer 2019), le politiche neoliberali hanno delineato un arretramento dell'impegno dello stato in termini di fornitura di servizi, privilegiando la scelta di fornire sostegno monetario. Il nuovo welfare guarda così alla cura come ad una merce (Farris Marchetti 2017) e al cittadino soprattutto nella veste di «cittadino-consumatore». Il processo di aziendalizzazione e managerializzazione che ha investito la pubblica amministrazione, anche nel nostro paese, ispirato ai principi

del New Public Management, ha portato alla creazione di un contesto welfare mix (Ascoli, Ranci 2003), sempre più sottoposto a criteri di standardizzazione piuttosto che di innovazione (De Angelis 2024). Altri elementi, fatti derivare dal succedersi delle crisi e dello stato d'emergenza, hanno portato a una progressiva contrazione del pubblico impiego e all'incremento dei processi di esternalizzazione di servizi di rilevanza collettiva.

9.1. Lo studio di caso

Affrontare le condizioni di lavoro che si sviluppano per realizzare l'obiettivo della domiciliarità ci è sembrato interessante soprattutto per esplicitare la complessità di una trasformazione poco vista e poco indagata: quella della casa in luogo di lavoro. Gli stessi elementi che ne fanno un ambiente più adatto alla cura delle persone fragili o anziane, il senso di protezione, il rispetto delle abitudini, il legame con uno spazio che restituisce un ordine di senso e di identità, fanno della casa è un luogo di lavoro molto speciale. La critica femminista si è variamente occupata degli aspetti simbolici della casa, senza misconoscerne quelli ideologici che hanno contribuito a fissare alcune precise dinamiche di genere. Anche la casa è un *dispositivo disciplinare* (Pasquinelli 2005), uno spazio abitato da norme precise in cui non è semplice sovrapporre un sistema di regole alternative più aperte e formali. Gli «invisibili reticoli spaziali» (Pasquinelli 2005) che agiscono nello spazio tendono ad assegnare un posto ad ogni cosa, a stabilire ruoli, a fissare gerarchie. Inoltre, per quanto sia stata profondamente messa in discussione la dicotomia tra spazi pubblici e spazi privati («forse questo è stato il compito principale della politica femminista almeno da due secoli», Pateman 1997), continuiamo a pensare la casa come uno spazio a sé.

Nelle pagine che seguono cercheremo di rispondere alle seguenti domande: è lavoro povero quello che si sviluppa nei servizi di cura e di assistenza? Quali sono i tipi di povertà che emergono in questi contesti? Quali sono le vulnerabilità e i fattori di rischio percepiti dalle figure coinvolte?

Per questo studio di caso abbiamo voluto intercettare e intervistare alcune di queste figure. Abbiamo scelto di farlo in un contesto, quello dei comuni del Chianti fiorentino, dove ormai da dieci anni è attiva una sperimentazione che ha rafforzato il lavoro di rete tra i servizi che si occupano del tema della non autosufficienza. Questo lavoro di rete è sostenuto da un protocollo siglato nel 2018 che affida a una cooperativa sociale radicata nel territorio alcuni servizi di competenza comunale. La collaborazione tra comuni, cooperativa sociale e sindacati, migliorando la gestione delle risorse e l'efficienza dei servizi, ha contribuito a qualificare il lavoro delle figure di assistenza e contestualmente questo approccio integrato ha permesso di fornire servizi coerenti in un territorio ampio, inco-

raggiando una collaborazione tra enti pubblici e terzo settore. Punto di partenza di questa progettazione sociale è la nascita dello Sportello Badanti inizialmente presente in un solo comune, quello di San Casciano e divenuto in seguito modello dell'intero sistema territoriale. Nato nel 2014 lo sportello aveva l'obiettivo di fornire un sistema efficace per l'incrocio tra domanda e offerta di assistenti familiari. Il servizio, offerto gratuitamente ai cittadini dei comuni convenzionati, ha permesso sia alle famiglie in cerca di assistenza che alle badanti alla ricerca di lavoro di registrarsi e ricevere supporto. Col tempo, lo sportello si è evoluto ed è diventato parte integrante di un sistema più ampio di orientamento e prima accoglienza ai servizi sociali, rispondendo così a una crescente domanda di assistenza qualificata per gli anziani e le persone non autosufficienti.

Il punto di forza di questo sistema di servizi, dal nostro punto di vista, è quello di inserire uno sportello dedicato alle badanti all'interno dei servizi offerti dai comuni, mettendo in relazione i diversi soggetti che si occupano dei percorsi legati alla non-autosufficienza. Per quanto lo sportello badanti si limiti a fare da intermediario tra soggetti che restano privati (le lavoratrici e le famiglie), si configura come un servizio pubblico attraverso la consulenza offerta dagli operatori della cooperativa sociale che gestisce lo sportello.

Lo studio di caso che presentiamo è interessante anche come risultato del ruolo giocato dal sindacato che attraverso una forma di contrattazione sociale ad hoc, ha promosso la formalizzazione di una rete che coinvolge i comuni del territorio, la cooperativa sociale che gestisce i servizi, e i servizi offerti dalle parti sociali sui temi vertenziali e di tutela. Ma resta da capire se tutto questo configura condizioni di lavoro decenti o se le varie professionalità legate all'erogazione di questo sistema di servizi restino confinate in forme di lavoro povero, poco tutelato e coperto da garanzie inadeguate. Pur svolgendo un lavoro così delicato sappiamo infatti che lavoratori e lavoratrici impegnati nei servizi di cura e nelle politiche sociali sono spesso intrappolati in contesti in cui il riconoscimento economico non è adeguato e che alla scarsa capacità di reddito si deve aggiungere in molti casi anche una svalutazione di tipo sociale e simbolico.

Lo sportello è un esempio di welfare mix che funziona. Questo è anche il punto di vista del funzionario della Società della Salute che abbiamo intervistato:

> È assolutamente vero questo gli sportelli funzionano, io se potessi li internalizzerei. Noi gli sportelli dei Chianti li stiamo pagando bene, perché stiamo pagando non solo il costo del lavoro a pieno ma anche un coordinamento e anche i materiali divulgativi, pubblicitari, promozionali, computer, telefono… Non stiamo pagando solo il costo del lavoro ma stiamo pagando l'organizzazione le dotazioni di servizio per mettere in agio la cooperativa. Quella che ha visto lei nel Chianti è una piccola cooperativa sociale che ha quarantasei persone che ci lavorano, quindi ancora una dimensione praticabile anche dal punto di vista partecipativo. Gli sportelli hanno

> un senso perché consentono un accesso rapido al sistema di Welfare ad esempio quelli dei comuni Barberino Tavernelle, Gravi in Chianti e San Casciano si chiamano Informasociale e forniscono orientamento e informazione su tutto quello che è il sociosanitario. La specificità che svolgono contemporaneamente lo Sportello Badanti ma anche la presa in carico sociale, perché poi i bisogni spesso sono complessi e articolati per cui è interessante avere lo sportello unico di accesso (GM Funzionario pubblico).

Seguendo le riflessioni proposte dalle persone che abbiamo intervistato mostreremo come questo tipo di progettazione che punta sull'accoglienza, l'orientamento, la messa in relazione di famiglie e assistenti, serva a individuare e in parte contrastare i vari tipi di povertà che attraversano l'intero settore.

9.2. «Siamo tutti lavoratori poveri allora!» I fattori di rischio di povertà e di esclusione sociale

a) Concettualizzazione del lavoro povero

Sappiamo che dare una definizione formale di «lavoro povero» è stata un'operazione difficile a causa dei criteri utilizzati. Quello che ha creato a lungo un effetto distorsivo è stato l'utilizzo della famiglia come unità d'analisi.

Definire cosa si intende per lavoro povero è diverso dal definire l'indice di povertà delle famiglie.

Quella del lavoro povero è una categoria costruita al crocevia di due diverse unità statistiche, l'individuo e la famiglia (Morlicchio, Saraceno, Benassi 2020). Come è stato fatto notare, può capitare «che si possa risultare poveri, anche avendo un buon lavoro e un buon salario, se si è il solo percettore di reddito all'interno di una famiglia numerosa, così come si può non esserlo pur avendo un lavoro precario e scarsamente remunerato a condizione di vivere all'interno di una famiglia con più percettori di reddito» (Tonarelli, Villauri 2019).

La famiglia costituisce un rilevante, se non addirittura il principale, ammortizzatore sociale, che consente di contenere le disuguaglianze dei redditi che si formano sul mercato del lavoro. A questo proposito si ricorre sovente al concetto di *in-work poverty*, la povertà nell'occupazione, che considera la famiglia e non più il singolo individuo. Una famiglia si trova in condizioni di povertà nell'occupazione quando risulta povera, ovvero con un reddito complessivo (corretto con le opportune scale di equivalenza per tenere in considerazione le diverse composizioni familiari) inferiore alla soglia di povertà, nonostante almeno uno dei suoi componenti sia occupato. Ci sono diverse eventualità dalle quali può derivare la condizione di povertà nell'occupazione per la famiglia, e queste si possono

combinare tra loro. Una è la scarsa intensità di lavoro dei singoli componenti, che risultano sì occupati, ma sottoccupati o occupati in maniera saltuaria, con l'effetto di comprimere i redditi annualmente percepiti. L'altra è la scarsa intensità di lavoro all'interno della famiglia.

Queste definizioni non sono trasportabili immediatamente nel contesto del lavoro di assistenza per come si è sviluppato in Italia, soprattutto se guardiamo al profilo delle lavoratrici che erogano servizi di assistenza familiare. Sappiamo infatti che le badanti, in molti casi ma non in tutti, sono donne straniere che si sono spostate, spesso come primomigranti verso l'Italia in cerca di un lavoro che permetta loro di guadagnare abbastanza da sostenere oltre a se stesse la propria famiglia, il più delle volte rimasta nel paese d'origine anche se questa, come abbiamo verificato con questo caso studio, non è l'unica opzione. Le scelte di vita e di lavoro di queste lavoratrici alimentano l'economia fuori scala e in cui si trovano spesso i lavoratori stranieri. Quello che guadagnano ha un valore diverso se messo in relazione alle condizioni di partenza o a quelle che dovrebbero consentire la loro integrazione nel paese di approdo. I salari percepiti come assistenti familiari in molti casi, ma non in tutti, sono significativamente superiori al salario medio del paese d'origine e stando ai racconti di molte, significativamente superiori ai propri salari pregressi, ma non sarebbero sufficienti a garantire loro l'autonomia economica qui in Italia. Per loro è più appropriato parlare di *law pay worker*, cioè occupate a bassa retribuzione, anche se è difficile far rientrare nei parametri che servono da indicatore un lavoro che si sovrappone quasi interamente alla vita, come nel caso delle badanti h24. Le famiglie di queste lavoratrici funzionano all'opposto di un ammortizzatore sociale: in molti casi sono gli attrattori principali di entrate che acquistano un valore diverso trasformandosi in rimesse. Figli, mariti, sorelle, fratelli rimasti in patria in molti casi dipendono, almeno parzialmente, dai loro guadagni, ma questi trasferimenti sono possibili solo ad alcune condizioni, la più evidente e nota quella della co-residenzialità.

Non sono solo straniere le lavoratrici che forniscono prestazioni di assistenza domiciliare. I dati, e, più puntualmente il percorso di ricerca intrapreso per la realizzazione di questo caso studio, mostrano l'ingresso di lavoratori e lavoratrici italiani nel variegato campo dell'assistenza e della collaborazione familiare. Se consideriamo l'incremento di badanti registrato tra il 2011 e il 2020 registrato dall'Inps (e quindi limitato al lavoro contrattualizzato) esso è dipeso per oltre la metà dalle donne italiane (+70 mila), mentre le donne straniere hanno contribuito all'incremento per il 33,4% (+43 mila). In percentuali, se le donne straniere rappresentano la componente più numerosa (67,5%), le donne italiane rappresentano il 24, 3% del totale «badanti». (Dati Rapporto 2021 Osservatorio Domina). Non si tratta di due gruppi sovrapponibili, non tanto per i lavori svolti o le mansioni, quanto per le modalità attraverso cui vengono svolte. Come è facile intuire il divario più evidente tra lavoratrici straniere e italiane è quello relativo

all'orario settimanale, un elemento centrale nella definizione delle condizioni di vita e di lavoro che si determinano, a parità di paga oraria.

Dobbiamo soffermarci quindi sull'analisi di un lavoro che si presenta povero sulla base di alcune caratteristiche evidenziate dagli studi e dalla letteratura specifica e di cui abbiamo trovato parziale conferma nella nostra ricerca.

b) La condizione salariale ed occupazionale dei lavoratori/lavoratrici

Come accostare il caso delle politiche sociali con la problematica generale del lavoro povero?

Ci affideremo alle percezioni delle persone coinvolte, considerando le informazioni che gli intervistati hanno condiviso sulla propria condizione di lavoro come spunti di una riflessione sugli aspetti che rendono più vulnerabile la condizione di chi lavora nei circuiti dell'assistenza, in particolare dell'assistenza domiciliare. È interessante tracciare dei nessi di continuità e discontinuità tra la condizione degli operatori sociali, dipendenti o soci-lavoratori della cooperativa che ha in gestione i servizi di cui ci stiamo occupando, e quella delle assistenti familiari verso cui gli operatori hanno ruoli di orientamento e consulenza. Questi nessi ci aiutano ad ampliare e specificare cosa significa «povertà» in relazione al lavoro in un contesto come quello delle politiche sociali e in particolare in questo settore dell'assistenza agli anziani non autosufficienti.

«Siamo tutti lavoratori poveri allora!» ha detto un'assistente sociale durante un'intervista. Interpellata per raccontare il funzionamento dello Sportello Badanti e dei percorsi dedicati alle persone in condizioni di non autosufficienza, quando l'intervista ha virato sulle condizioni economiche delle assistenti familiari AM non ha potuto fare a meno di parlare di sé. Il mondo della cooperazione sociale, di cui AM fa parte come assistente sociale è un mondo in cui i salari sono particolarmente contenuti.

> Ci sono cooperative e cooperative» ha detto «alcune tirano a fare ciccia, quella in cui lavoro adesso no. Riconosce il lavoro, gli spostamenti, i livelli, e si muove bene, con molta coerenza e molta cura. Io sono pagata poco, ma non è per colpa della cooperativa in questo caso, sono i contratti. È la contrattazione nazionale che andrebbe cambiata, tutto il settore è in difficoltà (AM, assistente sociale, donna, 38 anni, Italia).

AM fa un part-time desiderato e ottenuto per motivi di conciliazione. Non ha sbagliato a ritenersi, quasi per scherzo, una lavoratrice povera e non ha sbagliato a richiamare il caso di altre professioni e professionisti, un tempo molto forti dal punto di vista del reddito e che ora faticano ad arrivare a fine mese:

> Però ho visto che c'è sicuramente un impoverimento in tutti i settori. Cioè, se si pensa anche semplicemente all'avvocato, che prima era, ah, c'era un avvocato per

> ogni paese, adesso c'è un impoverimento anche dell'avvocato. Non è… È proprio una cosa generale. Certo, certo. Non crederei a un problema solo nostro (AM, assistente sociale, donna, 38 anni, Italia).

La condizione di AM ha un sistema di protezioni che permette di tenere sullo sfondo il tema di un salario non perfettamente adeguato: la famiglia, la rete sociale, anche l'identità professionale, il riconoscimento di un ruolo all'interno del proprio contesto. Anche questo però è presentato come precario. Riferendosi a una sua precedente esperienza lavorativa, AM ha riportato un colloquio paradossale con un utente, un percettore di reddito di cittadinanza cui prestava assistenza:

> Sì, ma ce ne sono tanti di lavori poveri e adesso siamo un po' tutti nella stessa barca. Ora, tanta differenza la fa la cooperativa. Nel senso, io per esempio sono stata in altre cooperative dove effettivamente, mi ricordo sempre un signore che percepiva il reddito di cittadinanza e mi disse: «Dottoressa ma perché non sta a casa a prendere il reddito di cittadinanza, guadagnerebbe di più che andare a lavorare, no?» (AM, assistente sociale, donna, 38 anni, Italia).

Questo frammento di intervista, riferito a un'esperienza passata e collegato al cattivo funzionamento della cooperativa sociale in cui era inserita, rivela la possibile condizione lavorativa e salariale di una persona con un titolo di studio e con responsabilità di presa in carico degli utenti. È un settore povero, in definitiva, quello legato alle politiche sociali, ai servizi di welfare, agli sportelli di orientamento di cittadini in condizioni di fragilità economica, sociale e sanitaria.

L'intero sistema del welfare espone alla fragilità economica.

Gli operatori che abbiamo intervistato pur essendo soddisfatti dell'inquadramento che hanno all'interno della propria cooperativa sociale, hanno lamentato i ritardi nel rinnovo dei contratti e una condizione salariale che non valorizza abbastanza la cooperazione sociale e il mondo dei servizi.

Un riferimento alla contrattazione collettiva e al ruolo dei sindacati è emerso anche nell'intervista a un funzionario pubblico, responsabile dei servizi sociali del territorio:

> Gli operatori sociali, in particolar modo del privato sociale, hanno un reddito bassissimo. Diciamoci, il problema del reddito è comune, no? Io sono stufo di dire «il costo della vita», il problema è quello dei salari, in Italia in generale. A maggior ragione negli enti del terzo settore, nonostante l'ultimo aumento contrattuale che dispiegherà tutti i suoi effetti fino a febbraio 2026. Comunque se lo stipendio di un'addetta all'assistenza è davvero basso quello degli altri operatori è comunque inadeguato. Gli educatori professionali, che sono soggetti laureati, all'interno delle cooperative arrivano a stipendi che non superano i 1.400 euro, spesso 1200. In generale gli operatori che lavorano all'interno di strutture, se lavorano a turni e se fanno i turni notturni prendono qualcosa in più, sennò gli stipendi sono bassissimi (GM, funzionario pubblico, uomo, 55 anni, Italia).

Andando avanti nel suo ragionamento questo intervistato ha parlato di «proletarizzazione degli operatori sociali»:

> Allora, Contessa (Guido Contessa) 25 anni fa in un suo testo sosteneva la proletarizzazione degli operatori sociali ed è andata così e anche peggio. Andata così e anche peggio perché appunto quello che io dico, quello che provo a far vedere è un po' l'incongruenza, l'incongruenza (GM, funzionario pubblico, uomo, 55 anni, Italia).

9.3. «Non c'è solo la povertà economica». Organizzazione del lavoro e processi produttivi nei quali sono inseriti gli studi di caso

> Allora, tendenzialmente sulla media di un anno una badante che lavora in un regime di convivenza costa alle famiglie circa 1700 euro al mese (facendo una media annua), compresi Tfr, contributi e le ferie. Alla badante gli rimane 1100 euro all'incirca se + una C super, si occupa cioè di una persona a non autosufficiente, 900 euro se si occupa di una persona autosufficiente. Allora, secondo me tutto va rapportato, è un lavoro che non si può standardizzare questo, perché va rapportato al tipo di assistenza che la badante fa concretamente e anche alle competenze che ha (AM, assistente sociale, dipendente cooperativa, donna, 38 anni).

Se questa, come ci ha raccontato un'assistente sociale, è la situazione corretta dal punto di vista contrattuale, è vero che in molti casi esiste un significativo divario tra quanto stipulato nei contratti e le mansioni effettivamente svolte. Spesso le badanti svolgono compiti non previsti senza un adeguato riconoscimento, ma soprattutto in molti casi non viene riconosciuto loro il livello previsto dai contratti. Il caso emblematico è il tema della non autosufficienza degli assistiti. Le badanti possono essere pagate come «livello C super», quello che prevede appunto la cura di persone non autosufficienti, ma spesso la differenza che comporta in termini salariali non è riconosciuta dai contratti che stipulano con le famiglie, così come non sono riconosciuti i compiti supplementari che derivano dalla composizione familiare degli assistiti. In presenza di due anziani, per esempio, anche quando il secondo è perfettamente autonomo, il lavoro domestico e di cura rischia di moltiplicarsi, andando a includere una serie di servizi – anche banali – da rivolgere alla seconda persona. Tutto questo nasce in molti casi dalla difficoltà delle famiglie a sostenere una spesa che anche in presenza di contributi può risultare rilevante. Esiste l'abitudine consolidata di gestire una sorta di zona grigia, quello che viene chiamato il «fuori busta». È accettato cioè, che una parte di ore venga pagata come «extra», per riuscire a coprire il lavoro dei giorni festivi (che dovrebbero essere di non-lavoro), o per non appesantire troppo il carico economico della famiglia.

Gli operatori dello sportello gestendo la loro funzione di mediatori, incoraggiano lavoratrici e famiglie a regolarizzare il rapporto di lavoro anche svolgendo una funzione di orientamento verso i servizi che erogano contributi monetari:

> Se la famiglia non sa che ci possono essere altre forme di ingresso, quindi di aiuto da parte dello Stato. In questo caso, noi lo diciamo: «avete fatto il percorso della non autosufficienza, per avere l'accompagnamento?» e gli si spiega come fare. Ci sono vari tipi di contributi e cerchiamo di dare il quadro delle possibilità, si invitano i cittadini e le famiglie ad andare ai servizi. Tutti i comuni hanno il punto insieme perché è il primo accesso dei cittadini per i percorsi della non autosufficienza per persone sopra 65 anni. Quindi io direttamente cittadino sopra 65 anni o il mio familiare può accedere a questo sportello dove c'è un operatore o un assistente sociale che gli spiega che cos'è il percorso e quale documentazione serve per potervi accedere. Poi la famiglia non è obbligata a fare il percorso della non autosufficienza o magari non ci rientra perché ha un Isee alto (AF, operatore sociale, uomo, 47 anni, Italia).

Nel corso dell'intervista, lo stesso *case manager* ha ammesso che in alcuni casi si deve trovare una sorta di *aggiustamento* e in quel caso la sua funzione è quella di sostenere le lavoratrici in alcune forme di contrattazione individuale:

> La badante può fare una contrattazione sulla base dello stipendio, soprattutto se ci sono difficoltà oggettive, magari un lavoro più usurante, più continuativo in termini di assistenza, a volte consigliamo di rivedere quanto stabilito, ma lì lì dipende molto da un po' la famiglia quanto può spendere e veramente le necessità (AF, operatore sociale, uomo, 47 anni, Italia).

Come nel caso dell'assistente sociale, anche il case manager che abbiamo intervistato, parlando dei salari e dei rischi di povertà, ha riportato la questione alla propria situazione:

> Quindi tornando alla povertà, povertà c'è secondo me. Va vista anche la povertà però delle famiglie, perché è vero che il lavoro dovrebbe essere riconosciuto e quindi anche la formazione dovrebbe essere riconosciuta legalmente per quello che fai, lo vivo sulla mia pelle insomma, ecco, la contrattazione nazionale del lavoro mi obbliga ad accettare un salario più basso delle mie qualifiche, ma anche del mio impegno (AF, operatore sociale, uomo, 47 anni, Italia).

Ci è sembrato interessante nel corso delle interviste questo tipo di scivolamento. Parlando di soldi, di salari, di contratti, gli operatori intervistati sono passati a parlare di sé e della propria condizione, senza inoltrarsi troppo. È proprio il contesto in cui lavorano, la prossimità a situazioni di difficoltà, di sfruttamento, di sofferenza, a moderare il tono di iniziale rivendicazione, a portarli a fare dei distinguo tra quello che vivono le loro utenti e quello che vivono «sulla propria

pelle». Pur partendo dalla considerazione di «essere tutti sulla stessa barca», sono stati proprio gli operatori sociali della cooperativa che nel corso delle interviste hanno teso ad ampliare il concetto di lavoro povero considerando altri fattori oltre quello economico. Una forma di rispetto, non di presa di distanza.

> Poi non guarderei solo il fattore economico della povertà, no? C'è anche, credo, poi una povertà invece della persona, perché comunque stai fisso in una casa con un'anziana che ti prende cura. È vero che ci sono le pause, appunto le due ore giornaliere, il riposo notturno e la bella giornata della domenica, però poi fai una vita che sei sempre in casa con la persona ad assistere. Certo, si va dalla persona quasi completamente autonoma e quindi è più compagnia o gestione della casa ma ci sono persone che le curano assistiti con Parkinson, Alzheimer, allettati, l'insieme di queste cose e quindi (AF, operatore sociale, uomo, 47 anni, Italia).

La percezione degli operatori considera anche fattori di fatica e di compressione della vita personale che si sganciano dal solo piano del riconoscimento economico. Il riferimento è alla «povertà della persona» cioè ai fattori di rischio e vulnerabilità a cui è esposta una singola lavoratrice. Parlando in questo modo il case manager sembra voler dire che le 54 ore di lavoro (che sono quelle che il contratto prevede), sono di per sé eccessive, insostenibili. Non è solo una questione di tempi smisurati di lavoro, il tipo di assistenza che si rende necessaria può rivelarsi molto pesante in assenza di sostegno e di aiuto da parte dei familiari o di altre figure. La co-residenzialità crea una condizione di forte dipendenza per le lavoratrici, costrette in molti casi a fronteggiare l'aggravarsi delle malattie degenerative. Questo punto è tornato più volte, proprio nell'intervista al *case manager* dello Sportello Badanti della Cooperativa che ha in carico la gestione del servizio per i comuni:

> Gli assistiti possono essere molto difficili, cioè se c'è una malattia Alzheimer, o grosse demenze, magari ci può essere proprio anche una verbalizzazione, quindi urla, strilli, spinte, e quindi questo porta a dire chi lo fa fare obiettivamente. Molte, col fatto che non hanno casa, non hanno una rete e mandano soldi a casa, sono costrette a rimanere e quindi subiscono anche queste cose qua (AF, operatore sociale, uomo, 47 anni, Italia).

D'altra parte, e questo è l'elemento di complessità, i fattori che portano a questo squilibrio – quello dell'eccessivo coinvolgimento di tempo nelle esperienze delle badanti h24 – sono gli stessi che permettono alle badanti di assestarsi su considerazioni che fanno ritenere loro accettabile la propria condizione:

> Questo lavoro, soprattutto agli inizi, mi ha risolto molti problemi, prima di tutto quello della casa. Quando sono arrivata non volevo chiedere aiuto alla mia famiglia e non avevo un posto dove andare. Ho accettato di lavorare al nero e anche per

> 250 euro al mese, ma avevo un posto e da lì ho cominciato. Il problema non sono tanto e solo i soldi, quanto le famiglie che incontri, come sei trattata. Io ho avuto sempre fortuna (M, donna, nord-africa, 52 anni).

> Io qui sto bene, ho una stanza mia, molta tranquillità e relazioni buoni con la signora e con i suoi figli. Poi io ho una canina, non sono tante le famiglie che accettano un animale. Invece per me è importante (A, donna, nord-africa, 50).

La grande disponibilità di tempo rientra in una specie di equazione che include la convivenza, e quindi la possibilità di alloggio. Questo forse è il punto più problematico della condizione di queste lavoratrici. Con il ritorno alla sovrapposizione di abitazione e luogo di lavoro, l'asimmetria dei rapporti torna a farsi sentire e il gioco di dipendenze reciproche induce nelle lavoratrici – soprattutto in condizione di insicurezza e fragilità – lo sforzo di «farsi accettare» mettendo i datori di lavoro nella posizione di chi deve gestire un ruolo di «protezione» verso chi accoglie sotto il proprio tetto.

«Nell'epoca moderna il lavoro si è separato dalla casa (del lavoratore e del datore di lavoro) assumendo una fisionomia standardizzata, oggettivata in ruoli e mansioni, affrancata da rapporti di dipendenza personale. Organizzazioni sindacali e contrattazione collettiva hanno contribuito potentemente a questo processo di regolamentazione, che costituisce una parte integrante della cittadinanza dei lavoratori nelle economie sviluppate. Il ritorno al lavoro domestico "fisso" (e dell'assistenza a domicilio, che ne rappresenta la versione più esigente) rappresenta per molti aspetti una riedizione della versione premoderna dei rapporti di lavoro. Ritorna la crucialità delle relazioni personali come componenti costitutive dei rapporti di lavoro» (Boccagni, Ambrosini 2012).

È il sistema di ambiguità più difficile da risolvere quello legato alle condizioni relazionali in cui si inserisce il lavoro di assistenza h24 tra le mura di casa. Questa condizione non è esente da dimensioni regressive ed è proprio l'analisi delle condizioni di vita e di lavoro delle badanti che mostra, in più contesti, di «riportare indietro le lancette della storia» e metterci di fronte a situazioni di lavoro premoderne in cui molto dipende dalla «benevolenza del datore di lavoro», tante volte citata dalle lavoratrici intervistate anche nel corso della nostra indagine.

Il sistema di relazioni che si creano intorno alla malattia e al bisogno di assistenza non è semplice. È noto che i problemi nascono soprattutto tra le assistenti e i familiari degli assistiti, per i motivi più disparati. I conflitti sono tali da rendere ipotizzabile un servizio di mediazione.

> I conflitti con le famiglie ci sono, infatti noi si pensava anche a creare un servizio di sportello di mediazione, però non è facile perché poi la famiglia non è che ti dice sempre tutto, anche la badante stessa non ti dice sempre tutto, puoi per paura di perdere il lavoro. Però ecco, la violenza verbale o fisica, a volte anche sessuale, sì,

> me l'hanno ricordato le assistenti familiari, questo sì. Poi c'è le famiglie intelligenti che se accolgono in queste cose stoppano la cosa, cioè sono i primi a intervenire. Altri tendono un po' a non vedere, diciamo così, ecco… (AF, operatore sociale, uomo, 47 anni, Italia).

La difficoltà in cui queste lavoratrici si trovano ad affrontare nelle case dei propri assistiti può essere notevole, in alcuni casi, insormontabili. Questo le mette in condizione di «sperare» di incontrare persone accoglienti, capaci di capire le loro difficoltà, di mettersi in relazione alla loro situazione comprendendo il disagio, la fatica emotiva, intuendo le incertezze che le accompagnano nella fase di ambientamento. Appena arrivate nel nuovo posto di lavoro sanno di dover imparare tutto il sistema di regole che in una casa si forma quasi inavvertitamente, regole che cambiano con fatica con i disagi portati dalla malattia e l'inserimento di una persona estranea a tutti gli effetti ma con compiti di tipo familiare.

> L'inizio è difficile. L'inizio dovrei adattarsi, dovrei conoscere le persone, le loro abitudini, perché una famiglia ha le sue abitudini. Il tipo anche di mangiare, se cambia qualcosa. Non puoi, perché dovrai seguire le loro abitudini. Io qua mi trovo bene, perché anche la signora è contenta di e di mangiare mio. Io cucino tutto toscano, ho imparato da anni. Faccio tutto io. Cucino tutto, nel senso, la parmigiana, la mia parmigiana è speciale (A, donna, 52 anni, nord-africa).

Lo sforzo di molte quindi è farsi accettare «come una di famiglia». Questo può generare vicinanza, legami che restano oltre la fine del contratto di lavoro, ma crea al tempo stesso un rapporto obliquo, di dipendenze incrociate, di richieste non previste, di nodi che non sempre si sciolgono sfociando in alcuni casi nel paternalismo e in una sorta di vischiosità.

Sulle necessità di farsi accettare, elemento che determina ogni rapporto di lavoro ma che in questo caso concorrere a rendere ancora più forte l'elemento di subordinazione, è utile quello che scriveva Mezzadra riguarda al lavoro di cura globale in un testo di dieci anni fa. A partire dalle ricerche sul campo e dalle riflessioni delle teoriche femministe, Mezzadra scrive che quello che le «donne globali» (tate, colf, badanti) mettono in gioco è «la capacità di essere la persona giusta». Citando un lavoro di Ayse Akalm – che ha studiato le lavoratrici domestiche che forniscono i loro servizi in Turchia – Mezzadra scrive: «I servizi che i datori di lavoro comprano dalle domestiche migranti non sono solo le loro personalità in quanto entità fisse, ma la loro capacità di plasmarle» (Mezzadra 2014, 138).

Quello che è sul piatto è «un'attitudine potenziale», un lavoro di potenziale adattamento a ogni necessità. Per questo il riferimento ai rapporti familiari diventa così ricorrente nei discorsi delle lavoratrici ma anche in quello delle

famiglie, come se fosse implicito che quel tipo di risposta ai bisogni e quel tipo di disponibilità fosse pensabile soltanto all'interno di relazioni di grande intimità dove tutto è concesso. Vedremo come i percorsi di formazione servano, al contrario, a rendere più formali i rapporti di assistenza, a oggettivarli come compiti e mansioni di natura professionale, prima di tutto riconoscibili, dicibili, riportati al centro di una relazionalità che risponde ai bisogni ma anche alle regole, e in un certo senso ai diritti.

9.4. Elementi di vulnerabilità (e un po' di orgoglio)

A partire dalle interviste abbiamo verificato alcuni elementi di vulnerabilità presenti nelle condizioni di lavoro. È stato interessante avere tra le lavoratrici intervistate sia donne straniere che italiane e verificare differenze e analogie.

Carico di lavoro e mansioni extra

«Loro di provano sempre» ci ha detto E., una signora italiana di 60 anni che si occupa di assistenza da quando ha dovuto chiudere il suo negozio. La questione delle mansioni extra è molto sentita. Oltre a essere sovraccaricate di lavoro (cura dell'anziano, gestione della casa, preparazione dei pasti) spesso le assistenti familiari diventano l'oggetto di richieste extra che riguardano i familiari dell'assistito. L'esempio classico è quello dei panni da stirare o della preparazione di pranzi che riuniscono la famiglia. Le badanti intervistate non esitano a riconoscere di fare un lavoro usurante ma quello che genera loro una percezione di sfruttamento non è tanto l'inadeguatezza delle retribuzioni, o anche il fatto di non veder riconosciute le loro qualifiche e mansioni dai contratti, quanto essere sovraccaricate di mansioni extra, come se il loro tempo di lavoro fosse un tempo a disposizione di tutti i familiari.

> Io come OSS ho lavorato anche dalle famiglie sotto contratto. Ero pagata come una badante livello super e facevo tutto. Stiravo, preparavo da mangiare, preparavo anche per le figlie della signora. Io stavo non solo dietro alla signora, dietro alla gatta, dietro ai figli lì, dietro ai nipoti. Facevo tutto. Ma perché? Perché anche è uno sbaglio mio. Io sono una che dà tutto. Poi quando arriva qui, non ce la faccio più. Quando sono satura, lascio. Lascio tutto e devo via (M., operatrice sociosanitaria, donna, 53 anni, Marocco).

Questo è evidentemente un elemento di vulnerabilità, uno dei tanti in cui la condizione contrattuale non salva dal peso di richieste eccessive o svilenti. Lo «stare a casa» delle assistenti famigliari, così come quello che ha riguardato e riguarda ancora oggi le donne che si dedicano alla cura dei piccoli, dei familiari e

dell'ambiente, è considerato un tempo vuoto, un tempo a disposizione che si può riempire all'infinito di compiti e mansioni. E., come tutte le altre assistenti che abbiamo sentito, ci ha detto di «aver imparato a mettere le cose in chiaro», ma si rende conto che per le sue colleghe, straniere e totalmente dipendenti dai loro datori di lavoro (anche per la casa) non deve essere così facile. Analizzando il lavoro delle assistenti familiari molte studiose hanno messo in evidenza come il bisogno crescente delle famiglie non sia andato di pari passi con l'attitudine a legittimare l'esternalizzazione di funzioni quali la cura e l'accudimento dei soggetti più fragili, tradizionalmente considerati di spettanza dei familiari e in particolare delle donne della famiglia. Il compito delle assistenti familiari è stato vissuto, consapevolmente o no, come una sorta di «sostituzione» e non come l'erogazione di un servizio di cura da parte di una figura portatrice di diritti. Questo porta con sé la naturale sottovalutazione del compito affidato alle lavoratrici e il tanto tempo messo a disposizione, piuttosto che essere letto come tempo lavorato, viene letto come tempo pagato, tempo che in alcuni casi viene caricato di lavori e compiti extra.

Isolamento sociale

Le badanti che lavorano in aree isolate, senza accesso a mezzi di trasporto pubblici, si trovano spesso senza la possibilità di interagire con altre persone durante il tempo libero e sono totalmente dipendenti dai familiari degli assistiti per le necessità di ordine pratico come la spesa e i piccoli acquisti. Nella zona del Chianti molte lavoratrici vivono e lavorano nei borghi e nei comuni cercando di evitare le frazioni, le case isolate, le residenze di anziani in aperta campagna.

Ma il problema dell'isolamento non è solo di tipo geografico. La vita sociale è molto limitata dalla scarsità di tempo libero. Le badanti 24 ore, oltre il riposo quotidiano e il giovedì pomeriggio, hanno soltanto l'intera domenica come tempo per sé. Si tratta di un tempo reso incerto dalla possibilità dei familiari di garantire una sostituzione e anche dall'abitudine di molte di rinunciare alla domenica libera in cambio di un compenso extra.

Rischi di burnout

Isolamento, sovraccarico di lavoro e soprattutto difficoltà relazionali espongono le lavoratrici al rischio di burn out. Le badanti conviventi spesso lavorano lunghe ore e sono responsabili della cura continua dei loro assistiti, il che può portare a un carico di lavoro molto pesante. Inoltre, poiché convivono con i loro assistiti, spesso non hanno la possibilità di allontanarsi dal lavoro e prendersi del tempo per se stesse. Possono essere esposte a situazioni emotivamente intense, come assistere a condizioni di salute deteriorate o alla solitudine degli assistiti, il

che può avere un impatto psicologico significativo. Sul burn out delle figure di assistenza e dei caregiver c'è, non a caso, molta attenzione.

Difficoltà di comunicazione

Questo è un problema legati soprattutto alla condizione delle lavoratrici straniere che, oltre alle difficoltà di inserimento nelle famiglie, si trovano a fare i conti con una lingua che non conoscono e che rende loro molto difficile comunicare efficacemente con gli anziani e i familiari. È una situazione che riguarda i primi tempi ma non solo. Il tipo di isolamento che sperimentano queste lavoratrici, il vivere spesso lunghi periodi dividendosi tra anziani in difficoltà e reti di connazionali, comporta un'integrazione lenta, anche dal punto di vista linguistico. Una conseguenza di questa difficoltà è che spesso le lavoratrici non sono coinvolte nelle discussioni mediche o nei piani di cura degli anziani che assistono. Questo porta a una certa alienazione rispetto alle mansioni di cui occuparsi, alla gestione della cura, obbligando le uniche persone che hanno un rapporto costante e continuativo con gli anziani a una operatività meramente esecutiva.

Precarietà

Un elemento di vulnerabilità di questo lavoro è legato una condizione irriformabile, quello dell'età e della salute degli assistiti. È ancora l'assistente filosofa a parlare di questo:

> Sì, ma non è un lavoro sicuro, anche se il contratto a tempo indeterminato però (corna, si può dire?) che la signora o un signore fra due anni, tre anni muoiono. E il problema delle badanti è che dopo dovrebbe trovarsi un'altra sistemazione, un altro lavoro. Il lavoro è come un viaggio, è come un viaggio da un posto all'altro. Bisogna e soltanto avere quella capacità di adattarsi a ogni… è come se ti viene l'inverno, stai nell'inverno e ti viene l'estate, dovrai adattarti a poco tempo, mi hai capito? (A. assistente domiciliare, donna, 48 anni, Marocco).

Lo stesso elemento è stato richiamato da un'assistente familiare italiana:

> Purtroppo, non siamo… io non mi sento tutelata assolutamente. Assolutamente tutelata. Io mi do d'affare, sono sei anni e mi do d'affare, però mi sento sempre precaria. Dicono dei giovani. Ma è peggio per i sessantenni. Molto peggio. Perché i giovani al limite vanno all'estero, ma io a 60 anni che faccio? (E. donna, assistente domiciliare,60 anni, Italia).

Se stiamo a questo elenco di problemi che insistono sulla condizione del lavo-

ro di cura e di assistenza, è evidente che i rischi di fragilità ed esclusione sociale non sono banali ma è giusto fare presente due elementi che sono emersi nel corso delle interviste e di cui c'è traccia nella letteratura: la consapevolezza progressiva del proprio ruolo e dei propri diritti da parte delle lavoratrici e la capacità di leggere la propria storia in maniera positiva. «Fino a qualche anno fa mancava la componente di orgoglio nel presentare la propria occupazione, nel raccontare i propri compiti quotidiani» (Marchetti 2023) mentre oggi non è raro riscontrare che l'auto-percezione del lavoro da parte delle assistenti familiari, è letta in relazione a parole come crescita, contributo, valore.

M., una donna marocchina arrivata in Italia ormai più di vent'anni fa, ha seguito vari corsi di formazione e oltre a maturare delle competenze specifiche per il suo lavoro, ha imparato a guardarlo riflessivamente:

> Ho scoperto che aiutando gli altri curo me stessa. Io sono molto fragile ma con questo lavoro sono diventata forte. Anche la tesi finale del corso OSS l'ho fatta su questo, sulla cura come aiuto reciproco. Questo è un lavoro che ti cura (M., operatrice sociosanitaria, donna, 53 anni, Marocco).

Il protagonismo, lo spirito di iniziativa, la capacità strategica e progettuale delle donne che partecipano ai progetti migratori, sono stati ben messi in luce dal dibattito su questi temi. Le storie che abbiamo analizzato confermano questo dato. Le lavoratrici che abbiamo intervistato hanno stima di sé e della scelta che hanno fatto, alcune hanno iniziato e portato a termine dei percorsi che hanno migliorato la propria condizione, soprattutto grazie alla formazione, altre hanno sviluppato un pensiero su di sé che permette loro di affrontare i lati difficili della loro condizione.

9.5. «Ma voi non vi prendete cura di chi cura i vostri cari?» (Azioni di contrasto al lavoro povero)

Ci sono vari modi di raccontare l'origine di questo sistema di sportelli che integrano il lavoro delle assistenti domiciliari ai servizi offerti dai Comuni, uno è quello che ha scelto una sindacalista Cgil che ha avuto un ruolo nella loro ideazione attraverso la promozione del protocollo:

> Come nasce? Io dico nell'ambito sindacale, poi siamo stati noi un po', diciamo, i promotori, la Cgil. Noi eravamo nella vecchia sede, quindi sarà stato 2018-2019, era estate. Entrano in Camera del lavoro due donne, una era cubana, l'altra no, e loro facevano l'assistenza di cura. Parlando con questa lavoratrice cubana, che probabilmente aveva anche dell'esperienza di carattere sindacale perché aveva questa modalità di porsi, non nel linguaggio sindacale però insomma il contesto c'era. Eravamo io e

> una compagna della Flai e lei a un certo punto ci dice «ma scusate ma voi siete il sindacato e il sindacato per noi è quello che tutela le lavoratrici e i lavoratori, ma voi avete mai pensato che anche in questa tipologia di lavoratrici noi abbiamo bisogno di sapere quali sono i nostri diritti? Perché noi entriamo in queste famiglie e poi diventiamo quasi un po' di confusione, no? Perché poi alla fine si abituano talmente a noi, non siamo nemmeno più lavoratrici, no? Noi però abbiamo bisogno di sapere quali sono i nostri diritti, quali sono le nostre ferie, quando io posso chiedere è un aumento se quando è la mia malattia, quali sono i miei diritti». Nasce così, quindi noi a quel punto contattato i Comuni, poi i anche Cooperativa con cui abbiamo un rapporto di rete radicato da tempo sul territorio e siamo andate avanti. Quindi a noi c'ha un po' sollecitato questa dichiarazione: «Ma voi non vi prendete cura di chi cura i vostri cari?» È stata la sua maniera, un po' una sollecitazione, una sollecitazione forte (L., funzionaria sindacale, donna, 53 anni, Italia).

Nel corso dell'intervista con la sindacalista questo punto di inizio torna sempre. La figura di questa lavoratrice straniera è raccontata come la portatrice di una domanda che ha sollecitato il sindacato a rivestire il proprio ruolo di tutela attraverso la promozione e la partecipazione a una progettazione sociale di rete. Le camere del lavoro, anche quel territorio fiorentino, svolgono da tempo alcuni servizi di supporto a queste lavoratrici così come alle famiglie dei datori di lavoro. I servizi del Caaf forniscono, assistono tramite il consulente del lavoro le informazioni necessarie per stipulare i contratti, gestire le buste paga, versare i contributi previdenziali. Sono anche a disposizione delle lavoratrici per dare informazioni e strutturare alcuni momenti di formazione, proprio in relazione agli aspetti formali del lavoro, comprese le dichiarazioni dei redditi. Sono anche molto attivi gli uffici vertenze. Non è difficili per le lavoratrici intervenire, ex post, su contratti irregolari. Ma non era evidentemente quello che cercava la lavoratrice straniera che, per come irrompe nel racconto, cercava un altro tipo di cura del proprio lavoro. La firma del Protocollo è più in linea con questa esigenza avendo innescato una progettazione che ha coinvolto tutto il territorio del Chianti fiorentino potenziando il funzionamento dei servizi e incoraggiando vari attori, compresi quelli pubblici, a «prendersi cura di chi cura». Il Sindacato presentato come «promotore» ha svolto a una sorta di contrattazione sociale che si è esplicitata negli accordi con i Comuni. La Cooperativa ha svolto il proprio ruolo: ha pensato alla progettazione e strutturazione del servizio mettendo a disposizione le competenze dei propri operatori.

L'importanza del protocollo risiede principalmente nella sua capacità di promuovere un approccio coordinato tra i diversi servizi sociali e sanitari. In particolare, il protocollo ha il compito di promuovere la collaborazione tra i comuni e le Asl, permettendo l'erogazione di servizi che spaziano dall'assistenza domiciliare alla fornitura di dispositivi tecnologici per l'autonomia delle persone assistite. L'integrazione sociosanitaria appare quindi fondamentale per migliorare la

qualità della vita della persona non autosufficiente e della sua famiglia e per ridurre i ricoveri impropri in ospedali o in residenze assistite, che hanno costi sensibilmente più elevati rispetto all'erogazione di cure al domicilio delle persone e che comportano maggiore stress agli assistiti. Questo punto è problematico e rispecchia una difficoltà nota di integrazione tra la filiera sociale (Comuni) e quella sanitaria (Asl) dell'assistenza.

> La Toscana ha pensato questo modello integrato con le Società della Salute. Io vengo da un'altra regione e dico a tutti che qui le cose sono bellissime sulla carta ma poi sono esattamente come nel resto d'Italia. La parte sanitaria fa fatica a collaborare, resta nel suo angolino e gioca un po' la parte del più forte. Io, quello che voglio fare è proprio questo, rafforzare quello che il modello della Società della salute prevede, un'integrazione forte, un lavorare insieme. Se non riusciamo a realizzare questo obiettivo il sociale resterà quello che è diventato in questi anni: servizi che lavorano sulle urgenze, sui bisogni, che si occupano di risolvere i problemi piuttosto che progettare forme di prevenzione, di socialità (GM, funzionario pubblico, uomo, 55 anni, Italia).

Se questa integrazione con le strutture sanitarie resta complicata, il lavoro di rete promosso dal protocollo e in particolare la collaborazione tra ente pubblico e terzo ha permesso di potenziare i servizi di accoglienza, realizzando in questo caso pienamente un obiettivo fissato dalla Regione, anzi anticipandolo. Lo Sportello InformaSociale. uno sportello in linea con i Pua (Punti Unici Accesso) previsti dalla Regione Toscana e potenzialmente (ma non sempre effettivamente) presenti nelle strutture della Società della Salute. L'InformaSociale ha un approccio non burocratico: gli Assistenti Sociali della Cooperativa incaricata dal comune per il Servizio offrono un orientamento che, grazie alla presenza dei vari servizi coordinati, coincide con la presa in carico che non esclude il riferimento ai diversi servizi di cura, incluso quello (privato) delle assistenti familiari. Questo è cruciale per evitare la frammentazione degli interventi e per assicurare che ogni individuo riceva un piano di assistenza personalizzato e coerente con le proprie esigenze. A questo sportello i cittadini ricevono informazioni sui servizi sociali attivabili, sui percorsi da seguire e sui sostegni disponibili, compresi quelli che riguardano l'assistenza familiare, attraverso il Pronto Badante e lo Sportello Badanti, presenti in tutti i Comuni che hanno siglato il protocollo.

Ma il vero punto di contrasto alle forme di povertà che caratterizzano il lavoro di assistenza familiare e domiciliare, compresa quella economica, è di tipo simbolico-culturale. Lo sportello contribuisce a disegnare il lavoro delle assistenti domiciliari come un vero lavoro e non come una forma privata di *aiuto*. Allo stesso tempo il tipo di consulenza offerta dagli operatori e dagli assistenti sociali impegnati nei vari punti di accesso ai servizi assume un'importanza di tipo strategico e organizzativo.

Inseriti all'interno degli spazi comunali, gestiti dagli stessi operatori che seguo-

no i percorsi di erogazione relativi alla non autosufficienza, gli sportelli badanti sono una forma di presa in carico pubblica del lavoro delle assistenti familiari. Lo sportello promuove l'incrocio domanda-offerta, ma si configura nei fatti come una supervisione del servizio e per questo motivo andrebbe potenziato. Telefonicamente le operatrici e il case manager si preoccupano di conoscere gli esiti del servizio e questo permette loro di acquisire informazioni sull'inserimento delle lavoratrici nelle famiglie, condizioni di lavoro e regolarità contrattuale compresa. Non solo in caso, di difficoltà relazionali da parte sia delle famiglie che delle lavoratrici, le operatrici e il *case manager* rappresentano un punto di riferimento e di confronto.

Il funzionamento dello sportello è molto semplice. Le famiglie e le badanti interessate si presentano per un colloquio, su appuntamento, presentando e registrando le proprie esigenze. Un'operatrice accoglie in momenti diversi le famiglie e le lavoratrici. Per quanto riguarda le famiglie valuta i bisogni specifici dell'anziano o della persona non autosufficiente e crea un profilo dettagliato. Questo include informazioni sulle competenze richieste e le preferenze per il tipo di assistenza (a ore o convivente). Il *case manager* del servizio durante l'intervista ha tenuto a precisare che questi colloqui servono non solo a raccogliere e fornire informazioni precise ma anche ad informare le famiglie sulla congruità delle richieste che portano allo sportello. Non si possono, ad esempio, manifestare preferenze su base etnica riguardo alle lavoratrici, né dichiarare esigenze che confermano pregiudizi e stereotipi su questioni di genere, di razza etc.

> Cerchiamo di chiarire che quello che stanno cercando è una lavoratrice o un lavoratore, mettiamo le basi già durante il primo colloquio al giusto percorso da seguire, provando a superare lo stigma che ancora esiste legato al lavoro di cura e domestico e anche a superare forme di neanche tanto velato razzismo. È vero, per esempio, che è molto difficile proporre delle assistenti africane, semplicemente perché sono nere. E infatti sono pochissime quelle che vengono a cercare lavoro, perché la cosa è nota, ma qualcuno c'è. Forse anche questa è una cosa che supereremo (AF, operatore sociale, uomo, 47 anni, Italia).

I colloqui allo sportello dunque, anche quelli iniziali, hanno una finalità che eccede il semplice incrocio domanda-offerta, contribuiscono già in questa fase al lavoro di valorizzazione e formalizzazione del *lavoro* delle assistenti familiari.

Allo stesso tempo lo sportello riceve le assistenti in cerca di lavoro e inserisce nel proprio data base una scheda che raccoglie le esigenze il curriculum e le referenze delle lavoratrici. Si tratta di colloquio attento e accurato in cui viene richiesto di segnalare eventuali incompatibilità, difficoltà, problemi di salute. È possibile, come ho potuto notare nel corso di alcune mattinate di osservazione, che vengano messe in risalto difficoltà di tipo fisico, problemi alle articolazioni, difficoltà cardiache, vere e proprie malattie professionali contratte nel corso del

tempo, dovute al sollevamento dei corpi degli assistiti e probabilmente anche al forte stress non sempre riconosciuto e dichiarato. Anche le lavoratrici che sanno bene quello che quotidianamente portano avanti non riescono sempre a definire il proprio operato con esattezza. A. alla richiesta di mettere a fuoco la sua giornata tipo ha risposto: «Normale! Più o meno faccio le cose come casa mia, faccio tutto, è tutto regolare». Se questa percezione di fare come a casa propria, rende meno difficile sopportare un tempo di lavoro tendenzialmente infinito, dall'altro concorre a complicare la questione del riconoscimento di un lavoro vero e proprio. In questo senso i colloqui con gli operatori, il riferirsi a uno sportello, ha una funzione professionalizzante anche nei confronti delle stesse lavoratrici.

Il match domanda-offerta avviene utilizzando un database che conta quasi 2.000 risorse registrate, gli operatori cercano di abbinare le richieste delle famiglie con le qualifiche e le disponibilità delle badanti in cerca di lavoro. Il grosso delle richieste è per contratti standard che includono la co-residenzialità ma non è escluso che si presentino allo sportello anche famiglie o assistenti in cerca di un lavoro per qualche ora al giorno, magari di supporto a qualcuno già in servizio.

Il lavoro di osservazione allo sportello badanti realizzato per lo studio di caso ha permetto di verificare da vicino anche i bisogni delle famiglie, le loro difficoltà e il loro difficile rapportarsi a qualcuno cui affidare la cura e la vita di un parente in difficoltà, anziano ma non solo. Le famiglie sono portatrici di una richiesta, neanche tanto implicita, di un coinvolgimento affettivo, di una presa in carico che includa nei confini della prestazione un atteggiamento di cura anche emotiva, che contribuisca a ridurre lo stato di sofferenza della persona da seguire. Un certo grado di coinvolgimento affettivo, di interessamento per il benessere delle persone accudite, di disponibilità all'ascolto e alla compagnia non solo è richiesto, in qualche modo fa parte del lavoro. È un coinvolgimento che non va soltanto nella direzione del benessere dell'assistito: anche per chi assiste finisce per essere importante, per ripagare della fatica e dello sforzo. Questo difficile confine fra lavoro e non lavoro dunque è tutto affidato alla relazione che si instaura di volta in volta fra assistente familiare e datore di lavoro. I termini contrattuali non bastano di per sé, proteggono dalle «esagerazioni», concorrono a definire i termini professionali di un lavoro ad alta intensità emotiva, ma più che la definizione di un mansionario quello che rende buone le condizioni di lavoro di queste lavoratrici sono le condizioni relazionali all'interno delle quali si instaurano. Servono dati di esperienza capaci di portare entrambi le parti alla consapevolezza della necessità di tenere in equilibrio una pluralità di elementi. Se molti datori di lavoro, come emerge dalla letteratura su questi temi e dalle nostre stesse interviste alle assistenti, tendono a rappresentarsi come benefattori, come persone amichevoli, disponibili e quindi richiedenti un rapporto di familiarità, alcuni sono particolarmente consapevoli del proprio ruolo e della complessità di questo particolare rapporto di lavoro. Durante una delle mattine di osservazione allo Sportello

Badanti ho avuto modo di verificare l'atteggiamento equilibrato e sensibile di tre utenti, donne tra i 50 e i 60 anni che hanno fatto un colloquio per cercare un'assistente familiare che sostituisse quella che era stata assunta per convivere con una di loro, la sorella più giovane portatrice di una disabilità cognitiva. Le due sorelle più grandi, molto consapevoli del loro ruolo di caregiver, si sono poste in maniera molto lucida sia nell'esplicitare le proprie esigenze sia cercando di incoraggiare la sorella, perfettamente in grado nonostante le sue fragilità di sostenere una critica, a non pretendere troppo, a cercare di fare la sua parte per far funzionare la relazione con la persona che si sarebbe occupata di lei. Questo momento di osservazione si è rivelato particolarmente importante per la dichiarata intenzione da parte delle datrici di lavoro di individuare una persona empatica, capace di prendersi cura della sorella, di giocare un ruolo attivo di compagnia, ma immaginandosela come il polo di una relazione da costruire. L'Assistente sociale che ha diretto il colloquio con molto garbo e una dose non richiesta – ma importante – di allegria, ha provato a immaginare diverse soluzioni pensando alle persone passate dallo sportello in cerca di lavoro e a quelle che fanno parte della rete registrata nel data base. Una delle possibilità individuate mirava a costruire un puzzle di prestazioni, componendo il lavoro di un'assistente familiare a ore che coprisse il tempo della compagnia e della preparazione della cena e una assistente che coprisse le ore della sera, della notte, che preparasse la colazione e accompagnasse l'assistita al centro diurno che frequenta abitualmente. Questo modo di procedere nell'organizzazione dell'incrocio tra domanda e offerta è evidentemente volto a tenere in considerazione le esigenze di tutti e ad abituare le parti a muoversi dentro un sistema di adattamenti e aggiustamenti che funziona secondo delle regole stabilite e alcune da stabilire ma che disegnano i servizi di cura come prestazioni complesse.

«C'è poca informazione, le famiglie devono essere aiutate, in molti casi non si tratta di cattiva volontà» ci ha detto il case manager dello Sportello Badanti. Diventando datrici di lavoro le famiglie devono affrontare una serie di complessità di tipo burocratico e fiscale, oltre a farsi carico di spese mensili che, soprattutto in caso di mancanza di contributi e trasferimenti monetari da parte del pubblico, sono molto consistenti. Questo è evidente quando si osserva il ruolo che giocano le operatrici di Sportello nell'incoraggiare la chiarezza e la trasparenza nell'accordo fra famiglie e lavoratrici. L'indicazione delle operatrici è quella di stare alle regole e di orientare le famiglie verso i servizi offerti dalle organizzazioni sindacali che aiutano nella formalizzazione dei contratti. Sul tema del contratto e della formalità dei rapporti c'è attenzione ma tutti gli attori coinvolti sembrano essere consapevoli che creare condizioni di lavoro adeguate è più un punto di arrivo che di partenza. La Funzionaria Cgil ci ha detto con molta sincerità che tutto il lavoro che è stato fatto per aiutare l'emersione di lavoro nero nei contesti dell'assistenza familiare ha messo il Sindacato in una posizione molto sensibile

dovendo trovare una posizione che mediasse gli interessi delle famiglie (in molti casi tesserati Cgil o Spi) e quelle delle lavoratrici.

Come abbiamo detto esiste l'abitudine abbastanza consolidata di gestire una sorta di zona grigia. Su questo l'atteggiamento delle operatrici di sportello e anche del case manager non è rigido o burocratico, lo stare alle regole non esclude che da parte delle lavoratrici esistano delle esigenze da porre su un piano più negoziale che immediatamente giuridico. Se l'obiettivo è quello di costruire condizioni di lavoro regolari, la strada da percorrere è quella che fissa alcuni criteri irrinunciabili ma all'interno di un sistema di aggiustamenti che tengano conto delle esigenze reali, concreti, legate alla vita quotidiana e ai bisogni di tutti.

Tutte le lavoratrici intervistate hanno insistito molto sulla necessità di instaurare un rapporto fatto di comprensione reciproca, di una relazione che deve crearsi tenendo conto dei bisogni di tutti. Ci sono esigenze che non rientrano nei contratti, che nascono dalla sensibilità, dalla disponibilità, che aprono delle zone di benessere alle lavoratrici e alle persone assistite ma nascono da accordi più che da effettività giuridiche. A. una lavoratrice nordafricana che abbiamo intervistato (la badante filosofa), ha una canina, a cui tiene molto. Questo rende più difficile per lei trovare lavori in coabitazione, non tutti i datori sono disponibili, non tutti hanno gli spazi adeguati e sufficienti. Un elemento come questo non ha uno spazio definito in termini giuridici, non si configura come un diritto e quand'anche lo fosse non sarebbe possibile farlo valere se non facendo riferimento a una disponibilità che non è quella di un diritto esigibile.

Nonostante questo tipo di complessità il lavoro delle assistenti sociali nel territorio cui facciamo riferimento si configura come lavoro regalare, contrattualizzato e anche sindacalizzato, ma «c'è di tutto» ci ha detto l'assistente sociale che abbiamo intervistato, consapevole che non esistono forme di controllo, se non quelle che derivano immediatamente dal controllo sociale tipico dei piccoli centri.

Lo sportello Badanti e i servizi ad esso connessi contribuiscono a contrastare gli aspetti di vulnerabilità delle lavoratrici anche rispetto ad alcune forme di organizzazione irregolare di incrocio domanda offerta che si sono sviluppate nel tempo e che non è eccessivo assimilare al caporalato.

Le dinamiche di reclutamento delle badanti nel territorio del Chianti fiorentino riflettono un mix di canali formali e informali, ognuno con proprie caratteristiche e implicazioni. I canali informali sono rappresentati dalle reti sociali e comunitarie. Queste reti, basate su legami di fiducia e solidarietà etnica, possono facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro ma, allo stesso tempo, espongono le lavoratrici al rischio di sfruttamento e caporalato. Non esistono dati certi su questo fenomeno, ma durante le interviste il riferimento è tornato spesso.

Nell'intervista a AM (operatrice e assistente sociale), il riferimento al caporalato è dettagliato in più passaggi. Si evidenzia come il fenomeno coinvolga spesso «cape» delle badanti peruviane, rumene, e altre nazionalità, che ingaggiano lavori

per le badanti sotto la loro supervisione, trattenendo una percentuale dei loro guadagni. Questo sistema opera completamente in nero e sfrutta le badanti, che devono pagare una quota alla «capa» per tutto il periodo dell'ingaggio. Lo Sportello Badanti viene descritto come un mezzo efficace per combattere questa forma di schiavitù moderna, fornendo strumenti alternativi per trovare lavoro e riducendo così l'influenza dei caporali:

> Spesso alcune badanti aumentano così i loro introiti, cercando lavoro ad altre badanti e facendosi versare una quota dei loro stipendi, spesso su tutto il tempo dell'ingaggio. Ma io questa cosa l'ho scoperta per caso perché mi ricordo la seconda badante che venne allo Sportello Badanti del Comune di Impruneta, che ripeto che era proprio un servizio nuovo perché non c'era, non c'era mai stato, e questa badante mi voleva a tutti i costi dare dei soldi. «No! E io gli ho detto no, ma scusa c'è già il Comune che mi paga, non mi devi pagare te!» E mi raccontò di questa storia, è caporalato. E questo mi sembra una cosa molto importante, mettilo pure fra i problemi «risolti», diciamo, dagli sportelli. Ora, non è del tutto, in alcune zone ancora non è del tutto risolto, ma sono ottimista che arriveremo a eliminarlo, quello sì. Finché lo sportello funziona, finché le famiglie verranno a richiedere lavoro e le badanti verranno a fare le loro, a mettersi in offerta per lavorare, diciamola così, finché ci sarà questo continuo via vai, si potrà dire si abbatta il caporalato. Dal momento in cui lo sportello inizierà a funzionare meno, o a non essere più presente e ritornerà come se nulla fosse. E questa è una piaga molto importante. (AM, assistente sociale, donna, 38 anni, Italia)

9.6. Conclusioni: limiti e opportunità di queste iniziative

Il punto di forza del sistema di progettazione sociale e creazione di sportelli, tra cui uno dedicato esplicitamente alle badanti, è quello di aver individuato e esplicitato il ruolo delle persone che forniscono servizi di assistenza domiciliare anche se in forma privata. Il lavoro delle badanti infatti pur avendo grande importanza per le singole famiglie, non trova normalmente il necessario riconoscimento sociale e lascia lavoratrici e datrici di lavoro in una sorta di binario parallelo al sistema dei servizi.

Si potrebbe andare oltre il semplice incrocio domanda – offerta e istituzionalizzare un tutoraggio, una sorta di accompagnamento nelle case degli assistiti. Incrementare cioè l'azione del servizio pubblico nella direzione della supervisione. Si tratterebbe di istituzionalizzare quello che gli operatori fanno in molti casi spontaneamente, seguendo le vicende delle utenti più affezionate al servizio che si rivolgono allo sportello come a un punto di riferimento costante. A. ci ha raccontato di aver trovato il coraggio di lasciare una coppia di anziani quando, parlando con l'operatrice di sportello, si era resa conto che quello che stava

subendo era irriformabile. Chiamata ad occuparsi dell'anziana ammalatasi di Alzheimer, adeguatamente curata dai mediti e dai familiari, e con cui quindi aveva potuto istaurare una relazione proficua e sostenibile, A. non ha retto il crollo del marito, l'insorgere di una depressione dai tratti aggressivi e molesti. Il confronto con l'operatrice di sportello l'ha convinta a cercare un'altra collocazione ricevendo dal servizio tutto l'aiuto necessario:

> È sempre difficile perché non sai mai chi troverai dopo di questa persona che guardavi nel passato. Puoi trovare una persona buona, trovare una persona cattiva, poi provare un manipolatore. Io l'ho trovato in un passato un manipolatore proprio. Ero a lavorare, a guardare una signora malata di Alzheimer però suo marito mi dava noia. Lui viene sempre dietro, viene sulla terrazzina a guardarmi dalla finestra, se sto cambiando vestito. E mi bussa alla porta e mi dice tante cose molto intime. Stava male anche lui, era depresso, credo. Mi piangeva sempre. Per un po' ho resistito, la signora era brava e anche lui era vecchio… ma poi mi accorgevo che non stavo bene così ho chiesto aiuto ad A. Mi ha detto subito che dovrei uscire da quella casa. È lei che mi ha trovato questo posto nuovo, una famiglia… non troverò meglio. Ho detto tutto. È una famiglia meravigliosa (A., Marocco, donna).

Il modo in cui la relazione tra l'assistente familiare e l'operatrice ha funzionato, potrebbe essere strutturato come un servizio. Monitorare la relazione tra lavoratrice, assistito, familiari, attraverso un colloquio, una visita domiciliare, o altri dispositivi possibili aiuterebbe a prevenire situazioni difficili e sarebbe un ulteriore passo verso la valorizzazione della prestazione di cura offerta a porte chiuse. Un servizio del genere aiuterebbe anche le famiglie, spesso in difficoltà nella costruzione di una relazione efficace, o eccessive nel delegare la cura degli anziani. Un'assistente familiare che con il tempo e con la formazione acquisita ha lasciato il lavoro h24 per svolgere alcuni servizi di tipo sanitario (tipicamente le post-ospedalizzazioni, i ricoveri assistiti), ci ha parlato apertamente di c*ontrollo,* pensando ai casi di maltrattamenti o di cure inadeguate:

> Non bisogna aver paura di questa parola, il controllo potrebbe essere una cosa che aiuta tutti. Io ho visto certe cose, ho segnalato anche ai figlioli, io una persona ho visto che la badante quando va al figlio, lui non sta lì s, però quando c'è lei buona, brava questa badante, una badante anche anziana, anziana nel senso 63-64, lei stessa sicuramente ha problemi di salute, quando vede il figlio è allegra, la tratta bene, sorridente, accogliente, Ascolta. Quando va via il figlio, si trasforma questa persona, diventa un'altra. Chiude le finestre, lascia la mamma, la persona malata, la lascia a letto. Invece questa qui deve camminare perché gli hanno messo una protesi, quindi deve riprendere la mobilitazione. Se no, rimane lì a letto. Una l'ho vista che cacciava via il cane. Per quell'anziana il cane è un membro della famiglia, invece la badante lo cacciava via, lo metteva fuori. Io ci ho parlato con questa badante, meglio volte, non ha voluto ascoltare e io l'ho detto al figlio. Ho detto, «scusate,

> qui c'è un problema. O la mandate via, o lei deve capire che la vostra mamma il giorno è giorno, bisogna aprire le finestre!» ma perché le chiude? Perché la deve lasciare a letto! Quella persona deve stare alzata (M., Marocco, donna, 53 anni).

Questo tipo di progettazione sociale può anche essere individuata, come è stato fatto, come un tipo di «iniziativa istituzionale meritevole» ma che non cambia la tendenza alla mercatizzazione della cura, e «la riproposizione di un modello di neo-domesticità o di «ri-familiarizzazione» che vede coinvolte all'interno della sfera domestica lavoratrici donne, che mantengono una sostanziale posizione di debolezza e vulnerabilità nel mercato del lavoro, e si trovano impegnate nello svolgimento del lavoro di cura, seppure remunerato» (Casalini). Indubbiamente i problemi sono enormi e le condizioni delle lavoratrici, così come quelle degli operatori sociali che si occupano del loro inserimento, hanno bisogno di essere profondamente cambiate e valorizzate, ma la presa in carico da parte del pubblico e del terzo settore del tema non-autosufficienza, attraverso il lavoro degli sportelli, della presa in carica di famiglie e lavoratrici va esattamente in quella direzione. Questa presa in carico va anche, come abbiamo visto, nell'esplicitazione dei bisogni e nella possibilità della loro espressione democratica (Frazer 89) sia per le famiglie in cerca di assistenza, sia per le lavoratrici cui i servizi cercando di destinare incarichi praticabili, regolari, e, seppur in maniera ancora non del tutto formalizzata, monitorabili. Servono risorse perché il servizio pubblico non scarichi su queste forme di lavoro e su queste lavoratrici la vulnerabilità del sistema e la carenza di risorse, tornando a immaginare la cura come diritto sociale e quindi come responsabilità collettiva. Il ruolo della contrattazione sociale, che ha portato alla nascita dello Sportello, può essere ampliato nella direzione di un'attenzione costante alle condizioni di lavoro che si sviluppano in questo settore, modificando l'assetto neoliberale che individua nelle risposte individuali la soluzione ai bisogni di cura. È evidente la dinamica della disuguaglianza che si può creare in questo contesto: famiglie con maggiori risorse possono provvedere tramite il mercato a maggiori servizi. H ragione Joan Tronto quando afferma, in *Caring Democracy, Markets, Equality and Justice*, che c'è un rapporto stretto tra la crisi della cura o il *care deficit* e la crisi della democrazia delle società contemporanee. Il ricorso al lavoro femminile migrante è un segnale della crescita delle disuguaglianze su scala globale. Monitorare le condizioni di lavoro che si realizzano nelle singole case non è solo un'opera meritevole, dunque, ma è intervenire sui meccanismi che creano disuguaglianze, evitando di naturalizzare i processi di invisibilizzazione e le forme di sfruttamento che insistono sulla linea del genere, della razza e della classe. Responsabilizzare il servizio pubblico ha senso nella misura in cui le parti sociali riescono a contrastare la normalizzazione di regimi migratori che creano «circuiti della sopravvivenza» (Sassen) anche attraverso il lavoro di cura. Se, attraverso questo lavoro di raccolta di storie micro e di lettura di un

microsistema, ci spostiamo al livello intermedio del contesto nazionale per arrivare al livello macro della politica economica globale della cura, ovvero in direzione del tentativo di trovare un nesso tra quanto accade oggi nella vita delle famiglie e i circuiti migratori transnazionali, ci rendiamo conto che «prendersi cura di chi si cura dei nostri cari» è un'operazione che contrasta una forma capillare di sfruttamento e impoverimento del lavoro. L'importanza che può avere la contrattazione sociale è anche relativa al suo saper/poter insistere su un territorio per poter sostenere alcune forniture comunitarie, alcuni beni devono essere sottratti alla mercificazione perché ci siano condizioni di vita sostenibili. Nei territori è ancora possibile attivare queste «forme di vita». Gli operatori ci hanno spesso parlato del vantaggio del «conoscersi un po' tutti», alludendo a una modalità di relazione che non è ancora del tutto stata impoverita. Si possono creare momenti che portano il lavoro fuori dalla casa, attivare momenti di socializzazione, rafforzando le strategie che spontaneamente operatrici e assistenti mettono in campo: rafforzare le reti delle lavoratrici, rendere formali i momenti in cui «i consigli dell'operatrice» o la consulenza di sportello (anche al sindacato), funzionano come delle vere e proprie supervisioni professionali. Far emergere, nello spazio pubblico, quanto lavoro vero e proprio si realizza nelle case, in funzione di assistenza e di cura, può contribuire a portare una nuova consapevolezza sull'importanza di questi servizi che si attribuiscono, e si delegano, a un fare femminile devalorizzato.

María Puig de la Bellacasa insiste sull'importanza di operare nel senso di *displacing care*, cioè di aprire prospettive di comprensione della cura che permettano di uscire dai modi consueti di intendere la questione. È così che, secondo l'autrice è forse possibile riappropriarsi di un concetto rilevante ma irreparabilmente compromesso, perché intrecciato a discorsi che essenzializzano la vocazione femminile ai compiti detti di cura. Spostare lo sguardo su questo serve a recuperare la cura come argomento critico e politico centrale mettendolo al centro e in connessione con il sistema dei diritti.

Riferimenti bibliografici

Bettio F., Simonazzi A., Villa P., 2006, Change in care regimes and female migration: The «care drain» in the Mediterranean, *Journal of European Social Policy*, vol. 16, n. 3, pp. 271-285.

Boccagni P., Ambrosini M., 2012, *Cercando il benessere nelle migrazioni. L'esperienza delle assistenti familiari straniere in Trentino*, Franco Angeli Milano.

Boccagni P., 2011, Il retroscena del lavoro domestico. Percorsi etnografici nelle catene globali di cura, *Etnografia e Ricerca Qualitativa*, 4, 3, pp. 459-68.

Bordogna M., 2012, *Donne e percorsi migratori. Per una sociologia delle migrazioni*, Milano, Franco Angeli.

Burchi S., 2018, Vite domestiche globalizzate. In Sonetti C., *Il mondo in casa. Indagine sulle badanti in provincia di Livorno*, Roma, Futura editrice.
Care Collective, 2021, *The Care Manifesto: The Politics of Interdependence*, Verso, London-New York 2021; tr. it. M. Moise e G. Benzi, Alegre, Roma.
Clarke J., Newman J., Smith N., Wilder E, Westmarland L., 2007 *Creating Citizen-Consumers. Changing Publics and Changing Public Services*, Los Angeles, London, Singapore, Washington DC, Sage.
De Angelis G., 2024, Lavoro senza cura: l'altra faccia dell'infrastruttura contrattuale, in Leonardi E., Borghi V., *Il sociale messo in forma. Le infrastrutture come cose, processi e logiche della vita collettiva*, Napoli-Salerno, Orthotes.
De Angelis G., Giullari B., 2024, Il lavoro di cura. Un settore in crisi da abbandono, *Salute e Società*, XXIII, n. 2.
Ehrenreich B., Hochschild A.R., eds. 2004, *Global woman: Nannies, maids and sex workers in the new economy*, London, Granta Books.
Farris S., Marchetti S., 2017, From the Commodification to the Corporatization of Care: European Perspectives and Debates*, Social Politics*, n. 242, pp. 109-131.
Fragnito M, Tola M., 2021, *Ecologie della cura. Prospettive transfemministe*, Napoli-Salerno, Orthotes.
Frazer N., Arruzza C., Bhattacharya T., 2019, *Femminismo per il 99%. Un manifesto*, Roma, Bari, Laterza.
Giorgi C., Pavan I., 2021, *Storia dello stato sociale in Italia*, Bologna, Il Mulino.
Marchetti S., 2018, The global governance of paid domestic work: Comparing the impact of ILO convention no. 189 in Ecuador and India, *Critical Sociology*, 447-8, pp. 1191-1205.
Marchetti S., Cherubini D., Garofalo Geymonat G., 2021, *Global domestic workers: Intersectional inequalities and struggles for rights*, Bristol, University Press.
Marchetti S., Garofalo Geymonat G., La migrazione fa bene alle donne? Il nesso genere-migrazione e la riproduzione sociale in una prospettiva globale, *Iride*, 1, pp. 115-130.
Mezzadra S., Neilson B., 2014, Confini e frontiere. La moltiplicazione del lavoro nel mondo globale, Bologna, Bologna, Il Mulino.
Mol A., Moser I., Pols J., 2015, *Care in Practice: On Tinkering in Clinics, Homes and Farms*, New York, Columbia University Press.
Molinier P., 2013, *Le travail du care*, Paris, La Dispute.
Morlicchio E., Saraceno C., Benassi D., 2020, *La povertà in Italia. Soggetti, meccanismi, politiche*, Bologna, Il Mulino.
Puig De La Bellacasa M., 2017, *Matters of Care: Speculative Ethics in More Than Human Worlds*, Minneapolis, Minnesota University Press.
Tronto J.C., 1993, *Moral Boundaries: a Political Argument for an Ethic of Care*, New York, Routledge.

10.
Lavorare da remoto nelle aree interne delle Madonie. È possibile essere povero pur lavorando da remoto?

Mario Mirabile, Fabrizio Ferreri, Maristella Cacciapaglia

Introduzione

Il fenomeno del lavoro da remoto ha acquisito una rilevanza crescente negli ultimi anni, specialmente a seguito della pandemia di Covid-19 che ha accelerato la transizione verso modalità di lavoro più flessibili e decentralizzate. Questa ricerca si propone di esaminare le opportunità e le insidie del lavoro da remoto nelle aree interne delle Madonie, un contesto emblematico per analizzare le dinamiche socio-economiche e infrastrutturali che caratterizzano tali territori.

Le aree interne, secondo la Strategia Nazionale Aree Interne (Snai), presentano deficit nei servizi fondamentali come sanità, mobilità e istruzione, ma possiedono anche un potenziale di sviluppo sottoutilizzato. Queste aree sono spesso soggette a spopolamento e invecchiamento demografico, rendendo cruciale l'esplorazione di nuove modalità di lavoro che possano incentivare la permanenza e attrarre coloro che hanno lasciato il territorio di origine per motivi lavorativi e nuove popolazioni.

Il lavoro da remoto nelle Madonie, in particolare, si presenta come una risposta innovativa alle sfide della marginalità territoriale. Tuttavia, per i lavoratori e le lavoratrici che vivono in condizioni di povertà lavorativa, queste opportunità si intrecciano con insidie significative. La povertà lavorativa è un fenomeno complesso e multidimensionale che va oltre la semplice mancanza di reddito, includendo aspetti quali la precarietà occupazionale, le basse retribuzioni, le disuguaglianze di genere, la scarsa accessibilità ai servizi e alle infrastrutture.

Attraverso un approccio metodologico qualitativo, basato su interviste semi-strutturate con lavoratori/trici da remoto, rappresentanti istituzionali ed esperti del settore, questo studio si propone di indagare le esperienze e le percezioni dei partecipanti riguardo al lavoro da remoto nelle Madonie. L'obiettivo è fornire una comprensione approfondita delle dinamiche in gioco, evidenziando sia le potenzialità che le criticità del lavoro da remoto nel contesto delle aree interne. Inoltre, il presente lavoro intende contribuire al dibattito sul lavoro povero, esplorando come la remotizzazione del lavoro possa influenzare le condizioni socio-economiche dei lavoratori/trici, e quali strategie possano essere adottate a

livello locale e nazionale per migliorare le condizioni di vita e di lavoro nelle aree interne. L'auspicio è che questa ricerca possa offrire spunti utili per policy maker, aziende e organizzazioni della società civile impegnate nel promuovere uno sviluppo equo e sostenibile per tutti i lavoratori e le lavoratrici, indipendentemente dalla loro collocazione geografica.

10.1. Metodologia

a. Raccolta dati

Lo studio è stato condotto con un approccio qualitativo attraverso interviste semi-strutturate individuali, progettate per esplorare le esperienze e le percezioni dei lavoratori e delle lavoratrici da remoto delle aree interne. Le interviste sono state registrate con il consenso degli intervistati e successivamente trascritte integralmente per un'analisi dettagliata.

b. Campionamento

Il campione dell'indagine è stato suddiviso in tre dimensioni: nazionale, territoriale e locale.

- *Dimensione nazionale*: sono stati intervistati un rappresentante sindacale; tre esperti di lavoro povero, welfare e aree interne; un rappresentante del terzo settore e due rappresentanti di un'azienda leader nel settore delle telecomunicazioni operante nelle aree interne.
- *Dimensione territoriale*: sono stati intervistati un rappresentante dell'Agenzia di Sviluppo locale delle Madonie e un'attivista sociale sulle questioni educazione, genere e lavoro.
- *Dimensione locale*: sono stati intervistati sei lavoratori/trici da remoto situati nei comuni di Castelbuono, Isnello e Petralia Sottana, e cinque policy maker e testimoni privilegiati, inclusi i sindaci dei tre comuni sopracitati, il board del Gal Hassin di Isnello e il responsabile del presidio di comunità di Castelbuono, intervistato anche come lavoratore da remoto.

c. Analisi dei dati

L'analisi dei dati è stata condotta utilizzando una metodologia qualitativo-ermeneutica, che interpreta in profondità le esperienze e le percezioni degli intervistati. L'approccio olistico ha permesso di cogliere le complesse dinamiche socio-economiche e infrastrutturali del lavoro da remoto nelle aree interne, evidenziando opportunità e criticità.

d. Procedure di analisi

Le trascrizioni delle interviste sono state esaminate sistematicamente con una codifica tematica per identificare e organizzare temi rilevanti come le condizioni socio-economiche del contesto territoriale, la valutazione delle infrastrutture e dei servizi disponibili, le esperienze lavorative pregresse oltre a quella attuale. Questo processo ha facilitato la sintesi e l'interpretazione dei dati consentendo di operare un'analisi coerente e dettagliata delle condizioni dei lavoratori/trici da remoto nelle Madonie.

10.2. Lavoro povero e la sua remotizzazione. Analisi multidisciplinare e prospettive di sviluppo

Definire la povertà può essere un esercizio complesso. Le dimensioni di questo fenomeno possono essere diverse e interconnesse tra loro, per una povertà che, tra l'altro, si estende ben oltre le categorie determinate nel passato. Addirittura, si parla di «vulnerabilizzazione di massa» (Castel 1995) oppure di «destabilizzazione degli stabili» (Sassen 2014), soprattutto ad opera di un lavoro che non è più necessariamente l'architrave della vita sociale (Chicchi 2012). Da arginare è, comunque, il rischio che ogni difficoltà possa diventare riconducibile ad una condizione di povertà.

Come spiegano Benassi, Saraceno e Morlicchio (2022), la povertà è un fenomeno multidimensionale, prodotto dall'interazione di una pluralità di elementi e non legato soltanto alla mancanza di lavoro. Ne sono corresponsabili, in Italia, la crescente precarietà del mercato del lavoro, i bassi tassi di occupazione femminile, la frammentazione e l'eterogeneità del sistema di protezione sociale, la scarsa e diseguale disponibilità di servizi di conciliazione famiglia-lavoro, le forti differenze territoriali. Similmente, Maino *et al.* (2021) spiegano come la povertà sia determinata da un insieme di fattori come, ad esempio, la disuguaglianza e le discriminazioni di genere, la scarsità di alloggi a prezzi accessibili, il basso livello di istruzione, i cambiamenti tecnologici mondiali e le relative ripercussioni sul mercato del lavoro (Parlamento Europeo 2021). Inoltre, la povertà materiale è influenzata dalle caratteristiche socio-anagrafiche del nucleo familiare o dell'individuo di riferimento (Caritas Italiana 2020; Oxfam 2021). Di recente, le organizzazioni internazionali ed europee hanno individuato altresì un nesso significativo tra la riduzione della povertà e la transizione ecologica: da un lato, le persone che vivono in povertà sono più vulnerabili rispetto agli shock prodotti dai disastri naturali (Banca Mondiale 2020); dall'altro, l'aridità dei campi, causata da condizioni climatiche sfavorevoli, determina una crescita della povertà nelle aree rurali (Banca mondiale 2020; Eapn 2020).

Di conseguenza, la povertà può esser «alimentare» quando riguarda la difficoltà di accesso a cibo sano e sufficiente, «educativa» dal momento che non tutti hanno accesso a risorse educative adeguate per ragioni economiche o per limitazioni legate al contesto abitativo e sociale, «sanitaria» in corrispondenza di individui che non possono permettersi cure mediche di base o devono affrontare ostacoli significativi nell'accesso ai servizi sanitari come lunghe liste d'attesa o la distanza eccessiva dai centri di cura. Ancora, la povertà può essere 'abitativa' per chi ha perso la propria abitazione a causa di problemi economici o per chi vive in condizioni inadeguate, in case ad esempio eccessivamente piccole per il numero di abitanti o mal riscaldate durante l'inverno. Peraltro, la povertà può essere 'energetica': quando ci si riferisce all'incapacità di affrontare le spese per i consumi energetici necessari a garantire un'abitazione dignitosa, dovuta sia ai costi elevati dell'energia sia agli alti costi degli interventi per migliorare l'efficienza energetica delle case (Maino *et al.*, 2021).

Ultimo ma non meno importante è il riferimento alla povertà lavorativa: l'Eurostat definisce povero il lavoratore («working poor» o «in-work poor») di età compresa tra i 18 e i 64 anni che, pur lavorando almeno sei mesi durante l'anno, vive in una famiglia il cui reddito disponibile equivalente è inferiore al 60% del reddito equivalente mediano (*ibidem*).

Contributi più recenti riesaminano il concetto di «povertà lavorativa». Ad esempio, Liu (2022) fa notare come la povertà lavorativa si sia estesa da fenomeno regionale a questione globale. Inoltre, la considerazione del ruolo del «capofamiglia maschile» induce a sottolineare l'importanza della dimensione di genere. Parallelamente, altri contributi si allontanano dalla definizione «formale» di Eurostat, per accogliere nuovi elementi informali ed interconnessi tra loro.

Dalla letteratura sul tema del lavoro povero emerge chiaramente che non esiste un modello teorico univoco né largo consenso sulla sua definizione (Crettaz 2013), che varia notevolmente a seconda del punto di vista adottato. Queste differenze influenzano anche le rilevazioni ufficiali effettuate dagli istituti di statistica (Eurostat, Bls), i quali possono misurare il fenomeno in termini assoluti o relativi, oppure in relazione alle condizioni individuali e/o familiari.

In particolare, numerosi studi (Lucifora & Ferraris 2018; Raitano *et al.* 2019; Morlicchio e Benassi 2021) mettono in luce la natura multifattoriale del fenomeno, determinato da diverse cause: la tipologia contrattuale, l'intensità lavorativa, l'inquadramento professionale, la dimensione dell'azienda, la realtà territoriale, il livello di istruzione e competenze, il contesto familiare, così come i sistemi di welfare e il grado di qualificazione, innovazione e produttività del contesto nazionale. In Italia, l'incidenza della popolazione lavorativa povera è particolarmente elevata anche a causa dell'aumento della precarietà occupazionale e del part-time involontario (Giangrande 2021), con un peggioramento dei fattori di vulnerabilità durante la fase pandemica (Di Nunzio, Pedaci, Pirro 2020).

Fatte queste premesse, il presente elaborato, analizzando la povertà lavorativa dapprima in termini generali e successivamente in riferimento al lavoro da remoto nelle aree interne, si focalizza, con un approccio multidimensionale, sull'area interna delle Madonie. Com'è noto, «area interna» è una classificazione territoriale elaborata nell'ambito della Snai (Strategia Nazionale Aree Interne), strategia in favore dei territori marginali lanciata in Italia a partire dal 2014 nel quadro delle politiche di coesione territoriale. Essa introduce una nuova mappatura del paese (Carrosio, Faccini 2018; Barca, Carrosio 2020; Lucatelli, Luisi, Tantillo 2022) nella quale le «aree interne» identificano aree con deficit nell'accesso e nella qualità dei servizi fondamentali (sanità, mobilità, istruzione) cui si associa spesso un sottoutilizzo del potenziale di sviluppo. In connessione alla carente dotazione di servizi essenziali e alla scarsa attivazione delle risorse (Casavola, Trigilia 2012) in queste aree si registra un andamento demografico fortemente regressivo e l'incremento progressivo della popolazione anziana che determina contesti sociali con capacità sempre minori di tutela del territorio (con fenomeni crescenti di dissesto idrogeologico e di dequalificazione del costruito) e di investimento nei processi di sviluppo (con perdita di superficie agricola utilizzata, riduzione del tasso di imprenditorialità e tassi di occupazione più bassi rispetto alle aree centrali) (Istat 2022).

Studi recenti mostrano un crescente interesse per il lavoro da remoto in queste aree da parte dei lavoratori/trici attratti dalla natura e da ritmi di vita più lenti (Bergamante *et al.* 2022; Ass. Nomadi Digitali 2022). Lo studio di Bergamante *et al.* (2022) – svolto su un campione di oltre 45.000 individui dai 18 ai 74 anni – mostra che, nell'ipotesi di una stabilizzazione del lavoro da remoto al termine dell'emergenza pandemica da Covid-19, poco più di un terzo del campione avrebbe considerato lo spostamento della residenza/domicilio in favore delle aree interne e dell'entroterra, attratto dalla natura, da una dimensione sociale più semplice e sostenibile, da tempi più lenti e meno stressanti. Il riscontro appare ulteriormente rafforzato dal *Secondo Rapporto sul nomadismo digitale in Italia* (2022), realizzato dall'Associazione Nomadi Digitali, secondo cui la quasi totalità degli oltre 2.200 intervistati (il 93%) sarebbe interessato a svolgere periodi di lavoro da remoto dai territori marginali e dalle aree interne del paese, in particolare dal Sud Italia e dalle isole. Tuttavia, vi sono differenze tra il lavorare da remoto in situazioni emergenziali e in condizioni di normalità, con conseguenti variazioni nella qualità percepita del lavoro (Fenoglio 2022; Goglio e Vercelli 2022; Ghislieri e Molino 2022).

Se la maggior parte degli studi si concentra sulle ricadute del lavoro da remoto sulle aree interne e sui territori marginali (Tantillo e Zucaro 2024), questa ricerca assume invece il punto di vista complementare meno battuto volto a comprendere in che modo il lavoro a distanza sia condizionato da contesti di marginalità come le aree interne. Considerata la quota molta ampia di occupati che lavore-

rebbe da remoto da area interna, con una preferenza per il Sud e le isole rispetto al Nord, appare quindi particolarmente opportuno chiedersi quali siano i rischi di impoverimento del lavoro da remoto se svolto da queste aree. Il presente contributo quindi mette in evidenza la relazione tra lavoratori e lavoratrici, imprese, nuove tecnologie e territorio, e il modo in cui essa influenza la qualità della vita dei lavoratori/trici, evidenziando criticità, sfide e opportunità del lavoro da remoto da area interna.

10.3. La povertà lavorativa: caratteristiche e conseguenze

Nel ventesimo secolo, il lavoro è stato l'architrave della vita sociale. Con le sue esigenze e con quelle della produzione, il lavoro ha dettato la definizione del tempo e dello spazio nella vita individuale e collettiva, così come la definizione della soggettività sociale all'interno di una relazione di forte e reciproco condizionamento. In questa «società del lavoro» – così denominata per sottolineare il ruolo giocato dal lavoro nella vita sociale per l'appunto, il lavoro ha preso la forma di un contratto, se non proprio di un patto sociale, stipulato all'interno di un quadro legislativo ben preciso tra un datore di lavoro e un prestatore d'opera che, in cambio di una serie di garanzie, ha accettato la sua subordinazione alla macchina della produzione (Cacciapaglia 2023).

Come analizzato da Chicchi (2010), attraverso la stabilizzazione delle «carriere di vita» dentro un modello lineare e scandito da precise fasi (i.e. formazione, occupazione *full time* e a tempo indeterminato, pensione), l'accesso dei lavoratori/trici al consumo dei beni di massa, l'istituzionalizzazione della proprietà sociale e la redistribuzione di parte del reddito complessivo prodotto a favore di servizi di welfare più o meno diffusi su tutto il territorio nazionale, hanno permesso la progressiva emancipazione sociale ad intere fasce di popolazione non proprietaria. Al contempo, però, l'istituzione della società salariale ha imposto una organizzazione sociale notevolmente rigida e una forma di inclusione sociale «differenziale» o discriminatoria poiché articolata diversamente per classe, genere, età, razza[1]. Di conseguenza, la società del lavoro potrebbe avere solo apparentemente scalfito o perlomeno solamente «edulcorato» i privilegi e le posizioni di forza dominanti nel sistema capitalistico, specialmente in alcuni contesti[2]. Tant'è vero che la flessibilità, prima di essere utilizzata come strumento di ottimizzazione delle pratiche produttive e prima di essere imposta nel mondo del

[1] Si rimanda, ad esempio, agli studi di Mingione (2014) e di Fraser (2019).

[2] In Italia, il lavoro è stato accompagnato da un modello di welfare con bassa vocazione universalistica, che ha dunque esacerbato le disuguaglianze sociali e le condizioni di immobilità sociale.

lavoro sotto forma di precarietà occupazionale, si è generata in seno ai movimenti sociali come esigenza di libertà, ovvero di liberazione dal sempre più gerarchizzante, costringente e monotono campo disciplinare del lavoro salariato (Chicchi 2012).

Oggi, tuttavia, la flessibilità è legata ad un lavoro che, troppo spesso, non garantisce più necessariamente una vita dignitosa a lavoratori e lavoratrici. Diversamente dalla società industriale, dove il lavoro ha rappresentato il supporto privilegiato di iscrizione nella struttura sociale specialmente per le classi popolari, nella società odierna il lavoro rischia piuttosto di rimettere all'ordine del giorno la vecchia ossessione popolare del «dover vivere alla giornata», che è la questione del pauperismo, non solo nei casi di mancata entrata nel mercato del lavoro ma anche in quelli in cui l'entrata lascia comunque spazio a fenomeni di instabilità e di insicurezza economica (Castel 1995; Saraceno 2015).

Volendo approfondire tali problematiche odierne, in Italia, il mercato del lavoro si presenta con un tasso di occupazione che è inferiore al 62%. Trattasi di un dato notoriamente preoccupante, che non può prescindere dalla questione dei cosiddetti *working poor*. Essi costituiscono un fenomeno che in Europa negli ultimi anni interessa in media circa un lavoratore ogni dieci, in Italia uno ogni otto (Filandri 2023). Più precisamente, come spiegato di recente nel rapporto annuale dell'Istat (2024) inerente alla situazione del paese, in Italia, la percentuale di lavoratori e lavoratrici a rischio di povertà è aumentata dal 9,5% nel 2010 all'11,5% nel 2022, superando la media europea e avvicinandosi ai livelli osservati in Spagna, che registra l'11,7%. Diversi fattori contribuiscono al rischio di povertà lavorativa in Italia. Il livello di istruzione è determinante: nel 2022, il rischio di povertà per i lavoratori/trici con istruzione primaria era del 18,7%, rispetto al 5,1% per quelli con istruzione terziaria. Inoltre, i lavoratori e le lavoratrici stranieri, soprattutto quelli provenienti da paesi extra-Ue27, affrontano un rischio di povertà significativamente più alto rispetto ai cittadini italiani.

Un aspetto cruciale della povertà lavorativa riguarda poi i bassi salari con cui l'occupazione viene retribuita. Nel mercato del lavoro italiano, essi sono diminuiti del 2,9% negli ultimi 30 anni e del 12% solo negli ultimi 15 anni. La struttura occupazionale è, tra l'altro, caratterizzata da molte posizioni a bassa qualificazione, ben oltre la media dei paesi dell'Ocse[3]. Nondimeno, il salario orario rappresenta solo uno dei tre elementi che, secondo Filandri (2023), definiscono il reddito da lavoro. Da prendere in considerazione, ancora in una maniera integrata, sono altresì il numero di ore lavorate e la continuità. Ci sono occupati che sono pagati pochi euro all'ora, altri che lavorano un numero limitato di ore nella

[3] Dato comunicato nell'intervento della ricercatrice Marianna Filandri in occasione del laboratorio «Claudia! Buone pratiche da condividere per generare parità» svoltosi presso la Città Metropolitana di Milano in data 8 maggio 2024.

settimana e altri ancora che sono impegnati solo alcuni mesi l'anno. Tutte queste condizioni possono essere causa di povertà lavorativa (*ibidem*).

Il lavoro atipico e precario è inoltre caratterizzato da contratti a tempo determinato, tirocini e lavoro a cottimo, compromettendo la costruzione di una carriera e un'identità lavorativa, nonché l'accesso ai diritti di cittadinanza e alle protezioni sociali (Bernard 2020; Cacciapaglia 2023). Nel 2022, il rischio di povertà tra i lavoratori/trici part-time era quasi il doppio rispetto a quelli a tempo pieno (19,9% contro 9,7%). Analogamente, i dipendenti con contratti a termine hanno un rischio di povertà del 16,2%, contro l'8,5% di quelli con contratti a tempo indeterminato. Tra i lavoratori/trici autonomi, il rischio di povertà era del 17% (Istat 2024).

È importante, però, considerare che l'instabilità lavorativa sempre più diffusa oggigiorno non determina necessariamente fenomeni di impoverimento ed esclusione sociale. Molto dipende dal contesto familiare dei soggetti, dalle loro risorse strategiche e relazionali e da come le esperienze di lavoro instabile si inseriscono nei loro percorsi professionali. La diffusione delle occupazioni instabili, quindi, non ha necessariamente conseguenze negative sulle condizioni di vita e sulla vulnerabilità delle persone, ma aumenta enormemente il ruolo del capitale economico, umano, sociale, e quindi amplifica le differenze tra i soggetti che si muovono sul mercato del lavoro (Checchi e Reyneri 2002; Fullin 2002; Saraceno 2015). Il rapporto Istat 2024 evidenzia, di fatto, come la composizione familiare influisca sul rischio di povertà lavorativa: vivere in famiglie con minori aumenta il rischio di povertà, superando il 20% nel caso di famiglie monogenitoriali. Questa dinamica varia tra i paesi, con differenze significative tra Italia, Germania, Francia e Spagna

Ma chi si trova ogni giorno a navigare le difficili acque della povertà lavorativa? Il fenomeno del «lavoro povero» non interessa solo chi ha basse competenze; anche i laureati, soprattutto nella fase iniziale del loro percorso professionale, sono a rischio di povertà. I *working poor* sono piuttosto giovani (16-34 anni), donne, stranieri, lavoratori/trici autonomi, o sottoposti a contratti atipici, o a part-time involontari, come anticipato in precedenza (Parlamento Europeo 2021; Maino *et al.* 2021).

In particolare, tra i lavori autonomi che possono ritrovarsi in una condizione di povertà, si individuano quelli rappresentativi del concetto di «ibridità», per cui sono sempre più numerosi gli individui che combinano elementi di impiego dipendente e autonomo, in maniera finanche involontaria. Questa, di fatto, è un'altra tendenza spinta dai cambiamenti nei mercati del lavoro, nelle tecnologie e nelle organizzazioni (Murgia, Pulignano 2021).

In altre parole, a ritrovarsi in una condizione di povertà lavorativa, possono essere i lavoratori/trici autonomi di seconda generazione (Bologna e Fumagalli 1997), che si distinguono per il loro modo di lavorare indipendente e autonomo,

con caratteristiche nuove rispetto ai tradizionali lavoratori/trici autonomi o liberi professionisti. Peculiarmente, questi individui assumono dei profili lavorativi ibridi, potendo ad esempio collaborare con aziende senza avere un contratto di lavoro fisso, soprattutto operando su base progettuale o consulenziale. Nel loro caso, l'utilizzo delle tecnologie è intensivo, tanto per lavorare quanto per comunicare o collaborare. Questi lavoratori e lavoratrici, anzi, utilizzano la tecnologia anche per lavorare in modalità remote, sia individualmente sia in ambienti di coworking, nei settori informatici o creativi in particolare.

La nozione «lavoratori autonomi di seconda generazione» è emersa nell'ambito degli studi sulla trasformazione del lavoro in un contesto post-fordista, caratterizzato da una maggiore flessibilità e precarietà lavorativa – e quindi esistenziale – dove la tradizionale separazione tra lavoro autonomo e dipendente si sfuma. Ne consegue che, pur lavorando in modo autonomo, questi lavoratori/trici affrontano una nuova forma di dipendenza economica, legata non più solo al singolo datore di lavoro, ma al mercato e ai clienti più in generale. La loro autonomia è quindi accompagnata da una significativa incertezza e instabilità economica.

Per di più, i settori creativi o informatici, in cui molti di questi lavoratori/trici operano, rimandano al concetto di *gig economy* e alle relative problematiche. A tal proposito, Mark Graham (2019) tra gli altri spiega come le nuove forme di lavoro in questione, da un lato, offrano nuove opportunità di ingresso nel mercato del lavoro, dall'altro sollevino questioni significative legate alla precarietà. In questo scenario, l'autonomia può tradursi esponenzialmente in instabilità economica, poiché i lavoratori/trici devono competere in un mercato altamente competitivo, senza neppure poter contare sulle protezioni associate – un tempo – al lavoro dipendente.

L'ambivalenza rimane, comunque, un aspetto centrale della *gig economy*. La dicotomia tra la libertà e la flessibilità da una parte, e l'insicurezza e la mancanza di protezioni dall'altra, rappresenta un'illustrazione chiara delle complessità e delle contraddizioni del lavoro moderno, dove le opportunità esistono in tandem con sfide significative. Si pensi ai tanti richiedenti asilo che riescono, pur non in condizioni ottimali, a lavorare come rider (van Doorn *et al.* 2023; Dimitriadis e Ambrosini 2023). Si pensi anche a chi, potendo lavorare in maniera agile, può inseguire quel sogno di tornare in Puglia, vicino alla propria famiglia e al mare, tra una call e l'altra.

10.4. Dentro e oltre la specificità del lavoro da remoto nelle aree interne

Afferente all'ambivalente *gig economy* o meno, il lavoro agile, che si sostanzia in una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato caratteriz-

zata dalla assenza di specifici vincoli di luogo e di tempo e dall'alternanza tra lavoro in presenza fisica e da remoto (come disciplinato dalla legge di riferimento, la n. 81 del 2017), ha avuto e ha ancora una capillare diffusione. (Tantillo e Zucaro 2022).

Significativamente, l'emergenza apertasi con la crisi pandemica del 2020 ha fatto prendere consapevolezza del fatto che altre spazialità del lavoro sono possibili. Questo genera notevoli implicazioni per i lavoratori/trici, le organizzazioni e i territori che, in primo luogo, permettono di ragionare diversamente dinanzi a classici dilemmi del tipo *Do People Follow Jobs or do Jobs Follow People?* (Greco e Cacciapaglia 2022). In secondo luogo, il lavoratore e la lavoratrice sembrano acquisire una libertà di scelta della propria «dimensione spaziale» in grado di spezzare il vincolo che storicamente ha imposto loro una prossimità alla sede dell'azienda o dell'ufficio (Corazza 2022).

In particolare, con un allentamento del tradizionale «legame» spaziale, il lavoro agile – o quantomeno quello da remoto – può avere un interessante impatto sul territorio italiano, caratterizzato da una accentuata polarizzazione tra zone congestionate e territori in grave contrazione demografica. Nelle cosiddette «aree interne», anzi, dove per alcune tipologie familiari il divario di reddito con la città assume proporzioni estremamente ampie (Tantillo e Zucaro 2022; Serini e Zucca 2023), la scelta del luogo rimessa alla lavoratrice e al lavoratore può determinare importanti sviluppi capaci di contenere forme di povertà relativa particolarmente diffuse.

Nuove spazialità possibili pongono nuovi interrogativi. A titolo esemplificativo: quanto remoto può essere il lavoro per un lavoratore di un'azienda del Nord che decide di risiedere al Sud ma che deve recarsi sul posto di lavoro per alcuni giorni al mese? (Greco e Cacciapaglia 2022). Diverso, infatti, può essere l'impatto sui territori a seconda della forma di lavoro a distanza attuata, in quanto la modalità alternata o ibrida del lavoro agile standard potrebbe essere meno favorevole a un processo di reale rivitalizzazione di aree in via di abbandono e con gravi carenze strutturali, in termini non solamente logistici ma anche di servizi (Tantillo e Zucaro 2022). In particolare, a tale riguardo un ricercatore, esperto di politiche del lavoro e dello sviluppo, ha dichiarato: «Le grandi infrastrutture che dovevano connettere le aree interne con centri urbani, sono finite spesso per essere lo strumento più veloce per andare via. Altro che portare gente. Dobbiamo cambiare un po' logica, parlare di servizi. A mancare spesso sono i servizi, non le infrastrutture. Per esempio, la telemedicina: c'è bisogno di avere banda larga ma soprattutto servono i medici».

Allo stesso tempo, la connettività ad alta velocità sta diventando sempre più cruciale per lo sviluppo economico e sociale delle aree rurali. In questo contesto, il direttore delle relazioni esterne di un'azienda di telecomunicazioni che opera nel mercato della fibra ottica ritiene che gli investimenti nella banda ultra-larga

nelle aree interne rappresentino un impegno strategico per contrastare lo spopolamento e stimolare nuove opportunità lavorative: «Investiamo continuamente per portare la banda ultra-larga nelle aree interne del nostro Paese. Lo facciamo perché crediamo che questo possa aprire a nuove opportunità di lavoro e così a nuove opportunità per restare».

Inoltre, l'impatto sulla vita delle persone può variare notevolmente a seconda delle risorse familiari disponibili o delle condizioni salariali e contrattuali del loro lavoro. La povertà lavorativa rimane, di fatto, un fenomeno significativo nelle aree interne, colpendo anche coloro che lavorano in modalità agile. Questo problema può essere particolarmente grave per i lavoratori/trici autonomi nella *gig economy*, i quali possono trovare in questa forma di impiego sfide significative. I lavoratori e le lavoratrici del settore creativo in queste aree potrebbero trovarsi a viaggiare frequentemente verso i centri urbani per connettersi a reti professionali più ampie e cercare nuove opportunità, il che aumenterebbe i loro costi di trasporto e peggiorerebbe la loro situazione economica.

Anzi, il fenomeno della povertà lavorativa per chi lavora da remoto e nelle aree interne presenta specificità importanti. La mancanza di servizi sanitari, ad esempio, non solo aumenta i costi per coloro che necessitano di spostarsi per ricevere cure, ma costituisce una condizione di povertà sanitaria per tutti i residenti. Nonostante le condizioni del mercato immobiliare nelle aree interne possano suggerire una minore severità della povertà abitativa, i rischi ambientali possono improvvisamente rendere gli immobili pericolanti e inagibili, diminuendone il valore. La povertà relazionale può ridursi per chi decide di tornare nel proprio paese di origine per motivi non strettamente legati al costo della vita nelle grandi città, ma dinamiche soggettive possono altresì influenzare negativamente tale aspetto.

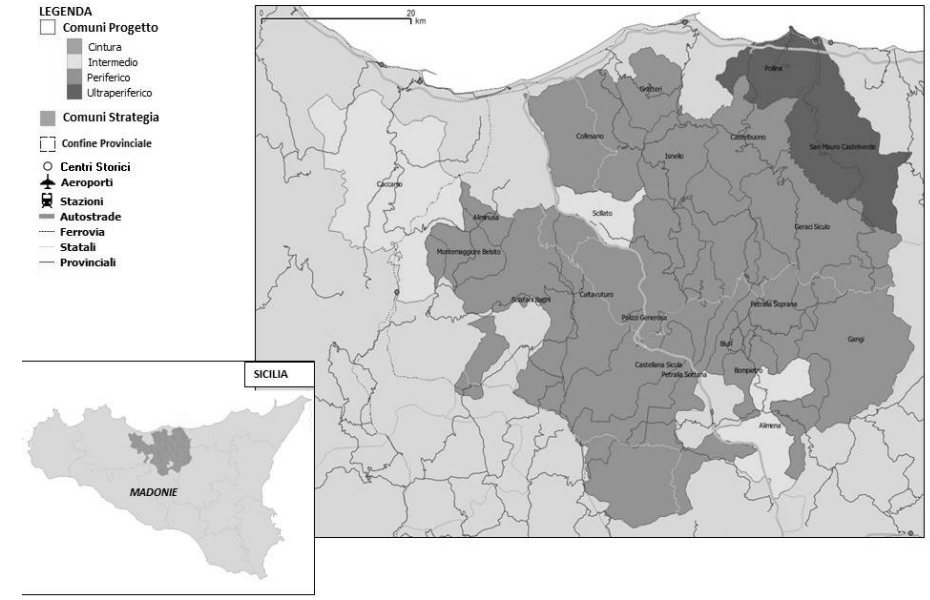
Queste nuove e «situate» specificità ci consentono di ampliare il concetto di povertà lavorativa, le cui caratteristiche fondamentali certamente permangono: si è poveri perché si è pagati poco, a progetto, dopo la rendicontazione del progetto, anche se questo può richiedere mesi e mesi; perché non si è pagati per quelle fasi di ricerca del lavoro o preparatorie ad esso; perché non si può contare su risorse famigliari e neppure sui servizi pubblici, quelli di conciliazione vita-lavoro ad esempio; perché non si è dipendenti ma neppure autonomi.

In ogni caso, la regolazione gioca un ruolo cruciale per far sì che nuove forme di spazialità del lavoro non diventino fonti di nuove povertà. Tuttavia, non si tratta solo di una regolazione tradizionale: parafrasando Regalia (2017), così come il luogo di lavoro può estendersi oltre i confini dell'impresa o dell'organizzazione, allo stesso modo la regolazione può assumere una dimensione più territoriale (Greco e Cacciapaglia 2022). Questa non coinvolge soltanto gli attori tradizionali come lo Stato, l'impresa e il sindacato, ma chiama in causa anche istituzioni locali e regionali, insieme a organizzazioni del Terzo Settore e gruppi informali della società civile, per contrastare le nuove e vecchie forme di povertà.

10.5. Il lavoro da remoto e le aree interne

Il caso di studio si sofferma, nell'ambito delle aree interne Snai, sull'area «Madonie» (vedi *Figura 1*) in Sicilia, toponimo del gruppo montuoso che vi insiste all'interno. L'area interna Madonie è situata nella parte orientale della città metropolitana di Palermo e a nord-ovest del libero consorzio di Caltanissetta e comprende, con la programmazione 2021-2027, 26 Comuni quasi interamente ricadenti nella città metropolitana di Palermo e per lo più montani con una popolazione totale al 2020 di 72.017 residenti[4].

Figura 1 – Carta topografica tematica che rappresenta il territorio delle Madonie in Sicilia (Agenzia per la Coesione Territoriale, n.d.)



[4] Le informazioni per l'inquadramento territoriale dell'area interna Madonie sono ricavate dai documenti di Strategia d'Area prodotti nell'ambito della Snai, i quali si fondano sui dati raccolti ed elaborati da Nuvap (Nucleo di Valutazione per gli Investimenti Pubblici della Presidenza del Consiglio dei Ministri), rappresentati da 154 indicatori su vari temi: demografia, salute, istruzione, trasporti/accessibilità, *digital divide*, turismo e patrimonio culturale, agricoltura e specializzazione settoriale, economia, associazionismo tra Comuni. I dati sono disponibili nell'Openkit Nuval al seguente link: https://politichecoesione.governo.it/it/politica-di-coesione/strategie-tematiche-e-territoriali/strategie-territoriali/strategia-nazionale-aree-interne-snai/le-aree-interne-2021-2027/openkit-delle-aree-progetto/. I Comuni che fanno parte dell'area interna Madonie sono Alia, Alimena, Aliminusa, Blufi, Bompietro, Caccamo, Caltavuturo, Castelbuono, Castellana Sicula, Collesano, Gangi, Geraci Siculo, Gratteri, Isnello, Montemaggiore Belsito, Petralia Soprana, Petralia Sottana, Polizzi Generosa, Pollina, Resuttano, San Mauro Castelverde, Scillato, Sclafani Bagni, Valledolmo, Vallelunga Pratameno, Villalba.

L'area interna Madonie è un territorio straordinariamente ricco dal punto di vista naturalistico[5] – per la varietà degli ecosistemi, dei giacimenti biologici e per la biodiversità – e culturale[6], con un sistema di produzioni agroalimentari di qualità connesso alle caratteristiche specifiche del territorio e alla sua storia produttiva (dalla manna dei frassineti dell'areale di Castelbuono alle varietà locali di grani antichi e di olio d'oliva; dal fagiolo badda e dal peperone di Polizzi Generosa all'albicocca di Scillato; dalla provola delle Madonie al miele dell'ape nera sicula)[7] e un buon dinamismo imprenditoriale[8] con piccoli insediamenti industriali nei Comuni di Castelbuono, Gangi e nelle Petralie. Nonostante queste risorse nell'area complessivamente si rintracciano segnali di una fragilità e di un disagio socio-economico che tendono sempre più a consolidarsi divenendo strutturali. La popolazione è diminuita dal 2011 al 2020 dell'11,58% (a fronte di una diminuzione nello stesso arco temporale in Sicilia del 3,38% e in Italia dello 0,33%), dopo aver già registrato dal 1971 al 2011 un calo estremamente significativo del 24% (elaborazioni dati Istat, Nuval Openkit). La percentuale di popolazione con più di 65 anni al 2020 è pari al 29,22% (in Sicilia il valore si attesta al 21,85% e in Italia al 23,24%), con un sensibile incremento rispetto al valore del 2011 pari al 17,88%, configurando una società locale sempre più anziana oltre che in forte e progressiva contrazione numerica.

Con la riduzione generale della popolazione e della popolazione attiva si indebolisce anche il tessuto produttivo e la capacità dell'area di produrre reddito, come evidenziato dal valore del reddito imponibile Irpef per contribuente che nelle Madonie al 2018 è di 12.660 euro contro 13.650 euro in Sicilia e 17.540 euro in Italia (elaborazioni Formez Pa, Nuval Openkit).

Sul piano dei servizi che la Snai riconosce come fondamentali diritti di cittadinanza, i documenti di Strategia d'area descrivono una situazione sempre più

[5] Le Madonie sono Geopark riconosciuto Unesco.

[6] Gangi, Geraci Siculo e Petralia Soprana fanno parte dell'Associazione dei Borghi più belli d'Italia; Petralia Sottana appartiene ai borghi bandiera arancione del Touring Club Italiano per la bellezza e la qualità dell'accoglienza; Castelbuono, Caccamo e San Mauro Castelverde sono inclusi all'interno dell'Associazione Borghi autentici d'Italia. Il castello di Caccamo e il Duomo di Cefalù fanno parte dell'itinerario arabo-normanno riconosciuto dall'Unesco e ancora numerose sono le attività, le tradizioni, i saperi inseriti dall'Unesco nel Registro del Patrimonio Culturale Immateriale.

[7] Dal 2000 al 2010 si è assistito a una crescita del numero di giovani agricoltori (fino a 39 anni di età) del 42,17% nel quadro di un aumento degli addetti in agricoltura pari al 46% e di una crescita della Sau pari al 9,12% (dati Istat, Strategia d'area Madonie 2014-2020, https://www.onlinepa.info/index.php?page=man_mod&mod=9&action=show&ente=94&idmod=48771).

[8] Al 2020, il numero di imprese per 1000 abitanti è pari a 99,50, superiore al valore che si registra in Sicilia, pari a 97,50, e solo di poco inferiore al valore italiano, pari a 102,61 (elaborazioni dati Istat, Nuval Openkit), con un tasso di disoccupazione che è, nel 2019, del 21,8% contro il 25,7% della Sicilia (sebbene il dato italiano, pari al 10%, sia ben più basso) e un tasso di occupazione, nello stesso anno, del 49,2% contro il 46,6% della Sicilia (e il 59,1% dell'Italia) (elaborazioni dati Istat, Nuval Openkit).

allarmante. In relazione alla scuola e all'istruzione, i processi di spopolamento rendono difficile il formarsi delle prime classi negli Istituti Comprensivi, il tempo pieno è scarsamente diffuso e un'accentuata mobilità degli insegnanti genera criticità legate alla discontinuità didattica. A ciò si aggiunge, nelle scuole secondarie, la dispersione degli indirizzi formativi e la loro distanza dalle vocazioni del territorio e dalle sue specializzazioni produttive[9]. Analoghe difficoltà si registrano in merito alla sanità e ai trasporti. Le misure di razionalizzazione della rete ospedaliera regionale hanno comportato la drastica riduzione dell'operatività dell'unico ospedale delle Madonie (sito a Petralia Sottana) con la conseguente assenza di un punto nascita e uno scarso accesso generale alle prestazioni mediche del servizio sanitario nazionale (pubblico e privato accreditato)[10]. Sul piano dei trasporti e più in generale dei collegamenti, l'area risulta distante oltre un'ora da tutti gli aeroporti dell'isola; la ferrovia segue unicamente la linea di costa nella doppia direzione Palermo-Messina, in parte ancora a binario unico, con stazioni a volte fatiscenti e scontando una frequenza delle corse e tempi di copertura delle distanze non adeguati a soddisfare la domanda attuale e potenziale della popolazione locale. Infine, nel corso degli anni, anche per la dismissione delle province, il sistema di strade a servizio dei diversi Comuni e delle attività produttive del territorio ha continuato a peggiorare presentando ampi tratti in pessimo stato manutentivo o interdetti alla percorrenza[11].

L'approfondimento su campo si è svolto effettuando 11 interviste qualitative individuali semi-strutturate, di cui 6 a lavoratori/trici da remoto, ubicati in particolare a Castelbuono, Isnello e Petralia Sottana (Comuni compresi tutti nella città metropolitana di Palermo), e 5 a policy maker e testimoni privilegiati (i 3 sindaci dei Comuni sopracitati; il board del Gal Hassin, importante centro di ricerca e divulgazione astronomica sito a Isnello, considerato come «voce» unica; il responsabile locale del presidio di comunità di Castelbuono, intervistato anche in qualità di lavoratore da remoto[12]. Isnello e Castelbuono, secondo la classifica-

[9] Al 2020, il tasso di dispersione scolastica nella scuola secondaria di secondo grado è pari nelle Madonie al 2,03% contro l'1,47% della Sicilia e l'1,17% dell'Italia (elaborazioni dati Istat, Nuval Openkit).

[10] Al 2020, le prestazioni specialistiche ambulatoriali erogate ogni 1000 abitanti sono, nelle Madonie, 848 contro un valore di 2582 in Sicilia e di 3047 in Italia (elaborazioni dati Ministero della Salute, Nuval Openkit). Appare anche elevato, al 2020, il tempo medio in minuti che intercorre in caso di emergenza tra la richiesta di intervento e l'arrivo del primo mezzo di soccorso, pari nelle Madonie a 35 minuti contro i 25 minuti della Sicilia e i 21 minuti dell'Italia (elaborazioni dati Ministero della Salute, Nuval Openkit).

[11] Per rappresentare la condizione di isolamento e di scarsa accessibilità dell'area si può considerare la distanza media in minuti dei Comuni non polo dal polo di erogazione dei servizi fondamentali più vicino ponderata per la popolazione; al 2020, nell'area interna Madonie il valore è di 43,61 minuti mentre in Sicilia è di 38,71 minuti e in Italia di 26,88 minuti (elaborazioni Formez Pa, Nuval Openkit).

[12] La partecipazione alle interviste è stata di carattere volontario a fronte della compilazione

zione Snai, presentano un livello di internalità intermedio mentre Petralia Sottana periferico. Inoltre, ai sensi del Dl. n. 641 del 17 dicembre 2019 e del Dgr. n. 405 del 21 settembre 2021, Isnello e Petralia Sottana, diversamente da Castelbuono, sono considerati comuni montani. Il Comune di Castelbuono appare pertanto quello meno svantaggiato, non è un caso quindi vi si registri, anche per alcune iniziative puntuali dell'amministrazione locale e dell'associazionismo nazionale e locale, il maggiore insediamento di lavoratori e lavoratrici da remoto delle Madonie.

Le interviste, effettuate nei mesi di febbraio e marzo 2024, si sono svolte tutte in presenza meno una da remoto attraverso piattaforma Teams, e hanno avuto una durata media, nel caso delle interviste ai lavoratori/trici da remoto, di un'ora e trenta minuti, nel caso dei testimoni privilegiati, di quarantacinque minuti. L'intervista ha seguito due tracce differenti, una per i lavoratori/trici da remoto, con l'obiettivo di raccogliere informazioni sulla loro esperienza lavorativa da remoto sollecitando riflessioni sugli elementi di connessione con l'area interna madonita; l'altra, per i testimoni privilegiati, volta a comprendere le potenzialità da essi riconosciute al lavoro da remoto come strumento di sviluppo per il loro territorio e le misure eventualmente messe in atto per favorirlo.

I profili dei lavoratori/trici da remoto, pur non essendo statisticamente rappresentativi (l'intera popolazione di lavoratori/trici da remoto dell'area interna Madonie è di complessa e incerta rilevazione), sono significativi dell'ampia varietà di condizioni presenti a livello locale. La loro identificazione è avvenuta grazie alle indicazioni dei sindaci di Petralia Sottana e Isnello e del responsabile del presidio di comunità di Castelbuono.

Per iniziare, è opportuno tracciare un profilo generale dei lavoratori/trici da remoto coinvolti, le cui caratteristiche sono anche un effetto più generale della circostanza che non tutti i lavori sono remotizzabili e che qualcuno lo è più di altri (in particolare lo sono le occupazioni più qualificate, ad alta densità di competenze e a maggiore valore aggiunto connesse alle filiere digitali, della conoscenza e della comunicazione, più in ambito terziario che produttivo, a scapito di quelle generiche e di attività lavorative elementari o a bassa intensità tecnologica).

Alla luce di questa considerazione e in continuità con quanto emerge dalla ricerca di Bergamante, Canal, Mandrone e Zucaro (2022) e da quelle sul *south working* di Introini, Pasqualini e Rubin (2022) e di Ferreri e Mirabile (2024), il profilo dei sei lavoratori/trici da remoto prevedibilmente è caratterizzato da un

del consenso informato, ed è stata garantita la riservatezza dei dati in accordo con il regolamento Gdpr 2016/679.

La numerosità degli intervistati, soprattutto relativamente ai lavoratori e alle lavoratrici da remoto, è un limite dell'analisi non consentendo di entrare nel merito di possibili differenze legate alle caratteristiche socio-demografiche e occupazionali considerando variabili come ad esempio il genere, l'età, la condizione familiare e abitativa, la tipologia di professione e quella contrattuale, l'attività svolta e il ruolo occupato sul lavoro.

elevato capitale professionale e culturale, maturato in seguito a percorsi formativi e lavorativi svolti spesso al di fuori dei contesti di origine, in un quadro di esperienze talvolta anche internazionale. Il titolo di studio per tutti è almeno la laurea. Cinque lavoratori/trici su sei hanno un inquadramento da lavoro subordinato (a tempo indeterminato) in favore di aziende nazionali o internazionali di medio-grande dimensione, mentre in un caso siamo in presenza di lavoro autonomo; tutte le figure lavorano nel privato nell'ambito della consulenza aziendale, in ruoli mediani, che implicano responsabilità e coordinamento di altro personale.

Cinque lavoratori/trici su sei convivono con il proprio partner (con periodi a distanza dovuti ai diversi luoghi di lavoro) e non hanno figli (tre pianificano di averli o ne sono in attesa), mentre solo uno è sposato con figli. Una più schematica rappresentazione dei soggetti intervistati a livello locale è espressa attraverso la *Tabella 1*.

Tabella 1 – Distribuzione dei lavoratori da remoto per genere, età, livello di istruzione e stato civile

Genere		Età			Istruzione*			Stato civile	
M:	F:	20-39:	40-59:	60+:	Bassa:	Media:	Alta:	Convivenza:	Sposati:
4	2	5	1	0	0	0	6	5	1

* Istruzione bassa è il titolo di studio fino alla licenza elementare; media, fino al diploma di scuola secondaria di secondo grado; alta, coincide con il possesso della laurea.

Per tutti i casi meno uno, il lavoro da remoto nelle Madonie ha rappresentato un ritorno nel paese delle origini. Nel caso restante la scelta del luogo da cui esercitare il lavoro da remoto è stata determinata dalla motivazione di seguire il partner in una destinazione diversa dal proprio paese di nascita.

Quattro lavoratori/trici su sei sono contrattualmente «full remote», il quinto avrebbe dei vincoli mensili di rientro in sede (Milano) ma afferma di poterli gestire piuttosto liberamente, mentre un solo lavoratore ha vincoli di rientro settimanali ma li ha negoziati ottenendo di poterli assolvere in una sede (Palermo) del datore di lavoro diversa da quella originaria e sita a non troppa distanza dal luogo attuale di lavoro da remoto.

Il lavoro da remoto è stata una scelta per quattro casi su sei; negli altri due casi è stata una richiesta dell'azienda (o del cliente dell'azienda per cui lavorano), accolta comunque positivamente o molto positivamente. Infine, al momento dell'intervista, un lavoratore è in smart working da poco meno di un anno; due da circa due anni; due da oltre quattro anni; e uno da cinque anni. In tre casi, lo smart working è stato sperimentato già prima della pandemia da Covid-19, ma per periodi contenuti e quasi sempre (due casi su tre) in un luogo prossimo a

quello della sede di lavoro in presenza. In tutti i casi, l'attuale condizione di lavoro da remoto ha fatto seguito a precedenti esperienze di lavoro in presenza, prevalenti in termini di durata.

L'analisi rivela che la potenziale povertà del lavoro da remoto non è tanto legata alle condizioni salariali o contrattuali, quanto al contesto socio-economico e infrastrutturale delle aree interne. In quest'ottica il rischio di povertà appare manifestarsi come carenza di dotazioni essenziali cui ogni individuo ha diritto per esercitare a pieno la propria cittadinanza. Servizi inadeguati ovvero condizioni di contesto particolarmente penalizzanti, come è possibile trovare nelle aree interne, possono trasformare il lavoro a distanza in una forma di marginalità e di esclusione sociale ancorché "elitaria". Le specificità del welfare locale, tendenzialmente sempre più compresso e condizionato da un sistema infrastrutturale largamente insufficiente, possono costituire dunque dei fattori di vulnerabilità per il lavoratore da remoto.

In corrispondenza a questo riscontro generale e alla luce del fatto che il lavoro da remoto e lo stabilirsi in area interna possono comportare sia opportunità che criticità, la tesi che proponiamo è che il rischio povertà del lavoro da remoto da area interna si palesi e possa essere interpretato come incrocio tra le criticità della remotizzazione del lavoro e le criticità proprie dell'area interna. Quando le criticità del lavoro da remoto si combinano con quelle delle aree interne, emergono rischi di lavoro povero o vulnerabile.

Nel dettaglio, rispetto alla remotizzazione del lavoro, le opportunità si legano alla flessibilità nell'organizzazione del lavoro con ricadute positive sulla conciliazione vita-lavoro [*Tabella 2*, nn. 5-11], alla libertà di poterlo svolgere senza alcun vincolo territoriale [*Tabella 2*, nn. 1-4] e alla possibilità di una migliore gestione degli impegni familiari [*Tabella 2*, nn. 8, 11]. Meno citate ma pur presenti, la possibilità di sviluppare competenze organizzative specifiche legate al carattere sostanzialmente autonomo del lavoro da remoto [*Tabella 2*, n. 13] e l'abbattimento dell'inquinamento prodotto per la riduzione o l'annullamento dei tempi di spostamento casa-lavoro [*Tabella 2*, n. 12]. Tra le opportunità, l'enfasi maggiore ricade sulla riappropriazione del tempo concessa dal lavoro da remoto, che appare come un grande beneficio a favore di una migliore conciliazione vita-lavoro, di più tempo per sé, per la famiglia, per le relazioni o – in alcuni casi – di un reinvestimento sulla comunità locale e sul territorio del tempo guadagnato.

Le criticità riguardano invece la sovrapposizione tra tempo di lavoro e tempo di vita (tra lavoro e famiglia, soprattutto nei casi di lavoro svolto dal proprio domicilio)[13] con possibili effetti di *over-work* [*Tabella 2*, nn. 28-30], l'isolamento [*Tabella 2*, nn. 14-15], la perdita del rapporto con i colleghi [*Tabella 2*, nn. 16-20]

[13] Come emerge anche da altri studi, il lavoro a distanza rispetto alla conciliazione vita-lavoro può essere sia un'opportunità che un rischio (cfr. Goglio e Vercelli 2022).

(cfr. per un riscontro analogo, Bergamante *et al*., 2022). A queste criticità si aggiunge anche l'insufficiente riconoscimento sotto il profilo delle tutele contrattuali della figura del lavoratore da remoto[14] [*Tabella 2*, nn. 21-23] e il rischio di rallentamento della carriera e della crescita professionale per via di una cultura aziendale che continua a privilegiare il lavoro in presenza [*Tabella 2*, nn. 24-27].

È la riconfigurazione a distanza del rapporto con i colleghi a essere sentita come particolarmente penalizzante, oltre a essere stata generalmente sottostimata nella fase di scelta del lavoro da remoto. Tale fattore spinge i lavoratori/trici a effettuare con regolarità, con o senza vincolo contrattuale, dei brevi periodi nella sede dell'organizzazione per ritrovare i colleghi e per non perdere contatto con il sistema e il clima aziendale. Ciò avviene anche quando tutta l'azienda lavora da remoto, in questi casi infatti ci si organizza congiuntamente per ritrovarsi nella sede dell'azienda negli stessi periodi. A mancare sono soprattutto i momenti quotidiani vissuti insieme negli intervalli dell'attività lavorativa (la pausa caffè, il dialogo e lo scambio occasionale). La relazione a distanza tramite piattaforme digitali di videoconferenza, sebbene ritenuta ancora proficua sul piano lavorativo, viene percepita come non favorevole al lato umano della relazione. L'assenza di momenti di relazione non direttamente finalizzati al lavoro rende inoltre il lavoro a distanza più monotono e interamente strumentale, rivolto unicamente al raggiungimento degli obiettivi con il rischio di aumento dello stress (anche nella forma di tecnostress e di difficoltà a disconnettersi), tanto più nei casi di lavoro in solitudine presso il proprio domicilio [*Tabella 2*, nn. 16-20, 28-30, intervista Lav1, Lav2, Lav4[15]].

Passando alla dimensione territoriale delle aree interne, focus specifico del contributo, in relazione alle opportunità, l'aspetto economico emerge nel parlato di tutti i nostri lavoratori/trici da remoto come quello più evidentemente vantaggioso [*Tabella 2*, nn. 31-35]. La parità del trattamento economico garantita al

[14] In particolare, in due casi viene contestata una clausola del contratto integrativo sul lavoro da remoto sottoscritto tra lavoratore e azienda secondo la quale, nel caso in cui il datore di lavoro lo richieda, il lavoratore da remoto entro un arco temporale di appena un mese deve rientrare in presenza. Nonostante clausole fortemente asimmetriche come queste, il nostro lavoratore da remoto non sembra particolarmente attento al tema della regolazione del lavoro e delle tutele contrattuali, sia più generalmente perché risente probabilmente del fenomeno sempre più intenso di frammentazione della forza lavoro, ma anche perché il profilo lavorativo e professionale generalmente medio o elevato gli assicura, come emerge anche dai racconti, garanzie e privilegi al di là del contratto e un margine di manovra ampio anche in relazione ad aspetti contrattualmente normati (in un caso, ad esempio, il lavoratore dovrebbe rientrare in azienda quattro giorni al mese, ma il lavoratore afferma di poter gestire molto liberamente questi rientri non effettuandoli interamente o accorpando quelli di più mesi in un unico periodo).

[15] Per i lavoratori e le lavoratrici da remoto intervistati si è adottata la nomenclatura «Lav» seguita da un numero identificativo dell'intervistato per semplificare il riferimento alle interviste.

lavoratore da remoto[16] rende infatti molto vantaggioso spostarsi in aree con un costo della vita notevolmente più basso (con l'abbattimento, inoltre, di alcuni costi come quello degli spostamenti casa-lavoro e spesso anche dell'affitto nei casi in cui si ritorni nei luoghi d'origine e si abbia a disposizione un immobile di famiglia).

I vantaggi economici derivanti da un costo della vita notevolmente più basso consentono ad esempio di investire nell'acquisto di una casa agevolando inoltre la formazione e la pianificazione di una famiglia rendendone meno gravosi i costi.

Se si accresce la quota di reddito disponibile, il risparmio che viene accumulato non sempre si associa però a condizioni di vita materiali e complessive migliori per la presenza di vincoli contestuali di accesso a beni e servizi.

Insieme all'aspetto economico, le opportunità e i vantaggi del lavorare da aree interne si riassumono per gli intervistati nella possibilità di condurre uno stile di vita più salubre, lento e sostenibile, che si concilia meglio con la gestione della famiglia o con il desiderio di costruirla, nel beneficio di ritrovare le proprie radici, la propria famiglia di origine e un contesto noto e affettivamente «caldo» (nei casi di ritorno nel luogo di origine, quasi del tutto prevalenti tra gli intervistati) associato alla possibilità di dare un contributo alla crescita del proprio territorio [*Tabella 2*, nn. 36-43, 46-50].

Per gli intervistati è di fondamentale importanza la qualità dell'ambiente naturale, sia nei suoi aspetti materiali (aria pulita, acqua sorgiva, disponibilità di aree verdi urbane, aree protette, condizioni favorevoli di luce e rumore) che in quelli estetici [*Tabella 2*, nn. 38-43].

L'abbattimento dei tempi di spostamento casa-lavoro, tanto più in rapporto a precedenti esperienze in città particolarmente congestionate, è uno degli elementi di benessere del lavoro a distanza da area interna maggiormente apprezzati, sia per il risparmio sui tempi che per quello sui costi, oltre che per il minore impatto ambientale generato [*Tabella 2*, n. 36]. La ritrovata presenza nel contesto locale, se in qualche caso si associa al desiderio di contribuire allo sviluppo del proprio territorio (Lav5, Lav6), negli altri casi non si traduce in una partecipazione alla società civile dovuta anche alla difficoltà di incrociare le proprie preferenze su hobby e passioni con l'offerta locale di attività culturali e sociali (Lav1-4). Ciò è tanto più forte laddove non esiste uno spazio collettivo di lavoro – ad es. uno spazio di coworking – che faciliti e contribuisca proattivamente al coinvolgimento del lavoratore da remoto nelle dinamiche della comunità.

[16] Se tutti i soggetti del nostro gruppo d'indagine dichiarano di percepire la stessa retribuzione che avrebbero in presenza, non tutti però continuano a godere di prestazioni di welfare aziendale come i buoni pasto, che in certi casi non vengono confermati se si sceglie di lavorare a distanza, configurando disparità di trattamento tra lavoratore in presenza e da remoto. In un solo caso, inoltre, il lavoratore dichiara che gli viene corrisposta un'indennità per i costi legati all'utilizzo di internet da remoto.

Tra i profili intervistati non emergono né il timore di un maggiore controllo sull'attività lavorativa per via delle tecnologie digitali né i rischi che riguardano l'ambiente di lavoro, che, soprattutto in caso di lavoro dal domicilio, potrebbe non garantire adeguatamente la salute e il benessere psicofisico dei lavoratori – dalla mancanza di sedute ergonomiche, alle condizioni di illuminazione – e non assicurare condizioni tecniche e di connettività abilitanti. Essi, anzi, significativamente operando da area interna, da luoghi cioè in cui generalmente si riscontrano fenomeni molto marcati di *digital divide*, non rilevano intralci legati a problemi tecnici o a una connessione internet insufficiente o carente[17] (Lav3 afferma addirittura che la connessione attuale è migliore di quella fruita nella precedente esperienza di lavoro da remoto da una grande città europea).

Venendo alle criticità sulla dimensione territoriale delle aree interne, emerge come cruciale innanzitutto il nodo dell'accesso ai diritti di cittadinanza ovvero ai servizi fondamentali come mobilità, sanità e istruzione [*Tabella 2*, nn. 59-63] – soprattutto nel caso di spostamento di interi nuclei familiari con prole – cui si aggiunge anche la carenza di opportunità e occasioni sociali, culturali, ricreative e di svago, soprattutto nel periodo autunnale e invernale [*Tabella 2*, nn. 54-58].

Scontando forti deficit sistemici e una marginalità infrastrutturale, economica e socio-culturale, le aree interne rischiano di determinare impoverimenti su vari fronti compromettendo la qualità di vita complessiva del lavoratore da remoto: dal piano formativo e degli apprendimenti informali (istruzione formale, formazione continua, sostegno alle competenze) [*Tabella 2*, n. 64], alla dimensione ricreativa e della socialità [*Tabella 2*, nn. 54-58]; dalla compressione del potere di scelta sui consumi, per la minore disponibilità di esercizi commerciali (da quelli di prossimità e di piccolo commercio alla Gdo) (intervista Lav5), alla precarietà percepita per l'assenza o la carenza di servizi fondamentali, *in primis* quelli sanitari e di trasporto, e, relativamente ai figli o alla prospettiva di averne, quelli dell'istruzione [*Tabella 2*, nn. 59-63].

Gli intervistati lamentano e subiscono in particolare le pessime condizioni del trasporto locale che induce una sensazione spiacevole di isolamento che si somma a quella percepita se il lavoro viene svolto dal proprio domicilio [*Tabella 2*, nn. 14-15, 59-63]. A ciò si associa la preoccupazione per la distanza dai centri erogatori di servizi, complicata dal sistema viario non adeguato e poco manutenuto, e per la scarsa qualità del Tpl, sia su ferro che su gomma, che impone l'uso costante dell'automobile privata [*Tabella 2*, nn. 55, 59] (cfr. Svimez, 2020; Celata, 2022). Emergono qui tutte le difficoltà del lavoro da remoto da area interna in

[17] Il problema invece si ripresenta fuori dal lavoro, per la copertura non sempre capillare di tutto il territorio comunale o delle aree che gli sono prossime. Se da un lato una connettività non capillare consente che si amplino gli spazi di disconnessione, con beneficio dichiarato da parte del lavoratore da remoto, dall'altro accresce la sua percezione di marginalità e di isolamento.

cui al carattere remoto del lavoro, che implica già il diradarsi di un sistema di relazioni e di abitudini, soprattutto relativamente alla perdita del rapporto in presenza con i colleghi [*Tabella 2*, nn. 16-20], si aggiunge una forma di distanza che rischia di tradursi in marginalità, esclusione sociale e minore accesso ai diritti fondamentali.

Oltre ai trasporti, i lavoratori da remoto lamentano con particolare forza l'insufficiente dotazione e la scarsa qualità dei servizi sanitari [*Tabella 2*, nn. 59, 61, 63]. Coloro, inoltre, che hanno famiglia con figli si trovano in una condizione insieme di vantaggio e svantaggio: vantaggio perché, se rientrano nei luoghi d'origine, possono contare sulla rete familiare come supporto per la cura dei figli [*Tabella 2*, nn. 36, 37]; svantaggio, al contempo, per l'offerta ridotta di servizi per l'infanzia e per la minore disponibilità e/o qualità di offerta formativa che, in corrispondenza alla crescita e alle necessità dei figli, possono spingere a progettare la fuoriuscita dall'area interna e lo spostamento verso la costa in direzione di centri con una maggiore offerta complessiva di servizi [*Tabella 2*, nn. 61, 63].

Al rischio che il lavoro da remoto, se assunto come scelta stabile e definitiva, possa implicare, per quanto evidenziato sopra, ovvero per il persistere di una cultura aziendale che continua a privilegiare il lavoro in presenza[18] [*Tabella 2*, nn.

[18] Come fanno notare Goglio e Vercelli, una criticità «riguarda l'emergere di un divario fra lavoratori/trici 'centrali' e lavoratori/trici periferici o marginali: se al di fuori del contesto emergenziale si andrà stabilizzando la possibilità di fornire larga parte della propria prestazione lavorativa da remoto, questi lavoratori – o più spesso lavoratrici […] – rischieranno di occupare un ruolo periferico o marginale rispetto agli altri lavoratori in presenza considerati 'centrali'. Questa loro collocazione periferica comporterà un aumento dei rischi di isolamento con conseguenze negative sul benessere individuale ma anche in termini di gerarchia all'interno dell'organigramma aziendale e maggiori rischi di dismissione» (Goglio, Vercelli 2022, p. 150). Una tale analisi introduce la riflessione su quanto il lavoro da remoto da area interna rischi di incrementare ulteriormente il divario di genere sul lavoro. Migliore e Rossi-Lamastra (2022), relativamente al periodo pandemico, ritengono che una forte asimmetria di genere si sia espressa soprattutto nelle aree metropolitane a seguito dell'iniquità nell'accesso agli spazi (donne più confinate in spazi domestici impropri per il lavoro e con ruoli di cura che si accavallano a quelli lavorativi molto più che per gli uomini) e sensibilmente meno nei centri più piccoli o in aree di margine.

Per quanto dal parlato delle donne intervistate un simile rischio di divario di genere non sembri emergere, il loro numero è troppo contenuto per poterne ricavare un riscontro empirico significativo.

Ghislieri e Molino aggiungono inoltre che «all'aumentare dei giorni di lavoro a distanza […] diminuisce la soddisfazione a causa dell'isolamento sociale […] Oltre ai rischi già citati, si annoverano anche conseguenze negative sulla retribuzione, sull'apprendimento e sulla carriera: questi elementi sono probabilmente legati a fattori culturali di ordine nazionale e organizzativo legati a una maggiore valorizzazione della presenza» (Ghislieri, Molino 2022, p. 158).

Gli autori sottolineano che la possibilità di praticare il lavoro a distanza, incentivato anche dai risparmi consistenti per l'impresa sul fronte dei costi operativi, non deve corrispondere al declassamento del lavoratore, timore che i nostri intervistati sembrano avvertire – sebbene più in prospettiva futura che nella fase lavorativa attuale e non sempre in relazione alla propria azienda ma più spesso per esperienze pregresse o per testimonianze di lavoratori/trici di altre organizzazioni

24-27], un certo ridimensionamento dell'ambizione personale, l'adattamento a una vita che rinuncia almeno in parte agli obiettivi di carriera, si aggiunge il rischio, legato all'area interna, che la mancata o più difficile frequentazione di reti professionali e l'assenza o la scarsità di opportunità di formazione e apprendimento possa costituire un'interruzione nella crescita professionale riducendo la capacità di aggiornamento, adeguamento e manutenzione della professionalità, comprimendo quel *lifelong learning* sempre più centrale nell'attuale mercato del lavoro (aspetto, come vedremo, mitigato solo nei casi in cui si possa lavorare da uno spazio di lavoro condiviso insieme ad altri lavoratori attingendo allo scambio e al confronto con altre professionalità) [*Tabella 2*, n. 64]. In merito a ciò, gli intervistati ritengono anche che contesti come quelli remoti e marginali delle aree interne possano far emergere ulteriori criticità nell'esercizio di ruoli medio-alti per diverse professioni a causa dell'assenza di quelle condizioni tipicamente metropolitane che li rendono non solo possibili e richiesti dal contesto economico ma anche «vivi» e «stimolanti» per chi li occupa [intervista Lav1 e Lav2] (cfr. Introini, Pasqualini e Rubin 2022).

Per cinque lavoratori su sei del gruppo d'indagine, il senso di isolamento, privazione e ristrettezza del lavoro da remoto da area interna si accresce se il contesto locale non è in grado di offrire spazi di lavoro collettivi – presidi di comunità, office territoriali, coworking, living lab e simili – dal momento che l'abitazione privata è percepita come particolarmente limitante sia per via dell'isolamento che impone al lavoratore privandolo della dimensione del confronto professionale e della socializzazione, sia perché non permette un'adeguata delimitazione del campo lavorativo da quello familiare e della vita privata, rischiando di peggiorare la conciliazione vita-lavoro.

Si evidenzia anche un limite culturale all'interno delle comunità più marginali, ovvero il fatto che la scarsa conoscenza e comprensione del lavoro da remoto, paradigma cognitivamente poco accessibile alla popolazione locale (per lo più anziana e abituata a un modello di lavoro fordista "presenzialista"), non rende pienamente riconoscibile il lavoratore da remoto *in quanto* lavoratore [*Tabella 2*, nn. 51-53]. La dimensione di riconoscimento affettivo all'interno della comunità non si combina dunque con quella di riconoscimento lavorativo, con effetti di indebolimento dell'identità professionale del lavoratore da remoto.

In area interna, la possibile dipendenza da lavoro generata dal lavoro da remoto, che abbiamo sopra evidenziato, si incrocia con particolari condizioni di contesto che ne rendono ancora più concreto e acuto il rischio. Se infatti l'*everywhere* e l'*everytime* (Tantillo e Zucaro, 2022) della prestazione lavorativa possono condurre a un orizzonte di *onnilavoro* con un incremento del livello di sfrutta-

– tanto più in considerazione della particolare condizione di *remoteness* che li riguarda in quanto lavoratori/trici che hanno scelto di lavorare da area interna.

mento, se cioè la possibilità concessa dalle nuove tecnologie di lavorare in qualsiasi momento e ovunque rischia di rendere totalitario il campo e l'impegno lavorativo, con forme di flessibilità che si traducono in nuovi vincoli e svantaggi per il lavoratore da remoto, la circostanza specifica di lavorare da un'area interna, con ridotta offerta di attività extralavorative, può accrescere il rischio che si finisca per lavorare di più, intensificando quel fenomeno di *over-work* e di *over-staying* già sottolineato in relazione al periodo pandemico (De Masi 2020).

Se è vero che la gestione più autonoma del lavoro può mitigare o compensare l'estendersi dei tempi lavorativi facendo guadagnare in flessibilità quanto si perde per il dilatarsi della giornata lavorativa, il rischio che permane, e che appare strutturale e non dipendente dalla contingenza dei casi, è che il progressivo adattamento del lavoro alle scelte di vita del lavoratore apra a una maggiore incorporazione nel lavoro del tempo di vita del lavoratore. Anche la decantata migliore qualità del lavoro che ritorna nelle narrazioni dei nostri lavoratori/trici da remoto, dovuta alla possibilità di una maggiore concentrazione e all'assenza di interruzioni favorite dal contesto [*Tabella 2*, nn. 44-45], rischia di condurre ancora una volta a una condizione di eccesso e dipendenza da lavoro[19].

Si può intravedere in ciò un nuovo rischio di povertà che si proietta sui lavori a più alta qualifica e su quelli tipici del capitalismo della conoscenza, in un quadro di frammentazione anche spaziale del lavoro: il lavoro da remoto, con l'offuscamento dei confini fra dominio privato e professionale, tanto più se svolto nel "vuoto" delle aree interne, come via per una integrale appropriazione al lavoro dei tempi di vita del lavoratore. La flessibilità che esso consente può diventare cioè mezzo per acquisire alle logiche della produttività una parte sempre più ampia del tempo di vita del lavoratore sfruttando l'intensificazione del processo in atto di frammentazione temporale e spaziale dei rapporti di lavoro (Bertolini *et al.*, 2022).

Dalle criticità della remotizzazione del lavoro e di quelle proprie dell'area interna emergono in particolare due dimensioni fondamentali che si incrociano determinando una possibile condizione di povertà/vulnerabilità del lavoro da remoto da area interna: da un lato, la generale riduzione di diritti fondamentali cui il lavoratore si trova ad avere accesso e la privazione di opportunità per il benessere e la crescita sia personale (e/o familiare) che lavorativa, cui si associa, dall'altro, l'ulteriore frammentazione e individualizzazione della forza lavoro nelle forme flessibili in particolare richieste dalla nuova economia postfordista della conoscenza che traduce una generale assolutizzazione del lavoro nel sovrapporsi sempre più ampio, puntuale e capillare tra tempo di lavoro e di vita.

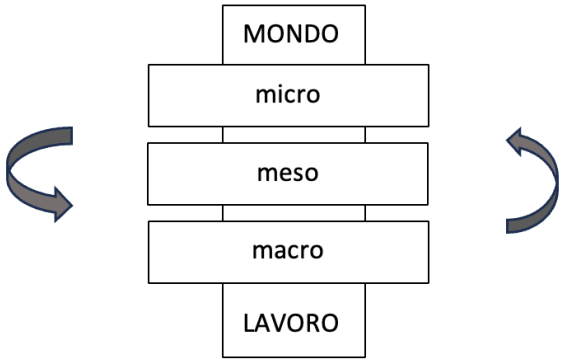
Sintetizzando, il lavoro da remoto dalle aree interne rischia di essere povero:

[19] Per ulteriori approfondimenti sul tema *workaholism* e tecnostress nel rapporto con il lavoro da remoto si veda Spagnoli *et al.* (2020).

a) se non si garantiscono i diritti fondamentali di cittadinanza (ovvero servizi base di salute, istruzione, mobilità) e al contempo opportune occasioni socio-culturali e di crescita personale e professionale; b) se il «vuoto» di offerta delle aree interne in termini di attività e occupazioni extralavorative conduce alla sovrapposizione sempre maggiore tra tempo di lavoro e tempo di vita.

La risposta a queste criticità può avvenire a diversi livelli: micro (individuale, del singolo lavoratore o di un insieme di lavoratori); meso (di carattere locale, su iniziativa degli attori del contesto come l'amministrazione locale, il terzo settore, i gruppi informali); macro (le amministrazioni centrali), naturalmente in relazione tra loro e contemporaneamente in relazione trasversale con la dimensione complessiva del mondo del lavoro e dei suoi attori (*e.g.*, le aziende e le organizzazioni della rappresentanza sindacale e datoriale).

Figura 2 – Livelli di intervento



Chiediamoci, a questo punto, quali siano le strategie messe in atto a livello micro dai lavoratori da remoto per fronteggiare le dimensioni evidenziate di rischio di povertà del lavoro da remoto da area interna. Innanzitutto, i lavoratori e le lavoratrici escludono di potersi e volersi riadattare a una modalità di lavoro interamente in presenza e sono fortemente indirizzati a proseguire nel lavoro da remoto (in linea con il diffuso apprezzamento per il lavoro da remoto registrato da altri studi, cfr. Aloisi, Corazza, 2022; Bergamante *et al.*, 2022) eventualmente in forma mista con periodi di lavoro in presenza (considerati positivi soprattutto per alimentare le relazioni con i vari attori del contesto lavorativo – colleghi e poi superiori e clienti – e il senso di appartenenza all'azienda).

Più in particolare, le strategie messe in atto appaiono essere due, strettamente intrecciate tra loro:

a) lavorare in spazi di lavoro condiviso, anche richiedendone la creazione all'amministrazione locale se non già presenti sul territorio [Lav1, Lav2, Lav5, Lav6];

b) optare per la multi-località, ovvero decidere di spostarsi per periodi più o meno lunghi dall'area interna verso luoghi maggiormente centrali, sia in favore di forme miste/ibride di lavoro da remoto e in presenza sia adottando una modalità *full remote* (in questo caso alternando semplicemente il luogo da cui lo si effettua, ora da area interna ora da un polo centrale o da un luogo dotato di maggiori servizi) [Lav1, Lav2, Lav3, Lav4, Lav5, Lav6].

In relazione alla frequentazione e alla richiesta da parte del lavoratore da remoto di spazi di lavoro condiviso attrezzati per il lavoro a distanza, questa esigenza diffusa, come ha visto chiaramente l'Associazione «South Working - Lavorare dal Sud»[20], che ne ha fatto uno dei punti cardine della sua attività nella forma di quella che Mirabile (2022) ha definito «presidi di comunità», risponde alla necessità, sentita come urgente, di distinguere con chiarezza, a partire dagli spazi, dimensione privata e tempo di lavoro sia di proiettare il lavoro in uno spazio che consenta di recuperarne la dimensione professionale, relazionale e umana, con un risvolto legato anche alla generazione di occasioni di scambio e svago non direttamente lavorative che si possono prolungare al di fuori dello spazio di lavoro con forme a volta anche di impegno sociale e civico condiviso che pongono almeno in parte rimedio ai vuoti di offerta socio-culturale del contesto locale (cfr. Mariotti e Pais 2022). Questo è particolarmente vero quando il presidio di comunità funge da catalizzatore sociale, promuovendo attività civiche, ricreative e culturali che favoriscono relazioni e coinvolgimento nella comunità locale.

Il presidio di comunità, inoltre, può essere anche luogo di incubazione e di sperimentazione di misure di welfare territoriale che contribuiscono ad attenuare la carenza di servizi che affligge le aree interne.

Esso, quindi, sembra offrire risposta a una molteplicità di esigenze, dalla necessità di separare lavoro e vita privata, al rischio di isolamento del lavoratore; dalla richiesta di scambi di carattere professionale al desiderio di inclusione sociale e di partecipazione alla vita locale. La prospettiva analitica adottata, centrata sul lavoratore più che sull'impresa, e la stessa attuale configurazione dei presidi di comunità, il cui accesso non è regolato da accordi con le imprese ma dipende dall'iniziativa del singolo lavoratore, non consentono di valutarne le ricadute sulla produttività aziendale. Ciononostante, la percezione da parte del lavoratore di una migliore calibratura del rapporto vita-lavoro, di un più equilibrato bilanciamento tra momenti funzionali e di scambio e relazione all'interno dello stesso tempo lavorativo, l'asserito miglioramento nelle condizioni materiali e immateriali (relazioni umane in presenza) nello svolgimento del lavoro, consentono di ipotizzare che il vantaggio che il lavoratore ricava dal presidio di comunità impatti positivamente sulle performance aziendali complessive, con beneficio indiretto dunque anche per l'impresa.

[20] Vd. www.southworking.org.

Per quanto riguarda la scelta in favore della multi-località, le criticità delle aree interne evidenziate, determinando per il lavoratore che vi si stabilisce una contrazione dei diritti, delle opportunità, delle occasioni di crescita e promozione personale e lavorativa, sebbene nel breve periodo possano essere compensate da altrettanti fattori positivi – la vicinanza alla famiglia, la recuperata appartenenza al territorio, la salubrità dell'ambiente, i vantaggi di carattere economico, uno stile di vita più sostenibile – alla lunga rischiano di rendere non sostenibile e revocabile la scelta di proseguire nel lavoro da remoto da area interna. In tutti i lavoratori e le lavoratrici del gruppo d'indagine, l'orientamento per il presente o a breve termine è pertanto alternare periodi di lavoro da remoto da area interna e periodi da aree più fornite di servizi: in tre casi su sei, per mancanza di servizi fondamentali, di offerta socio-culturale e per la difficoltà di garantirsi uno stile di vita più conforme alle stimolazioni della vita urbana o che non rinunzia del tutto ad alcune opportunità, ludiche, ricreative, relazionali, formative e di crescita personale tipicamente urbane, si prevede a medio termine l'allontanamento definitivo dall'area interna in favore di centri più urbanizzati, in un caso verso una cittadina prossima all'area delle Madonie (per poter continuare a frequentarle anche in forma saltuaria e più discontinua, in corrispondenza delle festività principali e del periodo estivo)[21].

Il lavoratore da remoto considera importanti una serie di fattori, oltre alla connettività digitale, che includono aspetti socio-culturali, il welfare di base, servizi di supporto al lavoro di qualità, nonché servizi relativi a salute, istruzione e trasporti, in ragione dei quali si mostra aperto, pur nel generale apprezzamento del lavoro da remoto, ad adottarlo in forme miste (che prevedono una parte di tempo

[21] Nel dettaglio, due soggetti pianificano di lasciare l'area interna in favore di una media città di un'altra regione ancora meridionale, soprattutto nell'ottica di costruire una famiglia e di accedere a servizi scolastici adeguati per i propri figli; lo spostamento, nelle dichiarazioni degli intervistati, non significherà l'interruzione definitiva del rapporto di frequentazione dell'area interna, ma ne ridurrà significativamente la durata, limitandola probabilmente ai momenti di festa e al periodo estivo [Lav1, Lav2]. Un intervistato si divide attualmente a metà tra l'area interna e Cefalù (il centro costiero prossimo alle Madonie più grande) anche su richiesta della moglie che non «riesce a stare tutto l'anno in un paesino di pensionati» e per garantire in futuro ai figli, oggi ancora piccoli, l'accesso a servizi scolastici completi [Lav3].

Un'altra intervistata sta pianificando con il compagno di comprare casa a Cefalù, anche lei in previsione della costruzione di una famiglia e per un migliore accesso ai servizi soprattutto in funzione dei figli che verranno (ancora una volta l'attenzione è sulla scuola, sull'intenzione in particolare di evitare le pluriclassi nel percorso di formazione dei figli) [Lav4]. Un altro lavoratore si divide tra l'area interna e la città dove lavora la compagna (Palermo) e ha intenzione di continuare a fare spola tra i due luoghi anche quando costruirà famiglia e avrà dei figli, pur consapevole che probabilmente, al contrario di oggi, sarà la città a trattenerlo più a lungo [Lav5]. L'ultimo lavoratore, infine, per vincoli contrattuali, già oggi trascorre due giorni alla settimana a Palermo e periodicamente deve effettuare qualche giorno di lavoro dalla sede centrale di Milano e ritiene questo bilanciamento tra area interna e grande città necessario e ottimale [Lav6].

in presenza nella sede aziendale) per sfruttare i vantaggi di una condizione di lavoro «ibrida» che minimizza le criticità del lavoro o integralmente in presenza o integralmente da remoto.

10.6. Voci dal territorio madonita

In queste dinamiche l'azione istituzionale di livello locale è chiamata prepotentemente in gioco e si rivela particolarmente importante soprattutto nei processi di sostegno all'abitabilità rivolti anche al lavoratore da remoto. Innanzitutto, l'attore locale istituzionale e i testimoni privilegiati appaiono del tutto consapevoli del quadro delle criticità evidenziate in relazione al rapporto tra lavoro da remoto e condizioni delle aree interne. L'attenzione, anche in questo caso, è immediatamente rivolta all'assenza o alla carenza dei servizi fondamentali che non rendono fino in fondo praticabile l'opportunità del lavorare da remoto da queste aree:

> Sindaco 1[22]: bisogna dare servizi alle persone che vengono qui a lavorare, qui si vive bene si mangia bene, l'aria è bella, ma senza servizi la cosa non decolla, con i servizi invece la gente può essere interessata […] servizi come teatro, cinema, sport, tempo libero, sono convinto che con i servizi la gente verrebbe, ma se io devo vivere qui e non ho una palestra, non ho una piscina, se la scuola e la sanità sono lontane o non funzionano chiaramente non può andare; anche i servizi culturali ci vogliono.

> Gal Hassin: attrezzare il lavoro da remoto non ci vuole nulla […] ma concretamente poi per realizzarlo trovi nei paesi disservizi in tema di scuola, sanità, trasporti…il remoto è una bella opportunità, ma va organizzato […] ci vogliono i servizi: una banca, un supermercato di grandi dimensioni, negozi di abbigliamento, la scuola…anche la mensa per mangiare assieme, la rete internet ovviamente […] sono fondamentali i collegamenti veloci con le strutture sanitarie, ci vogliono i servizi di mobilità con i paesi vicini […] poi i lavoratori da remoto portano la famiglia quindi anche alla famiglia devi garantire servizi, quindi un cinema e un teatro, non bastano gli eventi e le sagre, ci vogliono i servizi culturali per la famiglia e lo sport e le attività ricreative, le biblioteche.

> Sindaco 2: le criticità per rendere il lavoro da remoto veramente credibile sono tante: la viabilità interna, da risolvere e gli animali selvatici che invadono le strade; i trasporti pubblici, perché le aziende regionali non garantiscono più il servizio; poi la sanità, i servizi essenziali vengono meno (la medicina di base, facciamo fatica ad avere medici di famiglia).

[22] Per i sindaci dell'area interna delle Madonie intervistati si è adottata la nomenclatura «Sindaco» seguita da un numero identificativo dell'intervistato per semplificare il riferimento alle interviste.

> Sindaco 3: per abilitarlo [il lavoro da remoto] veramente ci vogliono i servizi, il coworking può aiutare, ma da solo senza servizi fa poco […] queste persone [i lavoratori da remoto] devono poter vivere, ci vogliono i servizi di base, sanità e intrattenimento culturale, l'associazionismo per integrarsi nella comunità, lo sport… si dovrebbero offrire: 1) trasporti, non si riesce a partire con una rete di trasporto locale, ci vuole un trasporto verso i centri metropolitani vicini, Palermo e Catania innanzitutto; 2) una sanità funzionante e completa, il presidio di Petralia vive grandi difficoltà, il personale sta dando tutto ma siamo in emergenza; 3) asili nido, per i lavoratori da remoto che sono genitori e che devono quindi poter lasciare i figli mentre lavorano.
>
> Responsabile locale del presidio di comunità locale: mobilità, asili più moderni, sanità e servizi di intrattenimento, culturali e sportivi, tutto ciò renderebbe il paese più attraente e il lavoratore da remoto potrebbe anche decidere così di spostarsi a lavorare qui definitivamente e non solo per periodi circoscritti, posto certo che l'azienda lo permetta.

L'impegno comune, pertanto, è quello di accrescere le condizioni di abitabilità del territorio potenziando i servizi: «per la mobilità con la Snai abbiamo un progetto di pullman elettrici a chiamata […] che collega con Palermo, che porta alle spiagge, alla piscina di Isnello, e ai presidi sanitari, a Piano Zucco e Piano Battaglia per fare anche trekking […] sul teatro e la musica in estate qui c'è molto movimento […] mentre per l'inverno stiamo ristrutturando uno spazio polifunzionale ovvero il cineteatro» (Sindaco 1).

L'unica via per garantire servizi adeguati è concepire il singolo paese non isolatamente, ma in un'ottica di sinergie, di integrazione dell'offerta, di collaborazione con gli altri paesi, configurando una rete di servizi diffusa: «non tutti i paesi data la grandezza possono avere tutti i servizi, ma se li metti in rete quello che ha uno diventa utilizzabile anche per gli altri; […] in paese ci sarà sempre qualcosa di diverso dalla città, e per compensare questo deficit è importante che ci sia rete tra i paesi delle Madonie, si devono mettere insieme per una maggiore offerta di servizi» (Gal Hassin); «stiamo lavorando molto per far sì che i Comuni delle Madonie possano organizzarsi in maniera sistematica, dobbiamo riuscire a creare una rete di servizi e di collegamento tra i Comuni capaci di offrire una serie di servizi fondamentali» (Sindaco 2); «siamo convinti che se si crea un distretto di diversi coworking nelle Madonie questo possa diventare un moltiplicatore per tutti i paesi, un paese è più attrattivo se lo è tutto il territorio nel quale si trova» (responsabile locale del presidio di comunità locale di Castelbuono).

Ancora nell'ottica della strutturazione e del potenziamento dei servizi, emerge un'attenzione specifica alle necessità del lavoratore e della lavoratrice da remoto con famiglia: «se hai la scuola che funziona […] con mensa e tempo prolungato […] ti porti la famiglia» (Sindaco 1); «abbiamo creato un parco giochi nuovo e ci

sono dei tavoli con prese Usb, così puoi lavorare lì e vedere i bambini giocare nel frattempo» (Sindaco 2); «in tema di welfare familiare abbiamo la scuola primaria, la media […] si può fare qui calcio, calcio a 5, aerobica, arti marziali, tennis al coperto, c'è l'oratorio, la rete per sostenere la vita di una famiglia insomma c'è, manca l'asilo nido ma è nostro obiettivo crearlo, stiamo anche immaginando il doposcuola con una cooperativa di comunità che dovrebbe nascere in questo periodo» (Sindaco 3); «stiamo costruendo una scuola futuristica, efficiente energeticamente, sarà anche punto di ritrovo culturale, è una sfida […] abbiamo lanciato anche il pedibus, accompagniamo i figli a scuola a piedi con un filo, e se lo fai e quindi non prendi la macchina per accompagnare tuo figlio a scuola hai uno sconto sulla Tari» (Sindaco 2).

Varie iniziative, attuate o pianificate, si concentrano sulle politiche abitative come strumento chiave per sostenere e incentivare il lavoro da remoto: «il nostro obiettivo è riaprire e riprendere le tante case in paese che sono chiuse e per fare in modo che vengano affittate faremo delle agevolazioni sulla Tari, l'acqua e sul metano, da 5 a 10 anni esenteremo i costi delle utenze o le faremo pagare con sconti; è un incentivo per venire a lavorare qui» (Sindaco 1); «volevamo togliere le tasse ai proprietari delle case (*e.g.*, la Tari) per consentire loro di darle in affitto a costo irrisorio ai lavoratori da remoto, ma non abbiamo vinto il finanziamento con cui finanziare questa misura, che è soltanto rimandata» (Sindaco 2). In relazione allo stesso obiettivo, ma con un focus più rivolto al lavoratore da remoto temporaneo, «l'idea è aprire una foresteria in un immobile pubblico, in modo da fornire un servizio anche ai lavoratori da remoto che si trattengono poco tempo in paese» (Sindaco 3).

Tra i sindaci e i testimoni privilegiati è chiara la consapevolezza che l'opportunità offerta dal lavoro da remoto si possa concretizzare solo con l'intervento dello Stato centrale: «se non c'è una volontà politica superiore alla nostra di favorire lo smart working l'idea rimane monca, noi possiamo procurare gli spazi, ma serve la volontà politica» (Sindaco 3). Intervento che si colloca a vari livelli: legislativo, «risentiamo dell'assenza di un quadro normativo chiaro sul lavoro da remoto» (Sindaco 3); del sostegno generale alle aree interne, marginali e periferiche, «la sfida è grossa: […] noi chiediamo allo Stato un'attenzione maggiore […] per dare le stesse opportunità al cittadino delle Madonie come a quello di città […] lo Stato deve intervenire come interviene a Venezia e Milano, altrimenti siamo luoghi e cittadini di seconda categoria e già alle 17 nel paese e nei paesi continuerà a non esserci nessuno in giro» (Sindaco 1); fiscale, «[…] ci vorrebbero agevolazioni fiscali all'azienda che remotizza il lavoro o una tassazione ridotta al lavoratore da remoto» (Gal Hassin); «il governo nazionale deve rompere con le lobby cittadine che ci sono dietro le speculazioni immobiliari […] altrimenti si va dietro agli interessi delle grandi città; […] lo Stato deve dare grosse agevolazioni alle aziende, es. il 30% in meno di oneri sociali, se si viene a lavorare nelle aree interne» (Sindaco 1).

In combinazione all'azione dell'amministrazione centrale si sottolinea anche il ruolo decisivo delle aziende e della visione del lavoro promossa: «bisogna cambiare paradigma di lavoro, non basarlo sul tempo, ma sugli obiettivi, non sul controllo ma sulla fiducia» (Sindaco 3).

Ben focalizzata è anche l'importanza di spazi per il lavoro condiviso da offrire al lavoratore da remoto. Per Sindaco 1 la risposta alle necessità basilari del lavoratore da remoto è stata il presidio di comunità, ovvero una infrastruttura sociale di coworking e di partecipazione civica costituita, su iniziativa dell'Associazione nazionale «South Working» e di un'associazione locale (formata da lavoratori da remoto che si sono ritrovati in paese durante la pandemia da Covid-19), in un ampio locale storico annesso al museo comunale naturalistico (partner del presidio), concesso in comodato d'uso gratuito dall'amministrazione locale. Il Comune ha sottoscritto inoltre con il presidio di comunità un protocollo grazie a cui il *coworker* ha diritto ad agevolazioni per i ristoranti (vitto) e per l'accoglienza (alloggio).

Anche per Sindaco 3 il presidio di comunità (costituito anche in questo caso con il coinvolgimento dell'Associazione nazionale «South Working») è un tassello importante della politica locale di promozione del lavoro da remoto: «c'è internet, forniamo la pulizia dei locali, il riscaldamento e il condizionatore; ci stiamo attrezzando per allestire locali nuovi, sempre nello stesso palazzo comunale, con nuovi arredi e tecnologie, ci sarà ad esempio l'accesso con tessera digitale e questo sgancerà lo spazio dagli orari di apertura degli uffici pubblici». Oltre al presidio di comunità, Sindaco 3 punta anche sul living-lab che sta nascendo nel suo Comune a servizio di tutte le Madonie: «farà da grande traino […] lì ci saranno anche i letti, si potrà mangiare avendo le cucine […] insomma il servizio al lavoratore da remoto potrà essere ben strutturato». La strategia individuata per renderlo un moltiplicatore di risorse ed energie per il territorio potrebbe essere quella del «patto di collaborazione» (Giglioni e Piccione 2022): «io ti do la foresteria comunale o un letto al Madonie living lab, insomma l'alloggio te lo copro io e tu mi dai servizi per la comunità» (Sindaco 3).

Il presidio di comunità è importante anche per Sindaco 2: la «casa di comunità», di cui è da diversi mesi partito il cantiere, nascerà in paese in partnership con l'Associazione nazionale South Working e con Labsus di Bologna, e vi si aggiungeranno, sparse per il paese e per il territorio comunale, «panche connesse per poter lavorare anche all'aperto». Lo spazio per il lavoro condiviso è concepito anche per «incentivare il loro [dei lavoratori da remoto] impegno e partecipazione» alla vita locale, superando l'incomprensione che talvolta ricevono dalla comunità, «a volte si fermano nella partecipazione perché la comunità non li comprende», favorendo dunque lo scambio tra abitanti del luogo e lavoratori da remoto in un'ottica anche di «dono reciproco», a vantaggio complessivo del paese e di chi vi risiede (Sindaco 2). Questo processo non sempre facile di inseri-

mento del lavoratore da remoto nel contesto locale, soprattutto se non si tratta di un individuo nativo del luogo, anche per Sindaco 3 può essere agevolato, sia dal punto di vista sociale che burocratico, dall'amministrazione locale: «forniamo al lavoratore da remoto un colloquio diretto con l'amministrazione […] l'amministrazione è ben disposta a facilitare la comprensione e la socialità tra esterni e interni, così anche chi viene e si spende per il paese rende accettabili gli investimenti che facciamo sul lavoro da remoto».

In conclusione, richiamando le due dimensioni fondamentali di povertà/vulnerabilità del lavoro da remoto da area interna, ovvero da un lato, la generale riduzione di diritti fondamentali e la privazione di opportunità per il benessere e la crescita sia personale (e/o familiare) che lavorativa; dall'altro, il rischio di un'assolutizzazione del lavoro per la sovrapposizione sempre più puntuale e capillare tra tempo di lavoro e di vita, appare chiaramente come il lavoro da remoto da area interna ponga delle questioni legate alla persistenza degli squilibri territoriali oltre che alla dimensione della regolazione del lavoro.

Per queste ragioni, pur se non esistono ricette uniche, per evitare la trappola della povertà o di un significativo infragilimento del lavoro da remoto da area interna appare necessario operare su un doppio livello: garantire, da un lato, una maggiore strutturazione e qualità dei servizi fondamentali (dalla sanità, ai servizi scolastici, ai trasporti) e un investimento sull'offerta socio-culturale e sulle attività che contribuiscono alla soddisfazione e crescita personale e professionale delle persone; consentire, dall'altro, che si riesca a separare con chiarezza tempo di lavoro e tempo di vita sia mettendo nella condizione il lavoratore di avere accesso a spazi specificamente destinati al lavoro, come ad esempio i «presidi di comunità» (Mirabile 2022), sia per mezzo di un apparato normativo, oltre che di un «galateo digitale», che tuteli il lavoratore e la lavoratrice da remoto dalla pervasività spaziale e temporale del lavoro regolandone puntualmente la fattispecie e assicurandone i relativi diritti (oltre che i doveri).

Per favorire in particolare il lavoratore da remoto con famiglia (così anche il lavoratore da remoto che intende costruirla sfruttando gli altri fattori abilitanti del lavoro da remoto da area interna – come ad esempio il risparmio sul costo della vita e il supporto della rete familiare) è opportuno il potenziamento dei servizi scolastici e dei servizi per l'infanzia in età pre-scolare (asili nido). In generale le politiche dei Comuni e delle istituzioni territoriali – politiche per la casa, della mobilità, dei servizi sociali – andrebbero ripensate in ottica *family oriented* per favorire fino in fondo i compiti di cura delle famiglie colmando i deficit strutturali dell'area interna (Ferrucci *et al.* 2017).

In definitiva, occorrono, da una parte, politiche pubbliche locali, di contesto (rivolte all'abitabilità, all'inclusione e all'integrazione, con vantaggio peraltro anche per il contesto locale che può giovarsi di nuove capacità, energie, competenze), e nazionali, di coesione territoriale, per dotare le aree interne dei servizi

fondamentali, compresi quelli socio-culturali; e, dall'altra, politiche pubbliche del lavoro per regolamentare la sua *species* da remoto e politiche interne alle aziende, espressione anche della contrattazione tra le parti sociali, che tutelino il lavoratore e la lavoratrice da remoto e che rispondano alle sue esigenze specifiche e diversificate. E serve che queste politiche si integrino. Tale quadro a supporto del lavoro da remoto da aree interne richiede anche lo sviluppo di forme di welfare di comunità che possono coinvolgere un repertorio ampio di attori, l'ente pubblico, le imprese, il Terzo settore, i cittadini e gli stessi lavoratori da remoto (Frixa e Mirabile 2023; 2024).

Impegnandosi per condizioni del genere, il lavoro da remoto nelle aree interne può coniugare virtuosamente crescita economica, benessere individuale (e familiare) e promozione delle comunità locali con vantaggio delle imprese, dei lavoratori e delle lavoratrici (delle loro famiglie) e dei territori che li accolgono.

10.7. Proposte di policy

Alla luce dell'analisi condotta, emerge la necessità di proporre degli spunti concisi di riflessione a favore dello sviluppo di politiche trasversali, integrate e multilivello con l'obiettivo di affrontare le sfide e cogliere le opportunità offerte dal lavoro da remoto nelle aree interne. Le proposte di policy qui delineate mirano a creare un ecosistema favorevole sia per i lavoratori che per i territori, promuovendo uno sviluppo sostenibile e inclusivo. La *Tabella* mira a riassumere i contenuti delle proposte di policy di seguito illustrate.

Potenziamento dei servizi essenziali e dell'infrastruttura digitale

Un elemento cruciale per il successo del lavoro da remoto nelle aree interne è il miglioramento dei servizi di base e delle infrastrutture digitali. Si propone un piano straordinario di investimenti per potenziare i servizi sanitari, educativi e di trasporto, con particolare attenzione all'assistenza sanitaria di prossimità e al rafforzamento dell'offerta formativa. Parallelamente, è fondamentale implementare efficacemente la strategia per la banda ultra-larga, garantendo una connessione internet veloce e affidabile in tutte le aree interne, prerequisito essenziale per il lavoro da remoto e per comunità più resilienti.

Creazione e sostegno di spazi di lavoro condivisi

I «presidi di comunità», come gli spazi di coworking o le «officine territoriali», si sono dimostrati fondamentali per contrastare l'isolamento e favorire l'integrazione dei lavoratori da remoto. Si propone una strategia per integrare i luoghi

della cultura con spazi dedicati all'incontro e al lavoro, come nel caso del Museo Civico di Castelbuono. Incentivi fiscali per le amministrazioni locali e gli operatori privati che investono in questi spazi, insieme alla promozione di partenariati pubblico-privato per la loro gestione, possono stimolare la creazione di un ecosistema favorevole al lavoro da remoto.

Quadro normativo e contrattuale per il lavoro da remoto

Per tutelare adeguatamente i lavoratori da remoto, si propone l'elaborazione di una legge quadro che definisca chiaramente diritti e doveri, con particolare attenzione al diritto alla disconnessione e alla sicurezza sul lavoro, mirando a evitare il rischio di eccessiva regolamentazione. L'introduzione di nuovi modelli contrattuali che bilancino flessibilità e sicurezza, favorendo una gestione per obiettivi, è essenziale. Incentivi fiscali per le aziende che adottano politiche di lavoro da remoto, specialmente nelle aree interne, possono accelerare questa transizione. Inoltre, è cruciale stimolare una pratica sindacale che faccia leva sulle opportunità del lavoro da remoto, promuovendo il benessere individuale e comunitario dei lavoratori.

Welfare territoriale e comunitario

Per rispondere alle esigenze specifiche dei lavoratori e delle lavoratrici da remoto nelle aree interne, si propone la creazione di un fondo di mutualità per i lavoratori poveri e autonomi, gestito in collaborazione con enti locali e associazioni del terzo settore. Lo sviluppo di programmi di welfare aziendale «territorializzati» e il sostegno a iniziative di welfare di comunità possono contribuire a creare un ambiente di supporto per i lavoratori da remoto.

Politiche abitative e di rigenerazione urbana

Per favorire l'insediamento dei lavoratori e delle lavoratrici da remoto nelle aree interne, si propongono incentivi fiscali per l'acquisto o la ristrutturazione di immobili, il sostegno a progetti di rigenerazione urbana che prevedano la creazione di spazi multifunzionali, e la promozione di forme innovative di abitare collaborativo e di riutilizzo del patrimonio immobiliare residenziale esistente.

Formazione e sviluppo delle competenze

Un programma nazionale di formazione continua specificamente rivolto ai lavoratori da remoto, con focus sulle competenze digitali e trasversali, può sostenere la crescita professionale. La creazione di «hub formativi» nelle aree interne,

in collaborazione con università e centri di ricerca, può favorire l'accesso a percorsi di alta formazione. Incentivi alle aziende che investono nella formazione dei dipendenti che lavorano da remoto dalle aree interne possono ulteriormente stimolare lo sviluppo delle competenze.

Promozione della cultura del lavoro da remoto

Infine, per favorire una maggiore comprensione e accettazione del lavoro da remoto, si propongono campagne di sensibilizzazione rivolte sia alle aziende che alle comunità locali sui benefici di questa modalità di lavoro per lo sviluppo delle aree interne. Programmi di scambio e mentoring tra lavoratori da remoto, giovani locali e scuole possono facilitare l'integrazione e la condivisione di buone pratiche. In conclusione, queste proposte di policy offrono un approccio integrato e multidimensionale per affrontare le sfide e cogliere le opportunità del lavoro da remoto nelle aree interne. L'implementazione coordinata di queste misure può contribuire significativamente allo sviluppo sostenibile e inclusivo di questi territori, creando un circolo virtuoso di crescita economica, coesione sociale e innovazione.

10.8. Note metodologiche

Nella nostra indagine sul lavoro povero, da remoto e nelle aree interne, abbiamo adottato un approccio metodologico diversificato per assicurare qualità e accuratezza dei risultati. Parte fondamentale del nostro studio è stata la serie di interviste condotte con una gamma di esperti in questo campo che include accademici specializzati in studi sul lavoro, professionisti del lavoro sociale e rappresentanti di organizzazioni non governative. Le interviste sono state essenziali non solo per raccogliere spunti preziosi sulle dinamiche del lavoro povero ma anche per validare i risultati emersi durante la fase di ricerca.

Parallelamente alle interviste, abbiamo condotto un'analisi approfondita della letteratura scientifica e tecnica relativa ai temi trattati. Questo ci ha permesso di integrare e confrontare le testimonianze raccolte con le evidenze teoriche e gli studi preesistenti, rinforzando così il fondamento teorico del nostro lavoro.

Infine, abbiamo partecipato attivamente a incontri tematici con altri esperti del settore. Questa osservazione partecipante ci ha offerto la possibilità di immergerci ulteriormente nelle questioni specifiche del lavoro povero da aree interne, arricchendo ulteriormente la nostra comprensione e le nostre conclusioni.

Tabella 2 – Opportunità e criticità, nel parlato dei sei lavoratori/trici da remoto, per quanto riguarda la remotizzazione del lavoro e la condizione delle aree interne

SULLA REMOTIZZAZIONE DEL LAVORO	
OPPORTUNITÀ	**CRITICITÀ**
La possibilità di vivere dove si vuole e non necessariamente dove si trova il lavoro LAV1: *grazie al lavoro da remoto posso vivere dove voglio* [1] LAV3: *si è capito col lavoro da remoto che il lavoro non è legato al territorio* [2] LAV4: *la cosa bella è poter scegliere dove vivere senza essere vincolati dal lavoro* [3] LAV5: *ho scelto il lavoro da remoto per il piacere di poter lavorare da qualunque luogo viaggiando, godendo del luogo in cui sceglievo di stare […] vivendolo non visitandolo soltanto da turista* [4]	**Condizione di alienazione da isolamento, se il lavoro viene svolto da casa, ed eventuali conflitti che possono sorgere in famiglia o con il proprio partner.** LAV1: *finito il covid, non ci è stata data scelta di tornare in presenza, il nostro cliente ha infatti capito che gli conviene tenerci in smart e ovviamente alla nostra azienda va bene quello che va bene al cliente; inizialmente, ho visto la cosa come una situazione vantaggiosa, a un certo punto nei 4 anni però ho accusato una certa alienazione, poi col coworking qui a Castelbuono questa alienazione è venuta meno, oggi infatti l'esigenza di andare in ufficio non ce l'ho più* [14] LAV4: *il mio compagno non capisce questa dedizione al lavoro anche da remoto, il tempo che risparmio lo dedico ancora al lavoro e lui questo non lo capisce, come non capisce che il lavoro da remoto è sempre di 8 ore e non posso sgarrare* [15]
Maggiore flessibilità (anche in funzione del ricongiungimento familiare o del miglioramento della vita di coppia) e più tempo libero guadagnato per sé, per le proprie relazioni (ad es. grazie al risparmio di tempo sugli spostamenti casa-lavoro, molto impattanti soprattutto nelle grandi città) LAV1: *nel tempo risparmiato per andare a lavoro posso coltivare hobby come il tennis o frequentare più spettacoli/eventi culturali di prima* [5] LAV2: *l'ho scelto [il lavoro da remoto] per avere flessibilità e per avvicinarmi ai miei affetti, al mio compagno* [6] LAV4: *noi che lavoriamo da remoto siamo avvantaggiati, non ci dobbiamo spostare per lavoro come gli altri cittadini* [7] LAV5: *il lavoro da remoto mi consente di gestire il tempo come meglio credo; […] con il lavoro da remoto ho rinunciato alla carriera perché ho messo al primo posto la flessibilità; […] con la mia compagna siamo molto contenti, la nostra relazione ha beneficiato molto della mia flessibilità, avremmo passato meno tempo insieme […] questo fatto, il tempo da poter dedicare alla relazione grazie al lavoro da remoto sto capendo che per me è importante* [8]	**Perdita o riconfigurazione meno gratificante del rapporto con i colleghi; si riducono o indeboliscono le occasioni di team building, si complicano a volte le comunicazioni di lavoro; può indebolirsi la percezione di appartenenza all'azienda** LAV1*: col coworking l'esigenza di andare in ufficio viene meno però non si azzera, resta la voglia di vedere i colleghi, ma almeno col coworking non sei a casa da solo* [16] LAV2: *mi manca un po' di più il rapporto con i colleghi, li sento su Teams ma è cosa diversa fare pausa pranzo o caffè insieme; […] lavorare in presenza ti rende più facile le comunicazioni, da remoto il processo di comunicazione con i colleghi è più farraginoso* [17] LAV3: *in presenza i rapporti umani sul lavoro sono migliori* [18] LAV4: *andare in ufficio, i pranzi con i colleghi, la perdita di tempo alle macchinette, tutto questo mi manca; il lavoro tutto in smart working penalizza il rapporto con i colleghi e ti fa perdere un po' di contatto con l'azienda, con la dimensione aziendale* [19] LAV5: *la relazione con i miei colleghi, pensavo fossi più indipendente, mi sono reso conto ora che l'assenza di un ufficio stabile si sente e anche il rapporto costante con i colleghi mi manca, avevo sottovalutato questo aspetto* [20]
Miglioramento dello stile di vita, anche sul piano della salute e dell'equilibrio corpo-mente; miglioramento nella conciliazione vita-lavoro LAV1: *grazie al lavoro da remoto è migliorato il mio stile di vita, ho più tempo per fare sport, per cucinarmi cibi più sani* [9] LAV2: *il tempo che ora guadagno grazie alla flessibilità e all'azzeramento dei tempi di spostamento mi consente di gestirmi meglio, dedico questo tempo a me stessa, a un migliore stile di vita*	**Insufficiente riconoscimento sotto il profilo delle tutele legali e contrattuali della figura del lavoratore da remoto** LAV1: *non mi sento tutelato perché lo smart worker ancora non è riconosciuto come figura; dovrebbero esserci delle politiche che tutelino i bisogni di un lavoratore in smart working (es. se sono in smart e mi infortunio a casa è infortunio sul lavoro? Mi aspetterai che fosse così!)* [21]

(vado in palestra, prima non ci riuscivo; riesco a cucinare, prima mangiavo più spesso fuori, è migliorata molto la mia alimentazione e per me questo è molto importante) [10]

LAV3: *per il lavoratore da remoto è inferiore la necessità di supporto familiare rispetto a chi lavora fuori casa, presso il datore di lavoro; se sei a casa a lavorare io posso fare delle cose, ma se sei fuori la famiglia deve fare di più; lavorare da remoto vuol dire avere una persona in più a casa che aiuta* [11]

Minore impatto sull'ambiente, possibilità di svolgere una vita ecologicamente più sostenibile

LAV1: *rispetto a prima, [avendo a pochi passi il coworking], è migliorato anche il mio impatto verso l'ambiente, non inquino per andare in ufficio* [12]

Sviluppo di specifiche competenze legate alla remotizzazione del lavoro

LAV5: *lavorando da remoto ho incrementato la mia capacità organizzativa* [13]

LAV2: *ho firmato un contratto specifico di smart working abbinato al contratto di lavoro abituale, lo integra; questo contratto di smart working ha una clausola in cui si dice che se il cliente o la mia azienda dovesse avere necessità o richiederlo espressamente, con un preavviso di 1 mese, io devo rientrare in presenza; questa clausola a favore dell'azienda può stravolgere la vita dei lavoratori da remoto in un attimo; ci vorrebbero accordi di smart working non facilmente revocabili come il mio in base a un'aleatoria esigenza dell'azienda o del cliente* [22]

LAV5: *non mi sento assolutamente rappresentato, il lavoratore da remoto non è stato ancora individuato veramente, non c'è ancora per me molta consapevolezza sulle esigenze del lavoratore da remoto anche perché queste esigenze sono molto variegate; […] la remotizzazione credo mi tuteli di meno, ad esempio non mi danno i buoni pasto se sto da remoto* [23]

Rischio di rallentamento della carriera e della crescita professionale (soprattutto se il luogo del lavoro da remoto è distante dalla sede aziendale ed è al sud) e/o di minore considerazione rispetto al lavoratore in presenza

LAV1: *quando ho comunicato che mi sarei trasferito al sud per lavorare da remoto una battuta di un dirigente è stata che questo avrebbe rallentato carriera e crescita; […] ma se fossi da remoto a Milano non avrei penalizzazioni, quindi non capisco perché dovrei essere penalizzato se decido di lavorare da remoto dal sud!* [24]

LAV2: *su di me non ho ancora percepito nessun condizionamento negativo, ma sento dire che se lavori a distanza la tua progressione di carriera è limitata, puoi arrivare solo fino a un certo punto* [25]

LAV3: *non è il mio caso perché in azienda siamo tutti in remoto, ma se non è così e sei da remoto conti meno, hai meno voce in capitolo, sei un lavoratore di serie b perché quelli in presenza hanno un accesso privilegiato alla leadership o ai progetti* [26]

LAV5: *da remoto ho ridotto le possibilità di carriera, che in presenza sono maggiori perché salendo di grado la presenza è necessaria* [27]

Rischio di overwork e di sovrapposizione tra vita e lavoro, tra lavoro e vita familiare

LAV3: *a casa inizi [a lavorare] più tardi ma finisci anche più tardi e stacchi più difficilmente mischiando tempo lavorativo ed extralavorativo* [28]

LAV4: *il supporto e l'aiuto che ricevo da mia mamma riesce a farmi pensare a nulla se non al lavoro […]il tempo che risparmio lo dedico ancora al lavoro, lavoro di più…* [29]

LAV5: *mia madre non capisce che sto lavorando e mi interrompe e così anche gli amici; […] se sei in presenza e sei malato non vai a lavorare, da remoto lavori lo stesso; […]la mia compagna accetta tutte le incursioni del lavoro anche nella vita ordinaria che sono frequenti (ad esempio. se partiamo prendiamo un hotel con connessione e talvolta lavoro e la mia compagna lo accetta bene anche perché poi ne gode di questa mia flessibilità)* [30]

SULL'AREA INTERNA

OPPORTUNITÀ	CRITICITÀ
Vantaggi economici, costo della vita più basso (su affitto, spesa, svaghi, soprattutto se si proviene da una grande città), maggiore tempo a disposizione, fattori che consentono di pianificare e affrontare meglio la propria vita, con più agio (miglioramento del work-life balance) LAV1: *Siamo tornati qui perché con la mia compagna, una volta anche lei in smart working, ci siamo detti che vivere lontano dalla famiglia e pagare un affitto esorbitante a Milano non avrebbe avuto senso, quindi sono e siamo tornati per un motivo economico e affettivo; con lo stesso stipendio qui possiamo mettere in piedi un progetto di vita diverso che a Milano ad es. vivere in una casa propria e ampia che a Milano non potrei permettermi; il ritorno giù ci ha dato slancio anche per le prospettiva di vita in coppia (acquistando una casa ampia, che a Milano mai avremmo avuto, questa cosa ci permette di pianificare meglio la nostra vita, anche un figlio o l'acquisto di una macchina, puoi arrivarci prima a queste tappe)* [31] LAV2: *Il costo dell'affitto qui è molto più basso che a Milano, ho e abbiamo risparmi che non avevo e non avevamo prima* [32] LAV3: *il costo della vita è più basso, qui abbiamo più risparmi, sono in una casa molto più grande di quella che avrei potuto permettermi altrove, in una casa di proprietà e non in affitto; […]il principale motivo che mi ha spinto a tornare nel territorio d'origine per lavorare da remoto è stata la convenienza, avere a disposizione una casa grande, indipendente, dentro il paese, sono rientrato qui perché avevo questa possibilità. Senza questa possibilità, sarei comunque tornato in Sicilia, ma avrei considerato anche altre destinazioni* [33] LAV4*: a Milano in piscina andarci per me era difficile, qui in palestra ci vado in bici e non devo organizzarmi la mattina, portarmi il borsone a lavoro; […] qui ho una disponibilità economica maggiore, il costo della vita è più basso quindi vivo meglio con lo stesso stipendio […] con i risparmi maggiori mi posso permettere anche più viaggi di prima* [34] LAV5: *ho scelto di fermarmi qui valutando diversi aspetti, soprattutto quello familiare [famiglia di origine] e la componente economica, il costo della vita più basso, hanno avuto il peso dominante, l'alternativa sarebbe stata Bologna ma lì avrei avuto, per ragioni economiche, meno comodità; […] abbiamo più soldi e ci siamo permessi un appartamento solo nostro; […] in paese sentendomi a casa «protetto», sei anche portato a spendere di più, vivi più «scialato»* [35] **Contesto che rende più facile e agevole la formazione di una famiglia e la gestione familiare (sul piano dei tempi, dei costi, del supporto della famiglia di origine, della vivibilità complessiva – migliore conciliazione vita lavorativa-vita familiare)**	**Scarsa comprensione «culturale» della figura del lavoratore da remoto, delle sue necessità; insufficiente valorizzazione della sua presenza** LAV1: *ancora [in paese] molte persone non sanno nemmeno cosa vuol dire coworking, non hanno proprio il concetto, e non sanno nemmeno che esiste; negli altri paesi delle Madonie senza coworking si fa ancora più fatica a capire il senso del lavoro da remoto; qui grazie al coworking si sta solo ora arrivando a comprenderne il potenziale oltre che a comprendere lo stesso fenomeno in sé* [51] LAV5: *se non ti si vede in ufficio pensano che tu non stia lavorando, a livello culturale qui c'è questo limite, sembra che io non lavori; i miei familiari hanno il limite che non mi vedono come lavorante, pensano che lavorando da remoto posso fare quello che voglio* [52] LAV6: *anche le persone che hanno un ruolo cruciale per sviluppare eventuali iniziative qui nelle Madonie, con qualche eccezione, non sanno nemmeno come sia fatto il profilo del lavoratore da remoto* [53] **Mancanza di opportunità e occasioni sociali, culturali, ricreative, di svago** LAV1: *Vorrei un cinema, un teatro, ma è quasi utopico in un paese, però è questo quello che vorrei* [54] LAV2: *non sento mancanza della città, anche se ci sono delle differenze con il paese ad es. se devo fare qualcosa di diverso dal bere o mangiare sono obbligata a prendere la macchina (es. andare al cinema, teatro…) e andare altrove; nel paese chiaramente c'è più isolamento sociale* [55] LAV3: *certo in paese non c'è molto; […] vorrei una offerta culturale maggiore, sport all'aperto e intrattenimento, magari sfruttando meglio quello che già si ha come ad es. il parco della Madonie, anche per attrarre persone e vedere così facce nuove, dopo un poco qui in effetti ci si annoia; […]il problema in paese è la vivibilità nel senso di non annoiarsi troppo* [56] LAV4: *al di fuori del lavoro mi manca e manca tutto tranne lo sport perché qui c'è la piscina, ma c'è solo quella… servizi culturali, teatro, se ci voglio andare devo andare a Palermo; cinema, devo andare a Cefalù e non è detto ci sia il tuo film; concerti, ti devi ancora spostare… sotto questo punto di vista vivere in paese è limitante* [57] LAV5: *vorrei un paese più dinamico, che offra soprattutto in inverno più svaghi, distrazioni, teatro, anche ristoranti* [58] **Mancanza o insufficienza di servizi fondamentali (sanità, trasporti, istruzione, esercizi commerciali), con enfasi ulteriore, a volte, rispetto alle necessità basilari di una famiglia con figli** LAV1: *ci vorrebbe un presidio sanitario migliore e più vicino, se l'ospedale è lontano è difficile che si scelga quel posto per fare lavoro*

LAV3: *è inefficiente vivere in una metropoli, a conti fatti è peggio che vivere in un posto piccolo; finché hai vent'anni e ti piace uscire, vivere i locali meglio la metropoli, ma poi con la famiglia e le necessità famigliari la metropoli diventa difficile, è impensabile mettersi in macchia e perdere tanto tempo per il trasferimento casa-lavoro, senza contare le spese di affitto, di macchina e benzina; […]: ho un maggiore confort di vita, maggiore tempo in famiglia, ho la vicinanza dei genitori che danno un aiuto per i bambini […] facciamo molte più attività in famiglia insieme, abbiamo più spazio in casa e pertanto possiamo ospitare molto più frequentemente anche dalla famiglia di mia moglie, viviamo come in passato come famiglia allargata insieme ai nonni; […]grazie al rientro dei genitori, questa generazione di bambini sarà molto migliore della precedente, avrà genitori e nonni a casa* [36]

LAV6: *qui lo stimolo a costruire la famiglia è maggiore che in città perché in città le difficoltà che si devono affrontare quando si ha famiglia sono maggiori* [37]

Contesto meno tecnologico e frenetico che consente di riscoprire l'importanza di una dimensione più lenta e umana, differente dal lavoro (su cui ricade positivamente), con sottolineatura delle opportunità, anche estetiche, che il paesaggio offre

LAV1: *la posizione del paese è strategica, è vicino anche al mare, e a volte dopo il lavoro è capitato ci andassi* [38]

LAV2: *è bello vivere in un posto con un bel paesaggio dove non ci sono solo palazzi e palazzi come a Milano* [39]

LAV3*: ho in casa una stanza dedicata solo all'ufficio, ho molta più luce, molto più panorama; […] ho capito poi che non tutto deve essere un'app, ho riscoperto e confermato l'importanza e il piacere della relazione umana* [40]

LAV4: *quando faccio la pausa posso passeggiare fuori e ciò mi ricarica; la qualità della vita è migliorata e incide sul benessere del lavoro, qui in paese stacchi veramente, chiudi il pc vai fuori e stacchi davvero, a Milano non stacchi mai perché è tutto frenetico, a Milano nel week-end andavamo via proprio per staccare, qui non sento questo bisogno perché esco di casa e trovo un mondo diverso da quello del lavoro mentre a Milano anche fuori tutto è lavoro e riporta al lavoro* [41]

LAV5: *l'ambiente non è stressante, mi dà la possibilità di rigenerarmi […] faccio una passeggiata in montagna, mi carico e riverso la carica nel lavoro; c'è anche un fattore relativo alle persone abilitante perché sono disponibili, ti vengono incontro* [42]

LAV6: *cercavo la natura, i ritmi lenti, le relazioni* [43]

Più facile dedicarsi al lavoro, subire meno distrazioni (potendo fruire di aiuti in famiglia, di spazi di lavoro meno affollati e più ampi, o per l'isolamento del luogo)

da remoto; io qui sono venuto perché ci sono nato, ma se non ci fossi nato avrei valutato con grande importanza la presenza o l'assenza di un presidio sanitario; [il paese] manca di servizi a corredo del coworking importanti (sanità, attività ludiche e culturali, mezzi pubblici di trasporto, qui fai tutto con la tua macchina) [59]

LAV2: *il paese è isolato, non ci sono mezzi di collegamento; avverto la mancanza di infrastrutture e di servizi e questo mi fa incazzare, pago le tasse come tutti e ovunque sia ho diritto a quei servizi* [60]

LAV4: *in paese sto bene anche se l'impatto da Milano è stato difficile e oggi un po' ancora lo soffro, a Milano era abituata molto bene, abitavo in una bella zona, avevo i servizi che qui in paese, e anche in Sicilia in generale, non ci sono; […] come modo di vivere solo un pazzo deciderebbe di restare qui in paese dopo 10 anni a Milano, dopo che hai visto quanto è facilitante per la vita Milano ritornare qui è stata una pazzia; […]qui mi danno perché non si arrabbia nessuno per tutto quello che manca, come se fosse normale […] e così si nega il diritto alla salute e alla scuola; […]al primo posto i trasporti, la qualità delle strade è la cosa peggiore, poi la sanità…*[61]

LAV5: *adesso che sto lavorando più in pianta stabile in paese mi mancano i servizi, prima non lo notavo perché effettivamente all'inizio lavoravo da remoto viaggiando molto; […]ci sono limiti oggettivi ad esempio mi si è rotto il caricatore del laptop, avevo una call e non sapevo come fare perché qui non ci sono negozi, sono andato [altrove ANONIMIZZATO come le ricorrenze PAESE farlo con tutte] per comprarlo; […] vorrei connessioni migliori con Palermo e le altre città più grandi* [62]

LAV6: *abbiamo bisogno di migliori servizi di mobilità, asili più moderni, sanità e servizi di intrattenimento, culturali e sportivi; non conosco qui lavoratori da remoto con la famiglia, non ne conosco e non accadrà che ce ne saranno fino a quando il paese non sarà pronto a soddisfare le esigenze varie di una famiglia che viene qui da una città metropolitana ovvero sanità, mobilità, istruzione* [63]

Minori opportunità di incontri e scambi professionali, e di crescita professionale per la marginalità del luogo rispetto alle principali geografie del lavoro contemporaneo; percezione di essere ai margini del mercato del lavoro, dove si decidono le traiettorie di carriera più significative

LAV3: *trovandomi qui ho perso il networking, mi sono chiuso una serie di possibilità di lavoro, non sono più al «centro della scena», dove «accade tutto»* [64]

LAV3: *il paese è un posto tranquillo, lo scelgo per concentrarmi, per isolarmi un po'; poi ho molto più spazio, ho in casa una stanza dedicata solo all'ufficio* [44]

LAV4: *la mamma mi dà tutto, sono servita e riverita, lavoro a casa sua, mi aiuta nella conduzione della casa, io non devo pensare a niente, penso solo al lavoro* [45]

Possibilità di riavvicinarsi alla famiglia di origine (e agli affetti storici), di riappropriarsi delle proprie radici (in caso di ritorno nel luogo di nascita), di lasciare un segno nel luogo di origine

LAV1: *sono tornato anche per il ritorno alle origini, per ritrovare le radici; […] il fatto di vivere giù mi fa stare tranquillo se i miei dovessero avere problemi di salute; […] forse non sarei tornato se non ci fosse stata la mia famiglia qui* [46]

LAV3: *l'ho scelto [il lavoro da remoto] per poter rientrare a casa mia* [47]

LAV4: *l'unico motivo veramente trainante per tornare qui è stato stare vicino alla mia famiglia, a mia madre, che ormai ha una età e ha bisogno o può avere bisogno di me; lavorando da remoto ad es. posso accompagnare mia madre per le visite mediche con facilità…* [48]

LAV5: *ho scelto di fermarmi qui valutando diversi aspetti, quello familiare [famiglia di origine] e la componente economica, ovvero il costo della vita più basso, hanno avuto il peso dominante; l'alternativa sarebbe stata Bologna ma lì avrei avuto, per ragioni economiche, meno comodità; ha inciso anche sulla scelta il network di amici che avevo qui insieme al mio desiderio di provare a portare valore nella mia terra di origine* [49]

LAV6: *sono tornato perché non trovavo più stimolante le città, volevo vivere in paese, ho acquisito la consapevolezza che a Milano, Palermo… non posso intervenire nel cambiamento, qui in paese invece posso farlo e quindi qui per me è entusiasmante, mi diverto come un matto; […] nel piccolo centro è più facile fare e realizzare* [50]

Tabella 3 – Proposte di policy per area di intervento

AREA DI INTERVENTO	PROPOSTE DI POLICY
Servizi e infrastrutture	▪ Piano straordinario di investimenti per servizi sanitari, educativi e di trasporto ▪ Implementazione efficace della strategia per la banda ultra-larga
Spazi di lavoro condivisi	▪ Promozione di «presidi di comunità» e spazi di coworking ▪ Incentivi fiscali per la realizzazione e gestione di questi spazi ▪ Partenariati pubblico-privato per la gestione degli spazi
Quadro normativo e contrattuale	▪ Legge quadro sul lavoro da remoto ▪ Nuovi modelli contrattuali flessibili ▪ Incentivi fiscali per aziende che adottano il lavoro da remoto ▪ Stimolo a pratiche sindacali innovative
Welfare territoriale	▪ Fondo di mutualità per lavoratori da remoto nelle aree interne ▪ Programmi di welfare aziendale «territorializzati» ▪ Sostegno a iniziative di welfare di comunità
Politiche abitative	▪ Incentivi fiscali per acquisto/ristrutturazione immobili ▪ Sostegno a progetti di rigenerazione urbana ▪ Promozione di forme di abitare collaborativo
Formazione e competenze	▪ Programma nazionale di formazione continua ▪ Creazione di «hub formativi» nelle aree interne ▪ Incentivi per la formazione dei lavoratori da remoto
Promozione culturale	▪ Campagne di sensibilizzazione sui benefici del lavoro da remoto ▪ Programmi di scambio e mentoring

Riferimenti bibliografici

Agenzia per la Coesione Territoriale (n.d.). *Madonie*. https://www.agenziacoesione.gov.it/strategia-nazionale-aree-interne/regione-sicilia/madonie/.

Aloisi, A., & Corazza, L. (2022). Tra flessibilità organizzativa e sviluppo sostenibile. Il South working nella prospettiva giuslavoristica. In M. Mirabile & E. Militello (Eds.), *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 51-56). Roma: Donzelli Editore.

Associazione Nomadi Digitali. (2022). Secondo Rapporto sul nomadismo digitale in Italia. Disponibile in: www.nomadidigitali.it/wp-content/uploads/2022/04/Secondo-Rapporto-sul-Nomadismo-Digitale-in-Italia_1.4.pdf [10 aprile 2024].

Banca Mondiale. (2020). *Reversal of fortune. Poverty and shared prosperity 2020*. Disponibile in: www.worldbank.org.

Barca, F. (2009). An Agenda for A Reformed Cohesion Policy. A Place-Based Approach to Meeting European Union Challenges and Expectations. Rapporto Indipendente, Commissione Europea per le Politiche Regionali, Brussels.

Barca, F. (2011). Alternative Approaches to Development Policy. Intersections and Divergences. In Oecd Regional Outlook 2011. *Building Resilient Regions for Stronger Economies* (pp. 215-225). Parigi: Oecd.

Barca, F., & Carrosio, G. (2020). Un modello di policy place-based: la Strategia nazionale per le aree interne. In G. Osti & E. Jachia (Eds.), *AttivAree. Un disegno di rinascita delle aree interne* (pp. 63-72). Bologna: il Mulino.

Barca, F., McCann, P., & Rodriguez-Pose A. (2012). The case for regional development intervention: place-based versus place-neutral approaches. *Journal of Regional Science*, 52(1), 134-152.

Benassi, D., Morlicchio, E., & Saraceno, C. (2020). Poverty in Italy: Features and Drivers in a European Perspective. Policy Press.

Bernard, S. (2020). *Le nouvel esprit du salariat*. Paris: Puf.

Bergamante, F., Canal, T., Mandrone, E., & Zucaro, R. (2022). Il lavoro da remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori. *Inapp Policy Brief*, 26. Disponibile in: https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3420 [10 aprile 2024].

Bertolini, S., Fullin, G., Goglio, V., Pacetti, V., Tosi, S., & Vercelli, M. (2022). Il lavoro da remoto alla prova dell'emergenza. Implicazioni sociali e organizzative. *Cambio. Rivista Sulle Trasformazioni Sociali*, 11(22), 69–82.

Bock, B. B. (2018). *Rural futures, inclusive rural development in times of urbanisation*. Wageningen: Wur.

Borghi, V. (2011). One-way Europe? Institutional guidelines, emerging regimes of justification, and paradoxical turns in European welfare capitalism. *European Journal of Social Theory*, 14(3), 321–341.

Cacciapaglia, M. (2023). *Con il Reddito di Cittadinanza. Un'etnografia critica*. Meltemi Editore.

Caritas Italiana. (2020). *Gli anticorpi della solidarietà, Report 2020 su povertà ed esclusione sociale in Italia*. Disponibile in: https://www.caritas.it.

Carrosio, G. (2016). A place-based perspective for welfare recalibration in the Italian Inner Peripheries; the Case of the Italian Strategy for Inner Areas. *Sociologia e politiche sociali*, 3, 50-64.

Carrosio, G., & Faccini, A. (2018). Le mappe della cittadinanza nelle aree interne. In A. De Rossi (Ed.), *Riabitare l'Italia. Le aree interne tra abbandoni e riconquiste* (pp. 51-77). Roma: Donzelli Editore.

Casavola, P., & Trigilia, C. (Eds.). (2012). *Fondazione Res. La nuova occasione. Città e valorizzazione delle risorse locali*. Roma: Donzelli Editore.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale: Une chronique du salariat*. Parigi: Fayard.

Celata, F. (2022). Lavorare da quale Sud? Lavoro a distanza e squilibri economico-territoriali nel Mezzogiorno. In M. Mirabile & E. Militello (Eds.), *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 9-16). Roma: Donzelli Editore.

Checchi, D., & Reyneri, E. (2002). I problemi del mercato del lavoro in Lombardia all'inizio del nuovo secolo. Milano: Franco Angeli.

Chicchi, F. (2010). Lavoro e vita sociale: le dense ambivalenze della società flessibile. In *San Marcellino: educazione al lavoro e territori* (pp. 35-52). Milano: Franco Angeli.

Chicchi, F. (2012). Lavoro in frantumi: sofferenza e desiderio nell'epoca della precarietà generalizzata. In *Il tempo della precarietà. Sofferenza soggettiva e disagio della postmodernità* (pp. 117-136). Milano - Udine: Mimesis.

Corazza, L. (2022). Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post-pandemia. *Lavoro e diritto*, 36(2), 431-448.

Crettaz, E. (2013). A state-of-the-art review of working poverty in advanced economies: Theoretical models, measurement issues and risk groups. *Journal of European Social Policy*, 23(4), 347-362. https://doi.org/10.1177/0958928713507470.

Di Nunzio, D., Pedaci, M., & Pirro, F. (2020). Il lavoro vulnerabile e la crisi del coronavirus. *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, 21(3-4), 65-80.

Dimitriadis, I., & Ambrosini, M. (2023). De-bordering solidarity: Civil society actors assisting refused asylum seekers in small cities. *Journal of Refugee Studies*, 36(3), 430-448.

Dujarier, M. A. (2021). *Troubles dans le travail: Sociologie d'une catégorie de pensée*. Paris: Puf.

EAPN. (2020). *Supercharging Poverty? EPN 2020 Poverty Watch Report*. Novembre 2020. Disponibile in: www.eapn.eu.

Evidenze dai dati fiscali su lavoro a basso reddito e lavoro povero. Nota statistica realizzata in collaborazione con Dipartimento Lavoro e Terzo settore Acli Aps e Caf Acli. Roma – 1° maggio 2024.

Ferreri, F., & Mirabile, M. (2024). Osservare il south working da una prospettiva territorialista. I presidi di comunità come strategia di attivazione-attrazione demografica nelle aree interne: il caso di Castelbuono. In L. Corazza, L. Di Salvatore, F. Tantillo, & R. Zucaro (Eds.), *Smart working, tempi di vita e del lavoro e riequilibrio demografico dei territori* (pp. 178-188). Roma: Fondazione Giacomo Brodolini.

Ferrucci, F., Tomassini, C., & Pistacchio G. (2017). Individui, famiglie e comunità. Quale futuro demografico per le aree interne. In M. Marchetti, S. Panunzi e R.

Pazzagli (A cura di), *Aree interne. Per una rinascita dei territori rurali e montani* (pp. 49-66). Soveria Mannelli: Rubbettino.

Filandri, M. (2023). Lavorare non basta. *Menabò Eticaeconomia*, 188. Disponibile in: https://eticaeconomia.it/lavorare-non-basta/.

Fraser, N. (2019). *Capitalismo. Una conversazione con Rahel Jaeggi*. Maltemi.

Frixa, E., & Mirabile, M. (2024). Nuove geografie del lavoro tra rigenerazione e identità delle aree interne. *Geotema*, 28, 63–69.

Frixa, E., & Mirabile, M. (2023). Telelavoro e aree in transizione: Inciampo geografico. Il caso South Working. In *Rapporto XVI «Territori in transizione. Geografie delle aree marginali tra permanenze e cambiamenti»* (pp. 121–126). Roma: Società Geografica Italiana.

Fullin, G. (2002). Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 4, 553-586.

Fumagalli, A., & Bologna, S. (1997). *Il lavoro autonomo di II generazione*.

Gallino, L. (2007). *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*. Bari: Editori Laterza.

Giangrande, N. (2020). La questione salariale in Italia. Un confronto con le maggiori economie dell'Eurozona. *Working paper Fondazione di Vittorio*, 3/2020.

Giglioni, F., & Piccione, S. (2022). I patti di collaborazione e il ruolo della cittadinanza attiva nello sviluppo delle aree urbane e rurali del paese. In M. Mirabile & E. Militello (Eds.), *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 67-72). Roma: Donzelli Editore.

Graham, M. (Ed.). (2019). *Digital economies at global margins*. Mit Press.

Greco, L., & Cacciapaglia, M. (2022). Flessibilità geografica del lavoro e politica della produzione: il south working e il ruolo della regolazione. In *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 33-38). Donzelli Editore.

Introini, F., Pasqualini, C., & Rubin, A. (2022). I South worker: lavorare dal Sud al tempo del Covid-19. In M. Mirabile & E. Militello (Eds.), *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 17-23). Roma: Donzelli Editore.

Istat. (2022). La Geografia Delle Aree Interne: vasti territori tra potenzialità e debolezze. Disponibile in: https://www.istat.it/it/archivio/273176 [10 aprile 2024].

Istat. (2024). *Rapporto annuale 2024. La situazione del Paese*.

Liu, J. (2022). Rethinking the defining contextualization of in-work poverty: the challenge of individualism and globalization. *Journal of Chinese Sociology*, 9(1). https://doi.org/10.1186/s40711-021-00160-z.

Lucatelli, S. (2022). La Snai nel contesto delle politiche di sviluppo e coesione. In S. Lucatelli, D. Luisi, & F. Tantillo (Eds.), *L'Italia lontana. Una politica per le aree interne* (pp. 37-66). Roma: Donzelli Editore.

Lucatelli, S., Luisi, D., & Tantillo, F. (Eds.). (2022). *L'Italia lontana. Una politica per le aree interne*. Roma: Donzelli Editore.

Lucifora, C., & Ferraris, V. (2018). Il lavoro povero in Italia, tra bassi salari e precarietà. In Cnel (Eds.), *Rapporto sul mercato del lavoro 2017-2018* (pp. 63-77).

Maino, F., Agostini, C., & De Tommaso, C.V. (2021). Contrastare le povertà. *Working paper Consiglio Regionale della Lombardia*.

Mariotti, I., & Pais, I. (2022). Lavoro a distanza e nuovi luoghi del lavoro: il ruolo dei coworking pubblici in Italia. In M. Mirabile & E. Militello (Eds.), *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 81-87). Roma: Donzelli Editore.

Migliore, A., & Rossi-Lamastra, C. (2022). L'equità è una questione di spazio: le disuguaglianze di genere nell'accademia italiana durante la pandemia da Covid-19. In M. Mirabile & E. Militello (Eds.), *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 25-30). Roma: Donzelli Editore.

Mingione, E. (2014). Le dinamiche del capitalismo, la mercificazione globale e la crisi economica: quali prospettive per il welfare delle società industriali avanzate. *Politiche sociali*, 2, 205-220.

Mirabile, M. (2022). Introduzione. In M. Mirabile & E. Militello (Eds.), *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 3-5). Roma: Donzelli Editore.

Morlicchio, E., & Benassi, D. (2021). Bassi salari e bisogni familiari: l'in-work poverty in Europa. *Sociologia del lavoro*, 161(3), 34-53.

Morlicchio, E., & Morniroli, A. (2013). *Poveri a chi?*. Napoli (Italia): Edizioni Gruppo Abele.

Murgia, A., & Pulignano, V. (2021). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 135.

Ocse. (2013). *Partenariati urbano-rurali. Un approccio integrato allo sviluppo economico*, IX Conferenza Ocse sulle politiche di sviluppo rurale, Regione Emilia-Romagna, Bologna.

Oxfam. (2021). *Disuguitalia, Dati e considerazioni sulla disuguaglianza socio-economica in Italia*. Disponibile in: https://www.oxfamitalia.org.

Parlamento Europeo. (2021). *Reducing inequalities with a special focus on in-work poverty*. European Parliament resolution of 10 February 2021 on reducing inequalities with a special focus on in-work poverty (2019/2188(INI)). Disponibile in: www.europarl.europa.eu.

Paugam, S. (2013). *Le forme elementari della povertà*. Bologna: Il Mulino.

Raitano, M., Jessoula, M., Natili, M., & Pavolini, E. (2019). I working poor in Italia. *Social Cohesion Papers*, 2(1).

Regalia, I. (2017). Beyond Workplaces and Industries: Possibilities for Organized Action at the Territorial Level. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 38, 2, 233-256.

Saraceno, C. (2015). *Il lavoro non basta*. Bologna: Il Mulino.

Sassen, S. (2014). *Expulsions: Brutality and Complexity in the Global Economy*. Harvard University Press.

Sennet, R. (1999). *L'uomo flessibile*. Feltrinelli Editore.

Seravalli, G. (2015). *An Introduction to Place-Based Development Economics and Policy*. Cham: Springer.

Serini, A., & Zucca, G. (2024). *Lavoro e vulnerabilità economica*.

Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., & Ghislieri,

C. (2020). Workaholism and technostress during the Covid-19 emergency: The crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in Psychology*, 11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620310.

Strategia d'area Madonie 2014-2021. Disponibile in: https://www.onlinepa.info/index.php?page=man_mod&mod=9&action=show&ente=94&idmod=48771 [10 aprile 2024].

Strategia Nazionale Aree Interne (Snai). Disponibile in: https://www.politichecoesione.governo.it/it/politica-di-coesione/strategie-tematiche-e-territoriali/strategie-territoriali/strategia-nazionale-aree-interne-snai/le-aree-interne-2021-2027/ [10 aprile 2024].

Svimez. (2020). In Svimez (Eds.), *Rapporto Svimez 2020. L'economia e la società del Mezzogiorno* (pp. 223-234). Bologna: il Mulino.

Tantillo, F., & Zucaro, R. (2022). Senza vincoli di luogo. In M. Mirabile & E. Militello (Eds.), *South Working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia* (pp. 39-44). Roma: Donzelli Editore.

Tantillo, F., & Zucaro, R. (Eds.). (2024). *Iper-luoghi e spazi di interazione: lo Smart Working nelle aree interne*. Inapp Paper, 49. Disponibile in: https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4225 [10 aprile 2024].

Van Doorn, N., Ferrari, F., & Graham, M. (2023). Migration and migrant labour in the gig economy: An intervention. *Work, Employment and Society*, 37(4), 1099-1111.

Vitale Brovarone, E., & Cotella, G. (2020). La strategia nazionale per le aree interne: una svolta place-based per le politiche regionali in Italia. *Archivio di studi urbani e regionali*, 129(3), 22-46.

11.
Il lavoro povero: analisi comparativa degli studi di caso

Daniele Di Nunzio

Introduzione

In questo capitolo è presentata l'analisi comparativa degli studi di caso, considerando le dimensioni del modello teorico presentato nel primo capitolo: a) la condizione occupazionale e famigliare dell'individuo; b) il contesto aziendale e produttivo; c) il contesto sociale e istituzionale; d) l'azione contrattuale; e) l'azione a livello sociale e istituzionale.

Questa analisi si sofferma su alcuni aspetti ritenuti rilevanti per comprendere la complessità del lavoro povero e degli interventi di contrasto, e si rimanda ai singoli studi di caso per un approfondimento.

L'analisi comparativa ci restituisce la complessità degli interventi necessari per contrastare il lavoro povero che non possono essere pensati e attuati in maniera separata ma necessitano di una visione d'insieme e di modelli di intervento multilivello, in grado di favorire la collaborazione tra tutti gli attori.

Alla fine del capitolo è presente una tabella di sintesi degli studi di caso per favorire una lettura comparativa delle esperienze. Il modello teorico e di intervento, elaborato in stretta relazione con questa analisi comparativa degli studi di caso, è presentato nel primo capitolo di questo volume, che restituisce anche uno schema sintetico dell'analisi trasversale degli studi di caso.

11.1. Condizione occupazionale e famigliare dell'individuo

Come emerge da tutti gli studi di caso, i contesti famigliari condizionano fortemente l'esposizione al rischio di lavoro povero, considerando da un lato la situazione di bassi redditi, che espone le persone al ricatto occupazionale e al rischio di povertà, dall'altro la famiglia come potenziale ammortizzatore sociale principale (se non unico) nel caso di perdita del posto di lavoro e di basse retribuzioni.

Considerando le variabili individuali, per quanto riguarda l'età, i casi rilevano

una certa trasversalità del rischio di povertà lungo l'arco di vita, sebbene l'anzianità lavorativa, come nel caso del lavoro edile e di cura, si accompagni a una maggiore qualificazione ed esperienza che consente l'accesso a retribuzioni maggiori, mentre la fase di accesso al lavoro proprio della condizione giovanile espone a paghe più basse e maggiore precarietà.

Considerando il genere, per le donne si afferma una doppia vulnerabilità data da un lato dalla maggiore difficoltà di accedere a professioni più retribuite, dall'altro dal maggior lavoro di cura che comporta problemi per la conciliazione e l'esigenza di lavorare in part-time (in molti casi involontario). Questa situazione può portare a situazioni molto critiche, come nel caso delle donne «sole» con figli che si rivolgono ai servizi della Caritas di Matera.

La condizione di migrante comporta un'estrema vulnerabilità al rischio di lavoro povero, per diverse ragioni: le minori opportunità di accesso ai servizi pubblici e alle tutele assistenziali, il costante ricatto del permesso di soggiorno, la difficoltà di parlare la lingua italiana, la minore conoscenza dei diritti, l'esigenza di contribuire alla vita della famiglia di origine attraverso le rimesse internazionali, il maggiore isolamento e, dunque, la forte dipendenza dalla comunità di origine nei contesti in cui si vive e lavora.

Anche la condizione residenziale influisce sulle retribuzioni, ad esempio considerando lo spostamento tra casa e lavoro e la possibilità di avere dei mezzi pubblici a disposizione o, altrimenti, di affrontare i costi di un mezzo privato. Difatti, nel lavoro da remoto, questo risparmio è considerato determinante per i vantaggi economici che ne derivano, mentre in altri contesti, come l'edilizia e l'agricoltura, la possibilità di raggiungere il luogo di lavoro – i campi e cantieri sparsi tra le province – è determinante per definire l'opportunità stessa di potere avere un impiego.

Per quanto attiene le condizioni occupazionali, i casi confermano le evidenze rilevate dalle analisi statistiche, per cui i bassi salari si collegano a: minori ore di lavoro, discontinuità occupazionale, contratti a termine e, in sintesi, a condizioni di precarietà.

In particolare, gli studi di caso consentono di approfondire le dinamiche di informalità che pesano sulla retribuzione, tra cui le varie forme di lavoro irregolare che vanno dal caporalato e padronato dell'agricoltura (presente anche nel lavoro di cura a domicilio) alle ore di straordinario non pagate, un fenomeno ampiamente diffuso. Ad esempio, nel lavoro di cura, gli straordinari non pagati assumono una forma ordinaria e codificata nel cosiddetto «fuori busta», funzionale a ridurre il costo del lavoro attraverso l'evasione delle tasse. Anche nel commercio, turismo e ristorazione, come nel caso di Matera, è prassi diffusa formalizzare un impegno orario inferiore a quello reale, con un ampio utilizzo di part-time che poi diventa anche full-time in base alle esigenze, e spesso le mansioni sono sotto-inquadrate, pur applicando i Ccnl più rappresentativi. Nel lavoro da

remoto, gli straordinari non pagati si traducono nel superamento stesso dei limiti temporali tradizionali e standard (l'ora di lavoro), in favore del lavoro per progetti e obiettivi e una difficoltà nel separare tempi di vita e di lavoro.

Ulteriori evasioni dai perimetri formali che definiscono il rapporto tra retribuzione e tempo sono determinate dallo svolgimento di attività non previste che potrebbero consentire un migliore inquadramento (come accade spesso nell'edilizia) o sono inserite attività collaterali a quelle previste dal contratto, con minore qualifica, per saturare i tempi di lavoro (come le attività di pulimento nel lavoro di cura).

È bene evidenziare come i bassi salari si colleghino inoltre a futuri previdenziali altrettanto problematici, con l'aggravante che queste mansioni sono spesso usuranti (si pensi al lavoro edile, di cura, agricolo, nella ristorazione) e, dunque, comporterebbero, al contrario, l'esigenza di ridurre gli orari, aumentare le pause e favorire la pensione anticipata nelle fasi di vita più avanzate.

11.2. Contesto aziendale e produttivo

La frammentazione e l'isolamento nelle reti produttive sono dei fattori determinanti nel definire l'esposizione al rischio di lavoro povero, e si manifestano in molteplici forme, come: la subordinazione alla grande distribuzione commerciale delle imprese agricole; il sistema di appalti e subappalti pubblici e privati delle costruzioni; la micro-impresa famigliare nel turismo, ristorazione e alloggi; l'esternalizzazione dei servizi sanitari pubblici di cura e assistenza; la segmentazione tra i luoghi propria del lavoro da remoto; la parcellizzazione del lavoro autonomo.

Spesso, come nell'agricoltura e il turismo, lo sviluppo dei settori se non è stato guidato, controllato e supportato dalle istituzioni, si traduce in uno spontaneismo di mercato dove la competizione si gioca sull'abbassamento dei costi e sulla flessibilità nello sfruttamento del lavoro per le imprese più piccole che non possono contare su modelli organizzativi strutturati.

I settori delle costruzioni, agricolo, del turismo, socio-sanitario, appaiono come un insieme di imprese dove l'intervento pubblico e l'azione sindacale sono soggetti indispensabili per favorire una regolamentazione di filiera e dei rapporti tra la domanda e l'offerta di lavoro, che altrimenti, se lasciati al mercato, possono arrivare ad assumere forme spietate, non solo in termini economici, ma in tutti gli aspetti dello sfruttamento del lavoro, anche per la salute e sicurezza, fino ad arrivare al rischio di perdere la vita, come purtroppo rilevano i dati elevati di morti sul lavoro nell'agricoltura e nelle costruzioni (come accaduto anche nel periodo in cui è stato condotto lo studio di caso di Latina, con la tragica morte di Satnam Singh, un indiano senza contratto regolare di lavoro, morto dissanguato in seguito a un incidente in cui aveva perso il braccio, dopo essere stato

scaricato dal «padrone» sulla strada davanti alla sua abitazione senza prestare alcun soccorso).

Ad esempio, nel caso di Matera, l'ampia frammentazione propria del commercio e turismo si è intensificata con la diffusione di formule extralberghiere nella ricettività, come le case vacanze e i «bed and breakfast», in assenza di una pianificazione congiunta dello sviluppo che accompagnasse gli investimenti per la capitale europea della cultura. Questa esplosione di micro-imprese a carattere famigliare, anche conseguente all'aumento del turismo, si è tradotta così in una crescita dell'occupazione soprattutto di carattere informale e, comunque, a bassa qualifica, come le attività collaterali di pulimento. Dunque, un evento culturale molto rilevante a livello internazionale ha lasciato ben pochi posti strutturati.

Il lavoro da remoto del personale qualificato, che è stato analizzato nel caso delle Madonie, non presenta di per sé dei rischi di povertà ma la vulnerabilità può aumentare in associazione a diversi fattori propri del contesto aziendale (come la scarsa valorizzazione del lavoro da casa da parte dell'impresa, il rischio di isolamento con i colleghi e i dirigenti, le minori opportunità di formazione on the job, la condizione precaria del contratto) o dovuti alle carenze proprie delle aree interne (con costi aggiuntivi in termini di accesso ai servizi pubblici essenziali).

Difatti, come vedremo, tutti gli interventi attuati dalle associazioni, sindacati e istituzioni si interessano anche di come favorire una qualificazione delle imprese e delle filiere.

11.3. Contesto territoriale sociale e istituzionale

Il contesto territoriale appare determinante considerando diversi fattori, quali:

- il supporto delle istituzioni locali in termini di capacità di governare e controllare i processi produttivi, affermare la legalità e favorire la crescita delle attività e della qualità del lavoro;
- il costo della vita e la rilevanza della «povertà relativa», con dei vantaggi per le spese quotidiane affrontate nelle aree interne;
- i servizi pubblici locali in termini di trasporti, scuole, comunicazione, attività culturali e sportive, che hanno degli impatti diretti sui costi che affrontano le/i lavoratrici/tori e, più in generale, sulla qualità della vita, fino a determinare ad esempio l'esposizione a un maggiore rischio di illegalità nel rapporto tra carenza di trasporti pubblici e presenza di caporalato.

Questi fattori sono decisivi in ogni studio di caso e, ad esempio, le Madonie si presentano come uno scenario di area interna in cui da un lato si potrebbe attrarre un lavoro qualificato e professionale, dall'altro non si è in grado di offrire una qualità di vita e di lavoro adeguata a soddisfare una platea di liberi professionisti. Difatti, l'analisi rivela che la potenziale povertà del lavoro da remoto non è

solamente legata alle condizioni salariali o contrattuali ma, soprattutto, al contesto socio-economico e infrastrutturale delle aree interne. Questo studio di caso mostra come la qualità del lavoro non sia determinata solo dal salario ma anche da altri fattori, sia in termini negativi che positivi, ad esempio considerando il rapporto con la vita personale che, per chi sceglie di vivere nelle aree interne, spesso si associa alla volontà di adottare uno stile di vita più salubre, lento e sostenibile, a partire dall'abbattimento dei costi e dei tempi di spostamento. Un'esperienza che, purtroppo, si scontra con la carenza di servizi essenziali la cui risposta è da un lato individuale (ad esempio con l'alternanza tra periodi nelle aree interne e periodi in zone che offrono più servizi), dall'altro istituzionale (con la necessità di rafforzare i servizi e costruire reti socio-economiche di livello locale). Il caso delle Madonie rende evidente come la dimensione della povertà non si possa ridurre alla paga oraria ma sia alimentata da diversi fattori di livello locale che determinano la qualità di vita e di lavoro.

Inoltre, il contesto territoriale è rilevante per definire le opportunità stesse di occupazione e, dunque, la ricattabilità delle persone. Nel caso di Matera, il mancato sviluppo di settori nascenti, come quello cinematografico, la crisi del distretto del mobile, la mancata opportunità di crescita strutturale del settore del turismo, così come la povertà occupazionale dei paesi limitrofi, creano uno scenario di forte disoccupazione che facilita sia i processi migratori fuori dalla regione che la crescita di occupazioni a bassa qualifica.

11.4. Azione contrattuale

La disparità delle posizioni di potere tra datore e lavoratrice/tore è un fattore che determina fortemente la caduta nel lavoro povero, per le difficoltà dell'individuo di reagire e contrastare le cattive condizioni che si presentano e che gli sono proposte. Questa estrema subordinazione può portare a delle pratiche di autosfruttamento (come può capitare nel lavoro edile e nel lavoro da remoto) o finanche forme che rasentano (se non la contemplano del tutto) la schiavitù (come nella forte subordinazione del lavoro di cura domestico o la posizione di dipendenza dei braccianti nei confronti dei «caporali» e «padroni»).

La contrattazione nazionale rappresenta un livello imprescindibile di tutela e, difatti, l'applicazione del Ccnl più rappresentativo è un elemento centrale nell'azione sia dei sindacati che delle istituzioni per definire i livelli salariali. Inoltre, la contrattazione nazionale, sempre di più, tenta anche di regolamentare i rapporti tra i settori, come nel caso delle esternalizzazioni dei servizi socio-sanitari e degli appalti dell'edilizia pubblica, operando con una logica multilivello, in congiunzione con accordi territoriali e aziendali, per favorire la qualificazione delle imprese.

La contrattazione aziendale assume un ruolo di rilievo nei contesti di più grandi

dimensioni o, comunque, nei quali la qualificazione del lavoro è maggiore, ad esempio nella regolamentazione del lavoro nei cantieri edili (dove sono presenti indici di congruità e di certificazione delle imprese, forme di rappresentanza e contrattazione di sito e territoriale, organismi bilaterali) mentre affronta maggiori difficoltà nei contesti caratterizzati da mansioni a bassa qualifica e parcellizzazione della micro-impresa, come nel commercio, turismo, pulimento, agricoltura.

Nuovi spazi di contrattazione si affermano nei confronti dei datori individuali e famigliari, come nel caso del lavoro di cura, dove l'azione sindacale e istituzionale assume il ruolo di disciplinamento del rapporto tra domanda e offerta a livello territoriale, attraverso gli sportelli di assistenza, favorito dalla natura pubblica del servizio sanitario e socio-assistenziale che viene esternalizzato.

La bilateralità, sviluppata nelle costruzioni nell'arco di un secolo, appare uno strumento rilevante per la regolamentazione e la tutela in contesti ad alta discontinuità e frammentazione del lavoro. La costruzione di sistemi consolidati di bilateralità da un alto ha aumentato il costo del lavoro (e dunque il salario orario) dall'altro ha aumentato le retribuzioni in termini sia di sostegni economici (come la cassa integrazione) sia di percorsi di qualificazione (come la formazione), contrastando il rischio di disoccupazione e garantendo migliori condizioni di lavoro. Più in generale, la bilateralità sembra offrire migliori condizioni di lavoro nelle imprese che aderiscono ai fondi, e un ampio ventaglio di prestazioni aggiuntive, quali: welfare, assistenza sanitaria, supporto al reddito, formazione per la sicurezza e professionale, previdenza.

La contrattazione, in ogni caso, necessità di un contesto di relazioni formali tra le parti e di rispetto della legalità. I casi mostrano la presenza da un lato di imprese che evadono le norme e dall'altro di imprese che ritengono invece più vantaggioso o, comunque, necessario, applicarle, al fine di evitare di incorrere in problemi legali e tutelare le lavoratrici e lavoratori.

I comportamenti di rispetto della legalità sono dunque favoriti nei contesti dove i rapporti tra le parti datoriali e sindacali sono più consolidati, come appunto nel caso degli organismi bilaterali delle costruzioni, e nei contesti nei quali le istituzioni intervengono per disciplinare la competitività tra le imprese, come ad esempio con gli indici di congruità negli appalti, il documento unico di integrità contributiva, il contrasto alla criminalità organizzata nell'agricoltura, gli sportelli locali nel lavoro di cura.

11.5. Azione sociale e istituzionale

L'intervento pubblico e degli attori sociali, in termini di programmazione, monitoraggio e supporto allo sviluppo nazionale, locale e di filiera, appare determinante per il contrasto al lavoro povero in ogni studio di caso.

Il settore delle costruzioni vive una situazione dal punto di vista produttivo caratterizzata da elevata frammentazione e quote elevate di lavoro migrante, eppure la sua centralità nelle economie di sviluppo locale e nazionale (come dimostrato dagli investimenti pubblici della fase pandemica e post-pandemica) ha consentito la crescita del settore in termini di produttività e addetti.

Una situazione opposta a quanto accaduto nel settore di cura, dove il disinvestimento delle istituzioni nei servizi pubblici sanitari e socio-assistenziali, e la loro conseguente esposizione alle logiche del mercato privato, ha determinato un peggioramento delle condizioni di lavoro, a fronte di una crescita della domanda dovuta all'invecchiamento della popolazione e all'ampliamento della platea di chi vive una condizione di non autosufficienza.

Nel caso di Matera, in maniera evidente, la promozione a capitale europea della cultura per l'anno 2019, avvenuta nel 2015, ha rappresentato uno dei fattori principali di sviluppo dell'economia urbana della città, con una crescita del settore alberghi e ristorazione e, in misura minore, delle produzioni cinetelevisive. Questi investimenti hanno comportato un aumento del turismo e delle attività ricettive ma, in assenza di un coordinamento e monitoraggio istituzionale di lungo periodo, si sono tradotti anche in un aumento del lavoro informale e nella crescita di professioni a bassa qualifica, come pulimento e lavapiatti.

La possibilità di favorire la crescita di un settore e di un territorio in termini di opportunità di lavoro è comunque insufficiente per garantire una buona qualità del lavoro e costituisce una parte, sebbene rilevante, dell'azione locale.

Le istituzioni, le parti sociali, le associazioni, hanno un ruolo determinante nel governare le relazioni tra tutti gli attori e garantire delle buone condizioni di lavoro, fronteggiando i rapporti di forza che si creano nel mercato.

In generale, le imprese centrali nelle filiere detengono margini di potere decisionale maggiore e condizionano le catene del valore e i sistemi di appalti, per cui le situazioni peggiori si riscontrano nelle imprese più piccole e marginali, nel mancato rispetto delle norme, nell'evasione di quanto previsto dai contratti, nell'applicazione di contratti di maggior favore per ridurre i costi, come nell'edilizia. Gli interventi istituzionali operano per la riduzione del lavoro povero in molteplici forme, sia costruendo lo scenario affinché si sviluppino servizi e produzioni, sia contrastando le forme di sfruttamento e illegalità.

In questo ambito di interventi rientra ad esempio la legge emanata in Toscana per istituire il Fondo Regionale in favore delle persone non autosufficienti, disabili e anziani, per migliorare la qualità, quantità e adeguatezza dei servizi, considerando sia le residenze sanitarie assistenziali e i centri diurni sia i servizi di cura domiciliari; così come, sempre in Toscana, il protocollo locale costituito con un dialogo tra le parti sociali, le cooperative e le istituzioni, che ha dato un contributo nel coniugare la qualità dei servizi e quella del lavoro, anche attraverso i percorsi di registrazione delle lavoratrici e lavoratori e dunque un processo di

intermediazione istituzionale dello scambio tra domanda e offerta, attraverso gli sportelli. In questo processo, il sindacato ha attuato una forma di contrattazione sociale per la formalizzazione di una rete tra i comuni del territorio, la cooperativa sociale che gestisce i servizi, e i servizi offerti dalle parti sociali sui temi vertenziali e di tutela. Questa rete di attori e pratiche ha favorito un processo di formalizzazione e regolamentazione del servizio, oltre che una migliore definizione delle attività che possono essere richieste alla lavoratrice/tore e, dunque, una valorizzazione dei profili professionali. Le difficili condizioni di lavoro sono presenti soprattutto quando non si riesce a regolamentare il rapporto tra domanda e offerta di lavoro in ogni suo aspetto (non solo la paga oraria), come è emblematico nel caso del lavoro a domicilio in Toscana dove, nonostante la presenza di forme di intervento istituzionale e protocolli su diversi livelli che garantiscono un miglioramento dei diritti, nel momento in cui il confronto tra datore e lavoratore avviene nel chiuso dell'abitazione, emergono spazi di informalità nelle relazioni che comportano la richiesta di prestazioni extra non previste nei compiti di cura (come il lavoro domestico), l'aumento del tempo di lavoro non retribuito, così come processi di autosfruttamento (come la rinuncia ai riposi) per aumentare i guadagni.

Nell'agricoltura, l'andamento del settore è controllato dai mercati globali e dai soggetti centrali delle filiere (come la grande distribuzione) con interventi pubblici quasi assenti per la qualificazione della produzione. In questo settore, l'interlocuzione tra il sindacato e le istituzioni si è tradotta nel favorire le normative contro il caporalato e le vertenze di carattere locale. Allo stesso tempo, sindacati e associazioni operano a livello nazionale per promuovere un miglioramento delle leggi per i migranti, per favorire percorsi di inclusione e cittadinanza.

Nelle costruzioni, il forte peso della committenza è stato regolamentato attraverso delle azioni di contrattazione che, in particolare nei confronti delle commesse pubbliche, ha portato a un graduale disciplinamento delle procedure per contrastare il lavoro povero e la competizione basata sulla riduzione dei costi, come ad esempio attraverso l'introduzione dell'indice di congruità negli appalti pubblici e la creazione di forme innovative di rappresentanza sindacale (come il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza di Sito e Territoriale).

Nel lavoro da remoto l'intervento delle istituzioni e delle associazioni appare rilevante per rompere l'isolamento dei professionisti e garantire spazi di socializzazione e crescita professionale, come ad esempio nei tentativi portati avanti dall'Associazione «South Working - Lavorare dal Sud» e «Labsus - Laboratorio per la sussidiarietà» di Bologna per l'affermazione di «presidi di comunità» e la pianificazione di interventi per lo sviluppo locale.

Accanto a forme di contrattazione e rappresentanza collettiva, il sindacato e le associazioni conducono attività di supporto e tutela individuale, come le iniziative condotte dal sindacato nell'agricoltura, attraverso uffici mobili e la costitu-

zione di centri di aggregazione, o nel caso dei servizi di cura a domicilio, con gli sportelli che fungono da punto di riferimento per le famiglie e i lavoratori.

Infine, è bene evidenziare che una delle prime criticità rispetto al contrasto al lavoro povero, considerando le opportunità di intervento istituzionale e sindacale, resta quella della maggiore esclusione dei lavoratori vulnerabili dalle reti di rappresentanza. Per quanto riguarda il sindacato, la rappresentanza è consolidata nelle imprese più grandi e, inoltre, emergono numerose difficoltà per intercettare e coinvolgere i lavoratori più vulnerabili, precari e ricattabili nelle filiere produttive. Per favorire dei percorsi di inclusione, le organizzazioni sindacali cercano da tempo di rinnovare le proprie pratiche, ad esempio valorizzando il ruolo delle camere del lavoro e del sindacalismo «di strada».

Il lavoro povero negli studi di caso: tabelle di sintesi

Caso 1. Il lavoro agricolo a Latina

Fattori determinanti			Azioni di contrasto	
Condizione occupazionale e famigliare dell'individuo	Contesto aziendale e produttivo	Contesto territoriale sociale e istituzionale	Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale	Azione sociale e istituzionale
Discontinuità, stagionalità e precarietà del contratto. Alta incidenza di: - lavoro poco-qualificato - part-time - lavoro informale - retribuzioni inferiori anche a quanto previsto dal contratto. Difficoltà associate alla condizione di migrante. Riscattabilità per rischio di disoccupazione.	Ciclo stagionale della produzione. Arretratezza nell'innovazione Filiera frammentata. Soggetti centrali della filiera determinano un abbassamento dei costi per competitività (centralità della grande distribuzione).	Norme nazionali ostacolano i percorsi di migrazione e cittadinanza e peggiorano la qualità di vita e di lavoro. Presenza di comportamenti illegali e criminali (caporalato e padronato). Pochi servizi e poco supporto istituzionale per i migranti. Difficili condizioni abitative e scarsi servizi pubblici (es. trasporti per i campi; scuole; ecc.).	Contrattazione determinante per definire le condizioni di lavoro a livello nazionale e provinciale. Difficoltà nella sindacalizzazione e sviluppo di modalità di azione sindacale di aggregazione, supporto e tutela individuale. Campagne con associazioni per il rispetto della legalità.	Ispezioni e controlli. Lotta al caporalato. Presenza di fenomeni di corruzione delle istituzioni. Rilevanza del ruolo della magistratura.

Caso 2. Il settore delle costruzioni nelle province del Veneto

Fattori determinanti			Azioni di contrasto	
Condizione occupazionale e famigliare dell'individuo	Contesto aziendale e produttivo	Contesto territoriale sociale e istituzionale	Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale	Azione sociale e istituzionale
Alta incidenza manodopera straniera. Invecchiamento crescente della forza lavoro. Alta incidenza di manodopera non specializzata (e presenza di vari livelli di qualificazione). Lavoro povero associato soprattutto a: lavoro irregolare, esclusione dai sistemi di bilateralità, ore non riconosciute (es. falsi part-time). Alle ore di lavoro effettivo si aggiungono i costi/tempi di trasporto e trasferte.	Costruzioni settore centrale nell'economia per lo sviluppo delle filiere. Crescita negli anni recenti in termini di investimenti e occupazione. Alta frammentazione e presenza di micro/piccole imprese e ditte individuali. Alta domanda di lavoro e minore offerta. Scarsa innovazione e bassa industrializzazione del settore. Varietà delle forme organizzative dei cantieri. Bassa cultura imprenditoriale.	Divari nella crescita tra Nord e Sud Italia. Maggiore presenza di cantieri «non congrui» nel Mezzogiorno. Al tempo stesso, costi elevati di vita in Veneto. Il costo di produzione delle opere edili dipende fortemente dalla committenza. Isolamento e segmentazione tra comunità su base nazionale. Esistenza di corsi professionali ma ampia de-specializzazione della forza lavoro.	Rischio di dumping contrattuale (es. applicazione di altri Ccnl). Contrattazione nazionale e territoriale che si integra dei meccanismi retributivi previsti dalla bilateralità. Forte ruolo della bilateralità territoriale, con diverse prestazioni: - fondo incentivo occupazione (per l'assunzione dei più giovani). - fondo di assistenza sanitaria integrativa. - fondi pensione complementari; - formazione professionale e su salute e sicurezza; - altre forme di welfare. Bilateralità offre anche servizi alle imprese.	Costruzioni è un settore centrale nei piani di sviluppo supportati dai finanziamenti della fase pandemica e Pnrr. Negli appalti pubblici: normative di tutela (es. utilizzo dell'indice di congruità). Documento unico di regolarità contributiva (Durc). Formazione continua. Finanziamenti per l'innovazione. Ispezioni e controlli.

Caso 3. I servizi sociosanitari sul tema della non autosufficienza in Toscana

Fattori determinanti			Azioni di contrasto	
Condizione occupazionale e famigliare dell'individuo	Contesto aziendale e produttivo	Contesto territoriale sociale e istituzionale	Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale	Azione sociale e istituzionale
Medio-alta qualificazione del lavoro socio-sanitario. Tasso elevato di lavoro irregolare. Alta incidenza di migranti. Svalutazione economica della prestazione che si accompagna a una svalutazione sociale e culturale della professione. Retribuzioni basse. Supporto della famiglia di origine come ammortizzatore sociale. Difficoltà di circoscrivere le prestazioni: es. compiti di cura si sommano con lavoro domestico e altre mansioni extra, spesso pagate in nero (fuori busta). Scarso tempo libero (turni 24h, pochi riposi, autosfruttamento). Difficile confine fra lavoro e non lavoro. Caporalato.	Redditi bassi da pensione che comportano difficoltà economiche nella richiesta di lavoro di assistenza.	Crescente domanda di servizi di assistenza per invecchiamento della popolazione e cambiamenti nella composizione dei nuclei famigliari. Difficoltà nota di integrazione tra la filiera sociale (Comuni) e quella sanitaria (Asl) dell'assistenza.	Inquadramento nel Ccnl nazionale: paga ritenuta insufficiente in particolare per i livelli più bassi. Protocollo territoriale per l'erogazione dei servizi costituito con un dialogo tra le parti sociali e le istituzioni. Sportelli territoriali attivati da associazioni e sindacati come punto di riferimento tra le famiglie e i lavoratori/trici. Formalizzazione dei servizi offerti, registrazione delle lavoratrici/tori e emersione del lavoro nero.	Fondo Regionale per la non autosufficienza. Trasferimenti monetari e buoni servizi erogati dal pubblico alle famiglie. Certificazione delle lavoratrici/lavoratori e intermediazione domanda/offerta.

Caso 4. Lo sviluppo di Matera conseguente alla promozione a capitale europea della cultura nel 2019

Fattori determinanti			Azioni di contrasto	
Condizione occupazionale e famigliare dell'individuo	Contesto aziendale e produttivo	Contesto territoriale sociale e istituzionale	Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale	Azione sociale e istituzionale
Ampia diffusione di part-time e contratti a termine. Trattamenti economici peggiori per i più giovani. Aumento del lavoro informale. Tempo di lavoro non formalizzato. Presenza di sotto-inquadramento. Estrema fragilità di donne sole con figli. Aumento lavoratori/trici straniere/i.	Aumento di addetti nei servizi al consumatore e sviluppo di attività a bassa qualifica per lo più nel commercio, ristorazione e turismo (es. pulimento, lavapiatti). Ampia diffusione di formule extralberghiere nella ricettività, come le case vacanze e b&b.	Diminuzione popolazione totale e aumento popolazione straniera. Pendolarismo dalle zone limitrofe. Riduzione occupazione nel distretto del mobile. Sviluppo marginale di attività in ambito cinematografico/audio-visivo.	Applicazione dei Ccnl più rappresentativi. Lotta al lavoro irregolare. Assistenza per l'assegno di disoccupazione.	2015: promozione di Matera a capitale europea della cultura 2019. Assistenza alle persone povere attraverso associazioni (es. Caritas).

Caso 5. Il lavoro da remoto e il lavoro autonomo nelle aree interne delle Madonie

Fattori determinanti			Azioni di contrasto	
Condizione occupazionale e famigliare dell'individuo	Contesto aziendale e produttivo	Contesto territoriale sociale e istituzionale	Contrattazione nazionale, aziendale e territoriale	Azione sociale e istituzionale
Forte esposizione alla precarietà per contratti atipici e lavoro autonomo. Rischio di isolamento e di scarsa socializzazione con i colleghi. Minori opportunità di formazione on the job. Cultura aziendale che preferisce il lavoro in presenza. Cambiamenti culturali e organizzativi: fiducia, autonomia, lavoro per obiettivi. Vantaggi economici del lavoro da remoto per l'individuo. Stile di vita più salubre, lento e sostenibile. Abbattimento dei tempi di spostamento casa-lavoro. Maggiori opportunità di relazioni affettive e famigliari. Difficoltà di delimitare il tempo del lavoro da casa.	Diffusione Gig economy e lavoro agile. Lavoro professionale ad alta qualifica.	Rilevanza della «povertà relativa» nel divario zone periferiche/centrali. Rilevanza dei servizi pubblici essenziali (mobilità, sanità e istruzione) e di servizi sportivi, ricreativi, culturali, ecc.	Contrattazione a livello nazionale e aziendale del lavoro da remoto. Reti tra sindacati e associazioni per il lavoro autonomo.	Strategia Nazionale Aree Interne (Snai). Sviluppo di servizi, infrastrutture (es. banda larga) e costruzione di reti locali tra i servizi di diversi paesi delle aree interne. Sviluppo di formazione professionale nelle aree interne. Creazione di spazi di lavoro condiviso («presidi di comunità») anche con partenariati pubblici-privati.

12.
Il lavoro povero come vulnerabilità complessa: alcune prospettive di intervento

Carmelo Caravella, Daniele Di Nunzio

Il presente contributo si propone di fornire alcune riflessioni trasversali alle diverse ricerche sul campo e, in qualche caso, di evidenziare possibili prospettive di intervento di carattere generale, pur sapendo di correre il rischio insito in ogni estrapolazione da un contesto dato.

Partiamo dall'articolo di Lorenzo Coccoli: la sua storia del concetto di lavoro povero nel tempo è, in filigrana, anche la storia del sorgere del lavoro industriale. Un cambiamento della struttura produttiva su cui si è innestata l'azione del movimento operaio che ha costruito una scissione, anche concettuale, tra lavoro e povertà, ribaltando in diritto l'obbligo al lavoro. Perciò è con molta riluttanza, anche delle rappresentanze dei lavoratori, che oggi si assiste al riavvicinarsi di questi due concetti. Infatti, il concetto di lavoro povero implica che si può lavorare anche fino a sfiancarsi, come è evidente nello studio di caso sull'agricoltura, rimanendo «in miseria».

Si può dunque ipotizzare, come hanno fatto molti, un ribaltamento nella storia del lavoro. Mentre nel XX secolo si era costruita una rivalutazione del lavoro – tanto che in Europa tale secolo è passato alla storia come il secolo del welfare e dei diritti del lavoro – oggi si assiste ad una trasformazione delle strutture produttive che assume spesso i connotati di una sua svalutazione, assieme a quella di lavoratrici e lavoratori. Si tratta ovviamente di un processo in divenire, che assume, a volte, persino il segno dell'opportunità economica nella competizione globale. Questo processo di ascesa del lavoro povero si accompagna alla crisi di alcune istituzioni che caratterizzavano i processi di contrattazione e di relazioni industriali del secolo scorso, per cui assistiamo a una crisi delle retribuzioni e, anche, a una crisi degli spazi e dei tempi di vita e di lavoro.

Per quanto riguarda gli spazi, nel XX secolo si è affermata una distinzione tra la casa ed il luogo di lavoro. Questa ricerca ci illustra almeno due circostanze in cui, oggi, l'abitazione diventa il luogo di lavoro «povero»: il lavoro da remoto ed il lavoro di cura a domicilio. In entrambi i casi questa è sia un'opportunità che un problema. Se si vuole riflettere sull'opportunità, si pensi ad esempio al lavoro di badante. Un insieme di persone, per lo più migranti e donne, che vedono, a

volte e parzialmente, risolto il problema dell'alloggio. Problema che tutte le ricerche presentate nel volume indicano tra i principali fattori di vulnerabilità per i lavoratori migranti, come nel caso dei ghetti nell'agricoltura, dove una manodopera povera e senza documenti fatica a trovare anche solo un tetto sulla testa. Lo stesso problema si presenta nel momento in cui pensiamo alla necessità di spostarsi per lavorare, quotidianamente, propria dei pendolari, come nel caso di Matera o di chi, in generale, lavora nelle aree interne.

I risultati delle indagini svolte evidenziano anche le criticità determinate dal lavoro da casa, sia per l'incremento dei carichi di lavoro e degli orari, sia per una possibile correlazione negativa con la crescita professionale. Il rapporto tra casa e lavoro è problematico, ossia si risignifica, anche per i lavoratori ad alta qualifica. Si leggano ad esempio le interviste dei lavoratori da remoto sui timori che la distanza dal «vero» luogo di lavoro diventi un freno per le opportunità di carriera, o quelle dei lavoratori della cura a domicilio che sottolineano di essere sottovalutati rispetto a chi fa lo stesso lavoro negli ambulatori. Tutto ciò senza approfondire i molti e complicati problemi di relazioni umane che sorgono con chi quella casa/luogo di lavoro continua ad abitarla come prima e se ne sente il «proprietario». Non sembrerà allora una forzatura sottolineare che la rivendicazione dei presidi di comunità – nel caso dello smartworking – è, anche, un modo per ricreare una distanza tra la casa ed il luogo di lavoro. Anzi in prospettiva, con luoghi di lavoro potenzialmente interscambiabili. D'altronde, nella stessa direzione vanno le esperienze di cohousing in tema di non autosufficienza. Con la sola differenza che in precedenza la separazione tra vita personale e lavoro era un fattore acquisito, mentre oggi è una rivendicazione da costruire tra mille difficoltà.

Il rapporto tra luoghi e lavoro ridefinisce anche l'azione sindacale, verso un sindacalismo di strada e uffici di prossimità, e in generale, verso la necessità di costruire nuove forme di aggregazione, superando la frammentazione del lavoro da casa così come quella del lavoro autonomo, come dimostrato anche dall'efficacia dei presidi di comunità nel rafforzare le reti di supporto.

Dunque, il contrasto al lavoro povero evidentemente interessa anche il rapporto tra casa e lavoro e, dunque, le opportunità di sviluppo urbano a livello locale e i percorsi di conciliazione.

Per quanto riguarda il tempo di lavoro, in tutti gli studi di caso è presente la «menzogna», più o meno illegale[1], sulla reale durata dell'orario di lavoro (l'orario di fatto) che fa sì che buona parte dei lavoratori oggetto di studio siano preda del lavoro grigio più che del lavoro nero. In questo senso si evidenzia che il part time involontario è, forse, solo la punta dell'iceberg. Si assiste ad una riduzione/rimozione del legame tra salario ed orario nelle diverse forme di cottimi «spuri»: nel

[1] Si veda il successivo riferimento allo studio di caso sull'agricoltura.

caso dell'agricoltura un tanto a cassa raccolta, un tanto a camera/appartamento pulito nel caso dei *bed and breakfast* di Matera. Per comprendere meglio le dimensioni del lavoro povero appare importante indagare più approfonditamente tutte le nuove forme di «cottimo» create nel cosiddetto lavoro «intermittente», mettendole in relazione con lo sviluppo del subappalto e del caporalato. E nei casi in cui è utile e possibile, sarebbe opportuno studiare come regolamentarle e contrattualizzarle.

Non solo i luoghi e tempi di lavoro si fanno sempre più articolati e destrutturati ma, anche, ciò che potrebbe essere in qualche modo circoscritto, definito e tutelato, crolla sotto la spinta dei comportamenti illegali dei datori e, in generale, dello sbilanciamento dei rapporti di forza.

Non a caso in tutti gli studi di caso proposti, uno dei riferimenti centrali è l'affermazione dei contratti di lavoro. Molte rivendicazioni ruotano, infatti, intorno alla sempre più impellente necessità di far rispettare gli stessi. Detto al contrario, e come illustrato dalle interviste, è rilevabile una crescente ed impunita evasione dei contratti ed a volte la loro assenza, fosse solo per i mancati rinnovi per anni o per la presenza di contratti pirata. Tale diffuso inadempimento convive con una numerosità elevata dei contratti collettivi stipulati. Nell'articolo di Salvo Leonardi sulla direttiva europea in materia di salario minimo questa evidenza è largamente documentata fino a fargli scrivere:

> In Italia, quando un lavoratore è assunto con rapporti di lavoro standard, ossia a tempo pieno e indeterminato, e regolati da contratti nazionali genuinamente rappresentativi, la situazione può davvero risultare comparativamente lusinghiera. Il problema, si potrebbe dire, è che una situazione tanto standard sta divenendo sempre meno comune.

Di fatto aggiungendo ai dati esposti in queste analisi quelli del capitolo di Valerio Tati, sulle tendenze e specificità del lavoro povero in Italia, nonché i risultati degli studi di caso, possiamo sostenere di trovarci di fronte ad una tendenza in corso da anni e a farci ipotizzare che quello standard stia diventando l'eccezione.

Inoltre, tali dati ci fanno dire, insieme ad alcuni commentatori, che nel nostro paese c'è una crisi delle relazioni industriali che si alimenta, in un circolo vizioso, della crisi dei soggetti delle relazioni stesse, intesi sia come sindacati dei lavoratori sia come associazioni delle parti datoriali.

Per corroborare questa tesi faremo riferimento allo studio di caso sull'edilizia. Infatti lì lo standard contrattuale sembra ancora coprire la maggioranza dei lavoratori. Anzi alcuni degli istituti sindacali enunciati in quella ricerca potrebbero diventare, con i necessari adeguamenti, rivendicazioni possibili per altri settori. Un esempio: gli indici di congruità. Forse anche nella ricettività e nella ristorazione, nonché in agricoltura, potrebbe essere utile un riferimento a quante ore/lavoratore sono

necessarie ad un determinato risultato produttivo e per avere un riferimento stabile del numero di ore di lavoro e/o di lavoratori necessari in un sito produttivo. Avendo così un mezzo di contrasto a situazioni come quella riportata sui lavoranti agricoli, quando per lo stesso lavoro contrattualizzato sono stati pagati a volte 350 euro, in altri casi 600, ed in un caso 1200. La spiegazione è che in ognuno di quei casi è diverso il numero di ore imputate dal datore di lavoro. Imputazione che, come è descritto efficacemente nella ricerca, è legalmente attribuita al datore. Per superare questa criticità negli studi sono contenute proposte a cui rimandiamo, ma che spesso chiamano in causa enti terzi, spesso istituzionali, a sostegno delle parti. Nel caso degli edili sembra funzionare ancora il rapporto diretto tra le parti stesse ed in particolare il ruolo degli enti bilaterali, con le casse edili. Si tratta di enti esistenti anche in altri contratti, ad esempio nella ristorazione e nella ricettività. Ma lo studio di caso su Matera ci avverte che, pur in presenza di un'occasione come quella di nomina a capitale europea della cultura, l'incremento occupazionale è stato prevalentemente precario ed il rispetto dei contratti scarso. Un'ipotesi è, per l'appunto, che questo possa dipendere dalla diversa rappresentatività delle parti: più univoca e forte nel caso edile rispetto a quella più frastagliata, dispersa e debole negli altri casi.

L'articolo di Salvo Leonardi citato suggerisce una delle possibili soluzioni/rivendicazioni: l'applicazione dell'art. 39 della Costituzione che porti ad identificare per legge il grado di rappresentanza dei lavoratori necessario alla stipula di un contratto di lavoro valido.

Ovviamente l'esempio tratto dallo studio di caso sull'edilizia è una conseguenza e non una causa della crisi delle relazioni industriali nel nostro paese, a sua volta legata alle scelte di politica economica ed industriale. Prima tra tutte quella, spesso menzionata nella ricerca, di una competizione economica basata principalmente sulla compressione dei costi del lavoro.

A questo punto torniamo al citato articolo di Lorenzo Coccoli. Le fasi dell'apparire e scomparire del lavoro povero sono sempre accompagnate e contrassegnate da scelte politiche delle istituzioni pubbliche. Si rifletta a tale proposito sul passaggio riportato di seguito tratto dallo studio di caso sull'agricoltura:

> Il mercato, con i suoi paradigmi connessi alla produttività e alla competizione, è considerato capace di governare in autonomia la società e le relazioni tra gli individui, allora anche nel caso della presenza di forme di sfruttamento e lavoro povero sarà esso stesso a regolare e determinare le traiettorie di questi segmenti. Le motivazioni della scarsa efficacia dell'azione istituzionale e in parte anche sindacale nella prevenzione, nel contrasto e nella repressione di questi fenomeni sono da rintracciare dunque all'interno di questo paradigma, in cui le istituzioni dello Stato non riconoscono la loro responsabilità nel regolare gli squilibri prodotti dallo stesso mercato nell'ambito di rapporti lavorativi sia regolari che informali.

Quello che viene evidenziato è che siamo in presenza, da qualche tempo, di una ritirata dello stato dal campo sociale. Ritirata accompagnata da continui interventi per rimuovere i cosiddetti «lacci e lacciuoli» che ha certamente acuito i problemi evidenziati dai nostri studi. Al contrario, in questa fase storica appare fondamentale ricostruire i pilastri che definiscono (in termini qualitativi) e «misurano» (in termini economici, di spazi e di tempi) le prestazioni lavorative individuali e le forme organizzative dei processi produttivi. Per fare questo è necessario definire degli standard fondamentali in termini di retribuzione oraria, di composizione del tempo di lavoro inteso sia nella fase produttiva sia in termini di altre attività che determinano lo spazio-tempo messo a valore per il lavoro (le pause, la formazione, la conciliazione, la strada per raggiungere i campi stagionali e il domicilio di chi ha bisogno di assistenza). Dunque, serve costruire dei meccanismi di relazioni industriali, concertazione e dialogo sociale in grado di definire una paga minima ma, anche, una paga giusta in relazione ai numerosi fattori che influiscono sul valore del lavoro. In questo processo, appare fondamentale il ruolo degli attori sociali (a partire dalle lavoratrici, lavoratori e loro rappresentanze) per descrivere i fattori che compongono questa relazione tra contenuto e modalità spazio-temporali del lavoro. Questa prospettiva di ricomposizione dei diritti fondamentali del lavoro e della rappresentanza è stata sviluppata anche nella proposta dello Statuto dei lavori della Cgil, nella necessità di rafforzare i diritti per tutte/i al di là delle forme e dei luoghi di lavoro, incluse le professioni autonome.

D'altra parte, gli studi rilevano come la garanzia di una retribuzione minima e giusta si debba accompagnare alla garanzia di avere comunque un reddito in assenza di lavoro, o quando il lavoro è scarso, per evitare ogni condizione di povertà.

Più in generale, questa ricerca mostra la rilevanza di politiche di sviluppo in grado di considerare le interconnessioni tra le dinamiche settoriali e aziendali proprie dei processi produttivi e quelle inerenti al progresso sociale (come le politiche abitative, dei trasporti, scolastiche, di integrazione, ecc.).

Nel chiudere questa sezione conclusiva, vorremmo porci al riparo da una possibile critica: l'aver chiamato in causa e correlato molti aspetti diversi della problematica del lavoro povero, l'aver postulato la necessità di molti interventi legati ad attori diversi, sia in capo alle parti sociali sia alle istituzioni, non significa aspettarci che siano affrontati su tutti i livelli e contemporaneamente. A nostro avviso, permette invece di ottenere i molti punti da cui sarebbe possibile iniziare a dipanare la matassa. Semmai, quello che è necessario è accompagnare l'azione con l'attento studio delle sue conseguenze, in modo tale da attuare tempestivamente i correttivi e le integrazioni via via utili.

Le autrici e gli autori

MARIA TERESA AMBROSIO (Phd) è attualmente assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi del Molise, Dipartimento di Economia, dove collabora con la cattedra di Diritto del lavoro. In precedenza ha svolto attività di ricerca in diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto. Ha preso parte a diversi progetti e gruppi di ricerca nazionali e internazionali. È autrice di diverse pubblicazioni scientifiche.

DAVIDE BUBBICO è professore associato in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Studi Politici e Sociali dell'Università di Salerno, dove insegna Sociologia Economica e Sociologia dell'impresa e delle relazioni industriali presso il corso di laurea in Sociologia e Organizzazione e modelli dei servizi sociali presso il corso di laurea in Scienze del servizio sociale. È componente del comitato scientifico del Center for Automotive & Mobility Innovation (Cami) dell'Università Ca' Foscari di Venezia attraverso cui collabora all'Osservatorio sulle Trasformazioni dell'Ecosistema Automotive. Da alcuni anni collabora con la Fondazione di Vittorio su tematiche attinenti al mercato del lavoro e alle relazioni industriali.

SANDRA BURCHI, ricercatrice sociale, si occupa di lavoro, precarietà, mobilità, con una particolare attenzione alle teorie e agli studi femministi. Ha fatto ricerca e insegnato all'Università di Pisa. Collabora con Ires-Toscana e Fondazione Di Vittorio.

MARISTELLA CACCIAPAGLIA è sociologa ed economista. I suoi temi di ricerca includono le politiche pubbliche per vite e territori ai margini, in particolare negli ambiti del lavoro e del welfare. Ha collaborato con diverse organizzazioni del terzo settore, imprese e centri di ricerca, a livello nazionale e internazionale. Attualmente è impegnata in un progetto europeo sull'immigrazione irregolare, come assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Milano.

CARMELO CARAVELLA. Componente del direttivo del Centro di Riforma dello Stato. Sistemista alla Ibm Italia (assunto nel 1969) e poi nella Cgil (dal 1975 alla pensione) con diversi incarichi a livello nazionale di categoria e confederale, tra i quali: Segretario Nazionale della Fiom e della Filcams; la direzione dei dipartimenti della Cgil Nazionale delle attività produttive e del mercato lavoro. In

queste responsabilità ha fatto parte del Direttivo nazionale Aisri (Associazione Nazionale Studiosi di Relazioni Sociali) e della Commissione Ces (Confederazione Europea dei Sindacati) sulla politica industriale. Su incarico della Cgil nazionale ha anche ricoperto il ruolo di vicepresidente del fondo paritetico per la formazione professionale delle cooperative (Foncoop).

LORENZO COCCOLI è ricercatore (Tdb) di Storia delle istituzioni politiche presso l'Università di Catania – Dipartimento di scienze politiche e sociali. I suoi interessi di ricerca si concentrano prevalentemente sulla storia delle istituzioni assistenziali e sulla gestione dei beni comuni, temi su cui ha pubblicato articoli in volumi e riviste nazionali e internazionali. Ha curato le raccolte Genealogie del presente. Lessico politico per tempi interessanti (Mimesis 2014, con M. Tabacchini e F. Zappino), Ragion di Stato e ragioni della Chiesa (Bibliopolis 2019, con G. Borrelli) e I poveri possono parlare? Soggetti, problemi, alleanze (Ediesse 2021). È autore del libro Il governo dei poveri all'inizio dell'età moderna. Riforma delle istituzioni assistenziali e dibattiti sulla povertà nell'Europa del Cinquecento (Jouvence 2017), e di Fascismo in ginocchio. Suppliche di poveri catanesi a Mussolini in prospettiva storico-istituzionale (Editoriale Scientifica 2024).

DANIELE DI NUNZIO. Responsabile Area Ricerca della Fondazione Di Vittorio. Ha coordinato progetti di ricerca nazionali ed europei sulle condizioni di lavoro e sul ruolo delle organizzazioni sindacali, pubblicando, tra gli altri, per Eurofound-European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Etui-European Trade Union Institute, Edition de la Maison des sciences de l'homme, Sociologia del lavoro, Inail, Ediesse, Futura Editrice. Membro della redazione di *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, ha collaborato come session organizer sui temi del labour movement per l'International Sociological Association, Rc47-Social classes and social movements. Tra le sue pubblicazioni recenti: «*Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative*».

FABRIZIO FERRERI, sociologo del territorio, è assegnista di ricerca all'Università di Catania, dipartimento di Scienze Politiche e Sociali. Già dottore di ricerca in Filosofia (Università Statale di Milano) e in Sociologia dello sviluppo locale (Università Kore di Enna), è socio della Società dei Territorialisti e di Riabitare l'Italia. Si occupa di disuguaglianze territoriali, rivolgendo in particolare la propria attenzione alle aree interne e marginali. Attualmente è impegnato nel progetto di ricerca Gesi: Geography and Social Inequality in Italy. School, Work, Family and Mobility across Marginal and Central Areas, che coinvolge le Università di Catania, Statale Milano, Bologna, Trento e Luiss Roma.

SALVO LEONARDI. Dottore di ricerca ed esperto in relazioni industriali presso la Fondazione Di Vittorio. Membro del comitato di redazione della rivista «Qua-

derni di Rassegna Sindacale», collabora con vari network internazionali, fra cui Eurofound, la rete europea degli istituti sindacali di ricerca (Turi). Ha promosso e preso parte a molti progetti europei, sui temi della contrattazione collettiva, della partecipazione, delle politiche sindacali. Autore di numerose pubblicazioni, fra cui: Enti bilaterali: fra autonomia e sostegno legislativo, in «Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali», n. 3/2004; Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione, in «Lavoro e Diritto», n. 1/2014; (con R. Pedersini), Multi-employer bargaining under pressure, Etui, 2018; (con D. Gottardi), Without board-level employee representation. The Italian way to participation, in «European Journal of Industrial Relations»; (con R. Pedersini), Trade Unions in Italy: Pluralism and resilience, in J. Waddington *et al.*, «Trade Unions in the Eu», Peter Lang, 2023; La direttiva europea sul salario minimo adeguato e le ripercussioni nel quadro italiano, in «Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali», n. 181-182, 2024. Intensa l'attività come formatore sindacale e panelist in convegni nazionali e internazionali.

MARIO MIRABILE è un Ricercatore Applicato nel campo dell'Intelligenza Artificiale e della digitalizzazione con esperienza di lavoro per la Commissione Europea (Dg Connect) e l'Agenzia Esecutiva Europea per la Ricerca (Rea). Ha cofondato e ricopre il ruolo di Vicepresidente Esecutivo di South Working – Lavorare dal Sud Aps. È anche dottorando in Information Technology (Trustworthy Ai and Vr) presso il Centro Singolare di Ricerca sulle Tecnologie Intelligenti (Citius) dell'Università di Santiago de Compostela (Usc) sotto la supervisione del Prof. Dr. José María Alonso Moral e del Dr. David Ryan Glowacki.

MARCO OMIZZOLO. Sociologo Eurispes, presidente di Tempi Moderni Aps, docente a contratto in Sociopolitologia delle migrazioni, Dipartimento di Scienze Politiche, Università Sapienza di Roma, lavora da anni sui temi dello sfruttamento del lavoro, tratta internazionale, padronato e caporalato. È membro della Consulta nazionale Legalità della Cgil. Ha pubblicato numerosi libri, tra i quali «Sotto padrone» (Feltrinelli 2019), «Per motivi di giustizia» (People 2022), «Essere migranti in Italia» (Meltemi 2019), Balbir (People 2024). Nel 2019 è stato nominato, dal Presidente Mattarella, Cavaliere della Repubblica per meriti di impegno e ricerca contro lo sfruttamento lavorativo e le schiavitù. Da diversi anni vive sotto tutela da parte delle forze dell'ordine per le numerose minacce di morte subite.

VALERIO TATI è attualmente un dottorando in Economia Politica presso il Dipartimento di Economia e Diritto della Sapienza Università di Roma. Gli ambiti di ricerca riguardano i mutamenti della struttura economica delle economie europee, approfondendo: l'evoluzione del mercato del lavoro e i cambiamenti di politica economia dei paesi europei.