

INTRODUZIONE

COVID-19 E LAVORO: SGUARDI INTERDISCIPLINARI

di *Vania Brino**, *Anna Carreri***, *Valentina De Marchi****, *Eleonora Di Maria****

1. Perché un numero su Covid-19 e lavoro?

Da febbraio le parole, “Covid-19” (*Corona virus disease, 2019*), “Corona virus”, “pandemia”, “lock-down” sono diventate costanti nelle conversazioni quotidiane. L’esacerbarsi dei contagi e i *lock-down* attuati dai vari governi hanno generato una crisi – sanitaria, sociale, economica – senza precedenti. Dal punto di vista economico, altre crisi di portata mondiale si sono susseguite negli ultimi vent’anni (Giunta, 2020). Alcune hanno avuto una portata localizzata, a livello territoriale – come la crisi da *Sars* del 2003 che ha impattato prevalentemente la Cina; o settoriale – come la crisi che si è abbattuta sul Giappone e sull’intero settore automobilistico, di cui il Giappone era un fornitore rilevante di componentistica, a seguito dello *tsunami* del 2011. Altre sono state più generalizzate, come la crisi finanziaria del 2008 che ha coinvolto, seppure in maniera diversificata la maggior parte dei paesi industrializzati. Ma questa crisi è diversa. È diversa per la portata e la scala – resa ancora più intensa dalla forte interconnessione internazionale delle economie, che generano un “contagio” dello *shock*. È diversa per la modalità in cui si è concretizzata – diventando contemporaneamente una crisi di domanda (con la forte contrazione di consumi e investimenti) e una crisi di offerta (dovuta all’interruzione per periodi prolungati delle attività produttive per motivi sanitari, di approvvigionamento, di mancanza di liquidità). Protagonista sua malgrado di questa crisi è e sarà il lavoro, che ha subito e sta subendo pesanti trasformazioni sia in termini quantitativi che in termini qualitativi, impattando sulla composizione della forza lavoro, sul bilanciamento tra lavoro e vita privata, sulla qualità del lavoro.

* Dipartimento di Economia, Università Ca’ Foscari di Venezia.

** Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli studi di Trento e Dipartimento di Business Economics, Università di Hasselt, Belgio.

***Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali “Marco Fanno”, Università degli studi di Padova.

DOI: 10.3280/ES2020-002001

ECONOMIA E SOCIETÀ REGIONALE - ISSN 1827-2479 - XXXVIII(2) 2020 – COVID-19 E LAVORO: SGUARDI INTERDISCIPLINARI

Copyright © FrancoAngeli

N.B: Copia ad uso personale. È vietata la riproduzione (totale o parziale) dell’opera con qualsiasi mezzo effettuata e la sua messa a disposizione di terzi, sia in forma gratuita sia a pagamento.

Se vi è chiarezza sulle cause di questa crisi, quali saranno le sue conseguenze rimane invece ambito di dibattito. O meglio, di progettazione. “Il modo migliore per predire il futuro è crearlo”, dice un famoso adagio.

In quest’ottica, in questo numero è stata raccolta una serie di riflessioni, a partire da contesti diversi, che supportano un approfondimento sulle trasformazioni in atto e possano stimolare il dibattito relativo a come affrontare questa crisi per trasformarla in opportunità di crescita.

2. Il Covid-19 come grande acceleratore di processi in atto: sguardi interdisciplinari

Questo fascicolo di *esr* intende rappresentare una riflessione di natura interdisciplinare avente ad oggetto l’impatto della pandemia sul mercato del lavoro e, più in generale, sulle dinamiche organizzative e produttive che fanno da sfondo alle relazioni di lavoro e che ne condizionano l’evoluzione e le trasformazioni.

Il terreno di analisi si presenta particolarmente articolato e animato da tensioni valoriali e di sistema che hanno accelerato i processi in corso già prima di *Covid-19*, amplificandone, per buona parte, i tratti di criticità.

La complessità del tempo presente può ben essere rappresentata da alcuni concetti chiave che, in questo breve scritto, fungono altresì da collante ideale dei contributi qui presentati. Di seguito, si descrivono quattro parole chiave che emergono in maniera trasversale dalle esperienze raccontate dagli autori e dalle autrici di questo numero, evidenziando sia come *Covid-19* abbia funto da acceleratore di problematiche pre-esistenti, sia come abbia stimolato interessanti sperimentazioni, che varrebbe la pena mantenere nel tempo.

a) Covid-19, diseguglianze e vulnerabilità sociali

La pandemia non ha colpito in modo “democratico” e indiscriminato, bensì sembra aver acuito le diseguglianze socioeconomiche già presenti nel nostro Paese. È tuttavia ancora troppo presto per dare una lettura solida e chiara del fenomeno sia perché al riguardo non si dispone di dati consolidati, sia perché si tratta di una situazione ancora in corso e senza precedenti.

Sicuramente però occorre tener conto delle peculiarità dell’Italia. A correre i maggiori rischi di cadere nella povertà assoluta sono infatti soprattutto le famiglie con bambini, sempre di più negli ultimi anni, le persone che abitano il mezzogiorno e le famiglie immigrate (Saraceno, Benassi, Morlicchio, 2020). In particolare, tutti gli osservatori evidenziano gli effetti negativi sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Le donne, che sono maggiormente occupate nei settori più colpiti dalla crisi (turismo, servizi alle famiglie, ecc.) e spesso con contratti instabili e poco tutelati, con la chiusura

delle scuole hanno visto aumentare esponenzialmente il lavoro di cura (e anche quello domestico) di cui sono ancora oggi prevalentemente responsabili. Conseguentemente, a fronte di misure di sostegno al reddito per le famiglie con bambini tradizionalmente molto scarse nel nostro Paese, le donne possono vedersi costrette a ridurre la loro disponibilità al lavoro retribuito. Peraltro, come si legge in questo numero monografico, le stesse misure adottate dall'ordinamento per contenere la diffusione del *Sars-Cov-2* sono tutt'altro che "neutre", come ricorda MICAELA VITALETTI nel suo contributo, alimentando tradizionali modelli di genere, percepiti ancora oggi come modelli prescrittivi che sfavoriscono la componente femminile. Viene in questo senso in evidenza un "diritto muto" non verbalizzato, che rispecchia un modello culturale ancora prevalente in cui l'assistenza familiare è compito a carattere prevalentemente femminile. I provvedimenti emanati sembrano aver accelerato il processo di confinamento delle madri lavoratrici nella dimensione domestica (congedi parentali straordinari, lavoro agile, etc.). E sebbene la necessità di tutelare la popolazione dal rischio pandemico sia assunta a paradigma di riferimento, è al contempo auspicabile che non si perdano di vista le conseguenze collaterali del diritto "emergenziale" sui destini delle lavoratrici.

Inoltre, sono le persone già più vulnerabili nel mercato del lavoro ad essere colpite maggiormente dalla crisi: coloro che sono impiegati con contratti a termine (difficilmente rinnovabili nel prossimo futuro), i lavoratori a partita Iva che stanno subendo un importante calo del giro d'affari, coloro che sono occupati nelle zone grigie dell'economia italiana (in particolare lavoratori/trici con bassa qualifica professionale e di origine straniera). Alcuni dei contributi qui raccolti, come quelli di FRANCESCO CAMPOLONGO e FRANCESCO E. IANNUZZI sul lavoro precario dello spettacolo e di GIORGIO GOSETTI sul lavoro nel settore agroalimentare, mostrano chiaramente come l'evento pandemico si inserisca in un contesto marcato da pregresse vulnerabilità sociali ed economiche tracciando una sorta di "doppio legame". D'altro canto, proprio la crisi scaturita da *Covid-19* ha portato all'attenzione pubblica le condizioni di radicale precarietà del lavoro e di mancanza delle tutele più elementari di alcuni comparti. Non solo, in alcuni casi – come avviene nel comparto dello spettacolo – la situazione sembra aver fornito un'occasione per rinnovare i tentativi di ricomposizione di lavoratori/trici stimolando la nascita o la ripresa di processi di mobilitazione collettiva.

b) Covid-19 e tecnologia

La pandemia ha impattato in modo radicale sulle attività di lavoro, di produzione e di consumo per effetto delle necessità di distanziamento sociale imposte con il *lock-down*. L'attenzione è quindi subito andata verso le

tecnologie digitali e la possibilità di superare i vincoli fisici attraverso connessioni di natura digitale.

Le imprese hanno dovuto ripensare i propri processi interni muovendosi in chiave di *smart-working*, ridefinendo le attività di lavoro in chiave digitale così come le stesse modalità di interazione (che nel contesto delle Pmi assumono forte carattere informale e poco codificato). Sempre più le imprese hanno dovuto fare i conti con le competenze digitali dei propri dipendenti e il loro livello (spesso non adeguato), guardando ai lavori da svolgere come “lavori (e lavoratori/trici) ibridi”. Allo stesso tempo, il digitale ha contribuito a “dare gambe” alla distribuzione tradizionale per mezzo dell’*e-commerce*, permettendo alle imprese di raggiungere il proprio mercato con soluzioni sviluppate *ex novo*.

Da un lato, tali processi hanno posto l’accento sulla spinta alla trasformazione digitale del tessuto imprenditoriale, sottolineando l’opportunità di una rapida adozione tecnologia (anche *oborto collo*). Dall’altro lato, l’emergenza *Covid-19* ha messo in luce le contraddizioni già esistenti nel contesto italiano – evidenziate per esempio anche dal Desi (Digital Economy and Society Index¹) dell’Unione Europea – con bassi livelli di competenze digitali e utilizzo di Internet per l’offerta di servizi e gestione processi economici. Come segnalano MARCO BETTIOL, SELENA BROCCA, ELEONORA DI MARIA, LUCA MENESELLO, STEFANO MICELLI solo le imprese che hanno negli anni 2000 investito in Ict (*Information and Communication Technology*) si sono trovate meglio preparate e con una più chiara visione strategica, riuscendo ad organizzare il lavoro nella sua versione digitale sfruttando a pieno le potenzialità tecnologiche. Un tema che viene affrontato anche nel saggio di GIANCARLO CORÒ, MONICA PLECHERO, MARIO VOLPE, per sottolineare come le tecnologie digitali possono aver sostenuto le imprese durante la pandemia.

Soprattutto, sul fronte del lavoro la digitalizzazione “forzata” con la pandemia ha dato risalto alla diversità presente tra lavoratori e categorie di lavoratori. La differenza nella dotazione tecnologica e suo pieno sfruttamento in base alle (varie) competenze digitali è ulteriormente penalizzata dalla condizione in cui si trovano i lavoratori (e le lavoratrici). Attraverso lo *smart-working* emergono con ancora maggiore forza le differenze di genere, di categorie di lavoratori (vedi il lavoro nella *sharing economy* su cui il contributo di IVANA PAIS) e tra settori (es. cultura) – così come il diverso ruolo del terzo settore. Il ricorso diffuso al lavoro agile ha infatti indubbiamente so-

¹ <<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>>.

vraccaricato di responsabilità prevalentemente le madri lavoratrici, nel pubblico come nel privato, mettendo a dura prova il paradigma, tanto valorizzato anche a livello europeo (Direttiva 2019/1158 *Work life balance*), della conciliazione vita privata-vita lavorativa.

L'emergenza *Covid-19* ha quindi finalmente chiarito a tutti – lavoratori/trici, imprese, istituzioni – i vantaggi ma anche i rischi di una transizione digitale. Questa massiccia dose di tecnologia richiede quindi di far fronte ad alcune questioni che la pandemia non ha risolto, ma al contrario ha ancor più esacerbato e sottolineato e che richiederà ulteriore investimento nei prossimi anni, anche suggerendo importanti modifiche degli assetti organizzativi, come suggerito da MONICA FEDELI nella sua analisi del lavoro nelle università.

c) *Covid-19, salute e sicurezza del lavoro*

La digitalizzazione massiva in tempo di pandemia ha amplificato talune tensioni, già presenti negli ambienti di lavoro ma oggi rese ancor più evidenti, soprattutto con riferimento alla tutela della salute e sicurezza. L'emergenza del *Corona virus* ha generato una serie di delicate questioni interpretative che, nell'ambito del diritto del lavoro, riguardano in particolare l'applicazione della disciplina prevenzionistica per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008.

Nel contributo di ANNA ROTA, in cui si richiamano numerosi studi sulla pluralità dei rischi professionali derivanti dall'uso intensivo delle tecnologie, dalla permanente connessione alla rete e dalla precarietà delle modalità organizzative (si veda il Report EU-Osha, 2020), vengono messe in luce le “arretratezze ordinarie” che affliggono, in particolare, tutti i settori del lavoro digitale. La pandemia ha in questo senso acceso i riflettori sulla già controversa questione in ordine all'effettività delle tutele dei *gig workers* ed ha enfatizzato l'urgenza di provvedimenti normativi in grado di garantirgli condizioni di lavoro dignitose nonché idonee protezioni e garanzie.

Vi è poi tutto il tema della responsabilità datoriale legata al contenimento del rischio epidemiologico nei luoghi di lavoro sulla quale il legislatore è intervenuto con decreti-legge, Dpcm, normative regionali e protocolli di diversa applicazione. Come messo in luce nel saggio di VINCENZO MONGILLO, se, sul piano delle misure precauzionali e preventive si è profilata, una gestione in partenariato “Stato-parti sociali-datori di lavoro”, sul piano delle possibili ricadute sanzionatorie della violazione delle prescrizioni emanate i potenziali profili di illiceità sono di natura civile, amministrativa e penale.

Nel contesto dell'epidemia sono state altresì adottate misure organizzative e di sicurezza che hanno comportato l'utilizzo ingente di differenti tipologie di dati personali. Il contributo di MONICA GOBBATO, in particolare,

mette in evidenza il fatto che se, da un lato, le norme in materia di protezione dei dati (Regolamento UE n. 2016/679) non ostacolano l'adozione di misure urgenti per il contrasto alla diffusione del *virus*, al contempo i titolari e i responsabili del trattamento devono garantire la protezione dei dati personali degli interessati. In questo senso l'emergenza può legittimare restrizioni della libertà ma a condizione che tali limitazioni siano proporzionate e temporalmente limitate in ragione del permanere delle contingenze di rischio.

d) *Covid-19 e organizzazione del lavoro*

La pandemia ha messo moltissime imprese nella necessità di trasformare le proprie attività. In alcuni casi, tali trasformazioni hanno riguardato i prodotti realizzati dalle aziende, con casi di “riconversione”, in cui si è colta la crisi come opportunità per realizzare, anche solo temporaneamente, prodotti utili (o necessari) in tempo di *Corona virus*, oppure casi di “rafforzamento” del *business* esistente. In molti casi, si è trattato invece di trasformare i processi e l'organizzazione stessa, rendendo fattivo ed efficace il lavoro a distanza, sviluppando nuove *routine* organizzazione e processi decisionali (si veda a questo proposito i contributi di PAOLO GUBITTA e DIEGO CAMPAGNOLO e di MATTEO GADDI e MATTEO RINALDINI). È questo il caso non solo di imprese, grandi e piccole, ma anche di organizzazioni del terzo settore; come ricorda FLAVIANO ZANDONAI una componente sempre più importante dell'economia italiana, non solo nel cosiddetto comparto della *care economy*. La sfida per le organizzazioni sarà quella di istituzionalizzare il cambiamento, riconoscendo e supportando gli effetti positivi ottenuti. A questo proposito, un effetto poco visibile ma molto intenso del lavoro agile sia un aumentato stimolo creativo, che può potenzialmente supportare lo sforzo innovativo delle imprese – particolarmente utile nei prossimi mesi in cui saranno ancora più visibili gli effetti economici negativi legati alla pandemia (si veda il pezzo di GRAZIA GARLATTI COSTA e ISABEL BERTONI). Aspetto particolarmente rilevante da monitorare, in relazione a come le imprese stanno affrontando la crisi, riguarda le modalità di finanziamento delle attività delle imprese, per poter vigilare contro l'annosa e purtroppo rafforzata presenza della mafia nel tessuto produttivo del Nord-Est italiano (e non solo), come segnalano MICHELE FABRIZI e ANTONIO PARBONETTI.

3. Le sfide per il sindacato

La pandemia di *Covid-19* sta avendo un impatto dirompente sul lavoro e sui lavoratori ridisegnando le pratiche del lavoro in modo trasversale ai vari settori. La situazione attuale, inoltre, lascia pensare che siamo ancora nel pieno dell'onda del cambiamento e che sia del tutto prematuro parlare di

“esiti” o di “scenari post-pandemia”. Piuttosto, i contributi raccolti ci raccontano di come il *Corona virus* stia funzionando come una sorta di acceleratore di processi che erano in atto da tempo, con risvolti sia positivi che negativi sulla vita di lavoratori/trici (si pensi all’uso delle tecnologie), e come amplificatore, per così dire, di contraddizioni già presenti nel mondo del lavoro (come nel caso delle diseguaglianze sociali). In questa fase storica, quindi, il ruolo cruciale delle relazioni industriali si mostra ancor più chiaramente e l’azione sindacale guadagna maggior visibilità. D’altro canto, il cambiamento in atto pone delle sfide imprescindibili al sindacato che è chiamato a posizionarsi e, spesso, a innovare le proprie modalità di azione.

Sulla base della lettura dei contributi raccolti, e senza alcuna pretesa di esaustività, crediamo che alcuni degli aspetti più sfidanti per il sindacato possano essere racchiusi nei seguenti “contenitori”.

Un primo aspetto, che è stato travolto dall’emergenza *Covid-19* riguarda le modalità di comunicazione del sindacato. Il *lock-down* e, successivamente, l’obbligo del distanziamento e il divieto di assembramento hanno imposto un ripensamento delle modalità classiche dell’azione sindacale. Si fa qui riferimento non solo all’impraticabilità delle mobilitazioni di piazza o delle grandi assemblee, ma anche, e soprattutto, alle difficoltà di raggiungere lavoratori/trici in *smart-working* e di presidiare i luoghi di lavoro in quei settori, come il *food retail*, che non si sono mai fermati e che, anzi, hanno visto aumentare i carichi di lavoro. Se da un lato questi cambiamenti hanno spinto il sindacato verso un pieno utilizzo delle tecnologie e dei nuovi mezzi di comunicazione per raggiungere lavoratori/trici connessi/e da casa, dall’altro lato hanno evidenziato la necessità del sindacato di saper dare risposte concrete, informate e immediate sul posto di lavoro e sul territorio (soprattutto in materia di sicurezza). Forse mai come in questa fase il sindacato si trova di fronte al difficile compito di dover ricomporre la dimensione di “strada” con la sempre più presente dimensione, per così dire, “digitale”.

Le nuove tecnologie giocano un ruolo dirimente non solo in merito alle modalità dell’azione sindacale ma anche in materia di contrattazione. *Covid-19* ha infatti messo in evidenza le grandi capacità organizzative delle nuove tecnologie lungo catene del valore divenute globali. Come mostrano alcuni dei contributi qui raccolti, le tecnologie digitali hanno una forte potenzialità non solo nel ridisegnare l’organizzazione del lavoro all’interno dell’impresa, controllando mezzi di produzione e forza-lavoro, ma anche nel ridefinire i tradizionali confini dell’impresa, attraverso le relazioni con la società civile, lavoratori/trici, clienti, con la sfera privata e il servizio pubblico (Carreri *et al.*, icp). Questo mutato scenario suggerisce la necessità di portare le tecnologie e l’organizzazione del lavoro al centro del tavolo della contrattazione sindacale. Esso, inoltre, come racconta CHRISTIAN FERRARI nell’intervista,

invita il sindacato a un'attenta e seria riflessione interna, a partire dall'adeguatezza della classica struttura suddivisa in categorie produttive e dall'esigenza di rafforzare la proiezione internazionale per riuscire a governare filiere divenute ormai globali.

Un terzo aspetto particolarmente sfidante che ha acquisito maggior visibilità con *Covid-19* è legato alla crescente frammentazione della forza-lavoro. In particolare, la pandemia ha inasprito le disuguaglianze facendo (ri)emergere le condizioni di vulnerabilità sociale di alcune popolazioni lavoratrici, *in primis* ancora una volta di giovani e donne (Ilo, 2020), che sono peraltro concentrate nei settori maggiormente colpiti dalla crisi (come nel settore della cultura o del turismo) o esposti al *virus* (come nella sanità o nei servizi di cura alla persona). Spesso, inoltre, queste stesse popolazioni lavoratrici hanno contratti di lavoro scarsamente tutelati. La gravità della situazione, in cui il lavoro povero e precario privo di una rappresentanza collettiva si allarga (si pensi anche al lavoro autonomo), spinge il sindacato ad andare oltre alla tutela del lavoro subordinato e a diventare più inclusivo. Un processo questo già avviato da tempo che l'emergenza *Covid-19* tende ad accelerare.

Infine, un quarto contenitore riguarda la rinnovata centralità del tema della sicurezza e della salute sul lavoro nell'agenda delle relazioni sindacali, come mostrano anche i contributi del numero monografico. Questo tema potrebbe rappresentare un nuovo banco di prova per l'azione sindacale nella prospettiva di una maggiore condivisione nella definizione delle regole volte a tutelare, ad un tempo, la salute e sicurezza di lavoratori/trici e la salute di tutti i cittadini. Senza contare che il tema della sicurezza e della salute sul lavoro sarà sempre più pregnante per l'azione sindacale se legato alla questione ambientale, mai come oggi così impellente.

Riferimenti bibliografici

- Carreri A., Gosetti G., Poggio B., Zanoni P. (icp). Lavoro e digitalizzazione: soggettività, controllo e qualità del lavoro nella quarta rivoluzione industriale. *Sociologia del lavoro*.
- Ilo (2020). *Ilo Monitor 5th edition: Covid-19 and the world of work*. June 30. Geneva: Ilo -- <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf>.
- Giunta A. (2020). Lo *shock* da offerta. *GVC, COVID 19* e le imprese italiane. *Menabò. Eticaeconomia* -- <<https://www.eticaeconomia.it/lo-shock-da-offerta-gvc-covid-19-e-le-imprese-italiane/>>.
- Saraceno C., Benassi D., Morlicchio E. (2020). *Poverty in Italy. Features and Drivers in a European Perspective*. Bristol: Policy Press.