

Le nuove migrazioni intra-europee nelle trasformazioni del mercato del lavoro

Antonio Sanguinetti

RPS

I nuovi migranti si inseriscono in un mercato del lavoro trasformato rispetto ai flussi dei decenni passati. Attualmente nei principali paesi europei avanzano processi di de-regolamentazione e di precarizzazione della forza lavoro. I nuovi impieghi assumono la caratteristica prevalente della sotto-occupazione e vi è stata un'ampia diffusione di forme contrattuali atipiche: in Germania l'area dei nuovi occupati corrisponde quasi perfettamente all'aumento dei part-time, in Francia è per lo più a tempo determinato e nel Regno Unito in alcuni settori si sono estesi gli zero-hours contracts.

L'intento dell'articolo è superare l'interpretazione delle attuali migrazioni interne all'Unione europea come causa di dumping sociale. Piuttosto si evidenzia come le fratture tra una parte più esposta alla precarietà e l'altra maggiormente garantita, seppur in diminuzione, avvengano all'interno delle stesse componenti nazionali. Il caso dei nuovi emigranti italiani mette in luce come le trasformazioni del mercato del lavoro dell'ultimo decennio abbiano inciso sul loro inserimento. I dati mostrano un rapido aumento degli italiani occupati, sia nelle attività del mercato del lavoro standard, sia in quello precario e atipico.

1. Premessa

Il presente articolo vuole indagare l'inserimento lavorativo dei «nuovi» migranti europei nei paesi di destinazione, ponendosi un duplice obiettivo: da una parte tratteggiare le trasformazioni del mercato del lavoro europeo, dall'altra descrivere la loro collocazione occupazionale. L'intento è inquadrare le recenti migrazioni alla luce di due grandi trasformazioni: la costituzione in Europa di una forza lavoro «multinazionale» (Andrijasevic e Sacchetto, 2016) e il progressivo allargamento delle fasce precarie del mercato del lavoro (Standing, 2011; Koch e Fritz, 2013). Nell'ultimo decennio le migrazioni interne all'Unione europea sono costantemente aumentate: l'allargamento a Est¹,

¹ L'allargamento dell'Unione europea verso Est segue tre tappe: la prima nel 2004 quando diventano membri Repubblica Ceca, Estonia, Ungheria, Lettonia,

prima, e la crisi economica dei paesi del Sud, dopo, hanno avuto l'effetto di far crescere i trasferimenti tra i paesi continentali². I movimenti dei lavoratori e di chi è in cerca di un impiego hanno radicalmente cambiato la composizione della forza lavoro, accelerando un processo, già in corso, di diminuzione dei caratteri di omogeneità nazionale. La componente migrante si inserisce in un mercato del lavoro con sempre maggiori spinte verso la «dualizzazione» (Emmenegger e al., 2012) e il loro inserimento avviene con sempre maggior frequenza nell'area secondaria e meno protetta del lavoro dove con più forza si applicano i modelli di deregolamentazione. Tuttavia il processo non è così lineare; anzi, riprendendo un'illuminante intuizione di Mezzadra e Nielson (2014) si può assumere come le figure più emblematiche della mobilità del lavoro contemporaneo siano il *trader* e la lavoratrice dei servizi di cura e assistenza. Un esempio che spiega bene l'eterogeneità odierna del lavoro migrante è che, come afferma Sassen (2010) osservando le *global cities*, è in atto un'accesa polarizzazione della domanda di lavoro tra personale altamente qualificato con alti salari e lavoratori dequalificati nei servizi a basso costo.

Il dibattito scientifico *mainstream* ha identificato due tipologie di flussi, secondo una distinzione per luogo di origine: chi proviene da Est, impegnato in attività non qualificate, e gli originari degli Stati dell'Europa occidentale e meridionale, tra cui anche l'Italia, i cui protagonisti sono i cittadini altamente istruiti. L'articolo vuole superare questa dicotomia per sostenere che una delle principali caratteristiche dei recenti flussi è la sua eterogeneità (Pugliese, 2015; Gjergji, 2015). I tra-

Lituania, Polonia, Slovacchia e Slovenia (di questo gruppo fanno parte anche Cipro e Malta), la seconda nel 2007 con l'ingresso di Romania e Bulgaria e infine nel 2013 con l'adesione della Croazia. Tuttavia alcuni paesi dell'Ue hanno adottato delle clausole di transizione per limitare la libera circolazione dei cittadini dei paesi di recente adesione; le regole dei trattati permettevano di derogare la libertà di movimento fino a un massimo di sette anni.

² Secondo i dati Eurostat le migrazioni di lungo periodo all'interno dell'Ue nel 2015 sono state poco più di 1,5 milioni. Le rilevazioni dell'ente di statistica europeo iniziano nel 2013 quando si spostarono da un paese all'altro dell'Unione 1,3 milioni di cittadini comunitari. Il report di Eurostat (2017) sulle migrazioni interne della forza lavoro mostra come nei sei paesi di destinazione sottoposti alla rilevazione (Austria, Belgio, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito, Svezia) a partire dal 2009 siano aumentate le migrazioni sia dai paesi dell'Est che del Sud e in Austria, Germania e Svezia il tasso di crescita è stato maggiore per i paesi meridionali.

sferimenti, infatti, riguardano una popolazione molto estesa che presenta caratteri molteplici per livelli di istruzione e trasversale per inserimento lavorativo. Un movimento dunque che non può essere ridotto alla semplice distinzione tra non qualificati provenienti dai nuovi Stati membri orientali e «cervelli» in fuga dai paesi in crisi economica, ma in cui si vuole mostrare come negli ultimi anni sia avvenuto un salto qualitativo notevole nella strutturazione del mercato del lavoro europeo, nel quale la componente migrante ha un ruolo significativo. L'articolo si compone di una ricognizione sulle trasformazioni del mercato del lavoro in Europa e di un focus sull'inserimento lavorativo degli italiani in Germania. La parte dedicata alle nuove migrazioni dall'Italia verso le città tedesche è il risultato di una ricerca svolta tra il 2013 e il 2016 sui trasferimenti negli anni successivi al 2008 e si avvale di un'elaborazione dei dati rilevati dal Bundesagentur für Arbeit nel periodo compreso tra il 2008 e il 2015 e di interviste a migranti italiani residenti nella città di Francoforte sul Meno³.

RPS

Antonio Sanguineti

2. *Mobilità del lavoro in Europa. Caratteristiche e dimensioni*

La libera circolazione tra i paesi dell'Unione europea ha avuto come effetto principale quello di creare un ampio mercato del lavoro conti-

³ La ricerca di campo è stata svolta tra novembre 2015 e aprile 2016 durante un periodo di *visiting scholar* presso la Goethe Universität di Francoforte sul Meno. Le interviste sono state diciassette: otto con migranti italiani arrivati in Germania dopo il 2008, ripartiti in quattro classi in base alla qualifica: élite; altamente qualificati; mediamente qualificati; scarsamente qualificati; nove con testimoni privilegiati scelti all'interno di tre categorie: media; società civile; membri istituzionali. Tre interviste si sono svolte con due interlocutori, per cui le persone intervistate sono state venti, con una leggera prevalenza degli uomini, undici, sulle donne, nove. L'età degli intervistati, sebbene non sia stata chiesta esplicitamente, può essere ricondotta secondo una valutazione approssimativa tra i venticinque e i sessanta anni. La tecnica utilizzata è stata l'intervista semistrutturata: la scelta di questo strumento è motivata dall'obiettivo di lasciare l'interlocutore libero di esprimersi all'interno di una traccia già predisposta, e dunque non ricondurlo, come avviene con i canovacci più strutturati, a un rigido schema già stabilito dal ricercatore nella fase di studio. Sono state predisposte due tracce: una per i testimoni privilegiati e un'altra per i migranti. Ai primi è stata chiesta una prospettiva di insieme sulle migrazioni degli italiani a Francoforte, rispetto ai secondi invece si è indagato il racconto della loro esperienza personale.

mentale. Un recente rapporto pubblicato da Eurostat (2017) mostra come le migrazioni interne siano costantemente aumentate negli ultimi anni: prendendo in considerazione solo i cittadini in età da lavoro degli Stati membri (tra i venti e i sessantaquattro anni) nel 2015 più di 11,3 milioni vivevano in un altro Stato dell'Ue, ossia il 44% di tutta la popolazione straniera residente compresa nella stessa fascia di età. In realtà il numero è più ampio; infatti questa rilevazione comprende solo i soggiornanti di lungo periodo, sicché ne rimangono esclusi i *posted workers*⁴ e i *cross-border workers*⁵. Se si guarda invece solo alla popolazione attiva, i dati cambiano: i cittadini europei che lavorano o cercano un'occupazione in un altro Stato membro sono circa 8,5 milioni una grandezza che seppure in crescita negli ultimi anni è inferiore ai circa 9,8 milioni di cittadini di un paese terzo non comunitario. La popolazione attiva comunitaria è molto variegata; rientrano in questa categoria sia le persone emigrate molti decenni addietro che hanno conservato la propria cittadinanza, sia coloro che hanno abbandonato il paese di origine solo recentemente. Prendere in analisi lo stock intero potrebbe condurre a degli errori di valutazioni. Sarebbero comprese infatti persone che hanno vissuto situazioni ben diverse da quelle attuali: chi è emigrato più di trenta anni fa ha avuto condizioni lavorati-

⁴ I *posted workers* sono i lavoratori in distacco, coloro che risultano dipendenti di un'impresa del loro paese di residenza, purché sia aderente all'Ue, ma che svolgono il lavoro in un altro Stato continentale. Ne risulta che difficilmente emergono dalle statistiche sulle migrazioni, in quanto ufficialmente lavorano e risiedono nel luogo di origine. Il contratto viene stipulato rispettando le norme del paese di provenienza, per cui i lavoratori non godono dei diritti del paese in cui prestano servizio e ciò consente di derogare sul rispetto dei livelli salariali minimi del paese di arrivo. Il lavoro in distacco viene solitamente utilizzato dalle aziende al fine di aggirare la legislazione nazionale sul lavoro, spostando la forza lavoro dai paesi dove la protezione è minore verso quelli dove è maggiore.

⁵ La traduzione letterale di *cross-border worker* in italiano è lavoratore transfrontaliero. Nel passaggio di lingua, però, si perdono alcune caratteristiche della categoria indicata da Eurostat. *Cross-border workers* sono tutte quelle persone che conservano la residenza nel paese di origine, ma che svolgono un'attività lavorativa all'estero. Ne fanno parte, dunque, anche i trasferimenti temporanei. Prendendo ad esempio il caso italiano sono molti coloro che muovendosi verso un altro Stato membro Ue non cancellano la propria residenza dalle anagrafi italiane. Rientrano in questa categoria non solo coloro che attraversano ogni giorno la frontiera per lavorare, ma anche coloro che non hanno ancora trasferito definitivamente la loro residenza all'estero.

ve e regimi welfaristici non paragonabili a quelli odierni. Pertanto per capire le caratteristiche principali delle nuove migrazioni intra-europee risulta ben più utile ridurre il focus di analisi alle migrazioni avvenute nel decennio compreso tra il 2005 e il 2015, l'ultimo anno di rilevazioni pubblicato da Eurostat. In questo arco di tempo hanno trovato o cercato un'occupazione in un altro Stato membro 4,4 milioni di cittadini europei, più della metà del totale dei migranti intra-europei attivi che nel solo 2015 si sono attestati a poco più di un milione, indice della rapida crescita del fenomeno che specialmente negli ultimi anni sta acquisendo sempre maggiore rilevanza.

Per comprendere le recenti migrazioni per lavoro è bene partire dalle destinazioni più frequenti, sebbene il fenomeno sia diffuso e coinvolga più Stati: la Gran Bretagna e la Germania sono di gran lunga le principali. Negli ultimi dieci anni i nuovi migranti intra-europei che lavorano o perlomeno cercano un'occupazione nel Regno Unito hanno raggiunto quasi 1,5 milioni di nuove presenze; nello stesso periodo nei Länder tedeschi sono stati circa 950 mila. Dunque solo verso questi due Stati si è diretta più della metà del totale dei migranti attivi. Se si volge l'attenzione al solo 2015, il contesto rimane quasi immutato, con la prevalenza dei due paesi come mete preferite. Se dunque negli anni precedenti la crisi si era assistito all'affermarsi di nuove destinazioni come la Spagna e l'Italia, la recessione economica e l'ampliamento della disoccupazione hanno ridotto drasticamente gli arrivi negli Stati meridionali concentrandoli nei paesi che hanno sofferto meno la recessione economica. Anche nelle aree di partenza vi sono delle assolute prevalenze: di certo i maggiori protagonisti sono originari della Polonia e della Romania; rispettivamente 950 mila e poco più di un milione di persone di questi due paesi si sono spostate verso l'estero per lavoro. Per quanto riguarda l'Europa meridionale il paese con maggiore migrazioni di lavoratori intra-europei è l'Italia con 252 mila persone e in secondo luogo il Portogallo con 245 mila persone attive all'estero. Se si guarda al solo 2015, anche qui i dati non cambiano di molto, essendovi sempre un maggior peso dei cittadini polacchi e rumeni. Ciò che però si afferma è una maggior presenza di italiani, che rispetto al 2014 aumentano le partenze per lavoro del 31%.

Il movimento interno dei cittadini dei paesi membri negli ultimi dieci anni avviene nello spazio di un mercato del lavoro europeo che ha subito una progressiva stratificazione. Nei dati pubblicati da Eurostat (2017) emerge che una delle principali linee di segmentazione segue la divisione tra nuovi e vecchi Stati membri, ossia tra cittadini prove-

RPS

Antonio Sanguinetti

nienti dai paesi dell'Est e dell'Ovest. I lavoratori originari dei paesi Ue-15⁶ sono impiegati in maniera proporzionalmente maggiore rispetto ai nativi nei settori dell'informazione e della comunicazione, nelle attività assicurative e finanziarie, nell'ambito educativo e nei servizi professionali; coloro che provengono dall'Ue-13⁷ sono sovra-rappresentati nel settore manifatturiero, nelle costruzioni, nel trasporto e nel lavoro domestico. In altri settori come il commercio al dettaglio e la gastronomia e i servizi legati all'ospitalità vi è una quasi uguale compresenza dei due gruppi. Inoltre mentre i cittadini provenienti dai paesi occidentali in comparazione agli altri ricoprono posizioni professionali, al contrario chi proviene dall'Europa orientale è più presente nelle occupazioni elementari. Il quadro che sembra emergere è una stratificazione che si articola sul discrimine dell'origine nazionale, per cui coloro che provengono dai paesi dell'Est ricoprono le posizioni meno qualificate. Una differenziazione tuttavia che non trova riscontro nei livelli di istruzione, dai quali non risultano particolari differenze (Fries-Tersch e Mabilia, 2015). Alcuni studiosi rimandano la genesi di questa segmentazione nella fase transitoria del processo di allargamento dell'Unione europea verso Est. I vecchi paesi membri potevano esercitare una limitazione temporanea della libera circolazione per chi proveniva dagli Stati di nuova adesione per un periodo che andava da due anni e si poteva estendere fino a sette, secondo un iter di proroghe del due più tre più due, creando dunque livelli di diritti differenti tra cittadini dei paesi aderenti all'Ue (Rigo, 2004). Tuttavia la compresenza in alcune aree del mercato del lavoro come i servizi all'ospitalità e il commercio e la gastronomia fa riflettere su un'articolazione ben più complessa, in quanto anche all'interno delle componente Ue-15 vi sono persone impegnate in attività secondarie e meno protette. Dunque, sebbene emerga chiaramente il dualismo lungo la linea di divisione tra lavoratori originari dei paesi occidentali e orientali, ciò non spiega completamente l'attuale composizione del mercato del lavoro.

⁶ Ne fanno parte gli Stati fondatori e quelli ammessi prima del 2004: Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Spagna, Svezia.

⁷ In questo gruppo vi sono i paesi che sono entrati nell'Unione Europea dopo il 2004: Bulgaria, Cipro, Croazia, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Ungheria.

3. I migranti intra-europei nelle trasformazioni del mercato del lavoro

Alcuni autori sostengono che la concessione della libera circolazione ai lavoratori dei nuovi Stati membri abbia causato fenomeni di *dumping* (Caro e al., 2015; Cremers, Dølvik e Bosch, 2007; Lillie, 2012), ossia che le migrazioni da Est siano state un serbatoio di manodopera a basso costo che ha consentito alle aziende di diminuire salari e diritti per tutti i lavoratori. Tuttavia individuare nell'allargamento dell'Unione europea verso gli ex Stati sovietici il vettore principale per descrivere le trasformazioni del mercato del lavoro europeo non solo rischia di essere fuorviante, ma potrebbe anche occultare il processo istituzionale che ha condotto verso la situazione attuale. Almeno dagli anni novanta, ben prima dell'adesione dei paesi dell'allargamento dell'Ue verso Est, è in corso un processo di de-regolamentazione (Ragini, 2000) che ha avuto come fattore comune tra i paesi Ue l'introduzione di forme contrattuali non standard e atipiche (Beccalli, Mingione e Pugliese, 2015). Ciò ha condotto verso una accentuata «segmentazione» (Mingione e Pugliese, 2010) del mercato del lavoro, nel quale si è costituito un mercato inferiore dove sono concentrate occupazioni spesso rifiutate dai lavoratori nativi, poiché in genere sono malamente remunerate, hanno cattive condizioni lavorative e sono scarsamente protette. Dunque appare riduttivo limitare la «spinta verso il basso» delle condizioni lavorative all'arrivo di un «esercito industriale di riserva» dai paesi dell'Europa orientale che avrebbe causato un rapido aumento della domanda di lavoro squilibrando il mercato. Piuttosto è interessante notare quali sono le tendenze in alcuni dei principali Stati europei e descrivere le recenti trasformazioni del lavoro può essere esemplificativo al fine di comprendere quali sono le nuove forme di precarietà e come esse si incrociano con le nuove migrazioni intra-europee. Per condurre questa analisi sono brevemente descritti i recenti sviluppi in Gran Bretagna, Germania e Francia. Mentre le prime due, come si è già accennato, sono le mete prevalenti per le migrazioni interne all'Ue, la Francia è stato uno degli ultimi paesi a essere toccato da una discussa riforma del lavoro e pertanto può essere un esempio paradigmatico per capire le nuove tendenze in materia di riforma del lavoro.

Il mercato del lavoro francese si è caratterizzato nei decenni passati per un acceso dualismo tra lavoratori garantiti e precari. Il lavoro atipico è rapidamente cresciuto negli ultimi decenni: nel 1970 era solo il

RPS

Antonio Sanguinetti

3% e nel 2007 era già diventato il 25% (Palier e Thelen, 2010). Anche il Governo Valls prima di approvare la nuova riforma ha mostrato come l'area dell'occupazione non protetta fosse troppo estesa: quasi il 90% delle nuove assunzioni avveniva con un contratto a tempo determinato e di queste i due terzi erano di durata inferiore a un mese⁸. I più colpiti dalla precarizzazione del lavoro sono i migranti⁹ non qualificati, in particolare coloro che provengono dai paesi del Nord Africa e la difficoltà nel mercato del lavoro si estende anche alle seconde e terze generazioni che nonostante abbiano la cittadinanza francese non godono di uguale trattamento. Gli immigrati provenienti dall'esterno dell'Unione europea, infatti, non solo hanno una maggiore esposizione ai lavori precari, ma sono anche i più colpiti dalla disoccupazione, come mostra una rilevazione dell'Insee (2016). Gli immigrati attivi senza lavoro provenienti da paesi non comunitari sono il 24%, una percentuale molto più alta sia rispetto ai nativi, che invece sono al 9%, sia rispetto ai migranti interni all'Ue che rappresentano il 12%. Le migrazioni intra-europee, però, sono molto inferiori rispetto a chi proviene da fuori dei confini dell'Unione: come mostra l'Insee su oltre 2,8 milioni di attivi stranieri solo 780 mila sono comunitari. La riforma francese portata avanti dall'allora ministro dell'Economia, e attuale premier, Macron si proponeva di ridurre il dualismo attuando politiche di riduzione delle tutele degli *insiders*, ma il rischio, così come avvenuto in Italia con il *Jobs Act*, è che l'equiparazione dei diritti possa avvenire nel punto più basso con un ampliamento dell'area non garantita (Elia e Pugliese, 2017). La riforma è stata molto criticata da sindacati e studenti e il testo ha subito molte modifiche rispetto alla prima stesura, ma nonostante le correzioni il governo ha dovuto applicare delle forzature parlamentari pur di approvarla. L'obiettivo principale della riforma è di far prevalere la contrattazione aziendale su quella settoriale su alcuni argomenti chiave come l'orario e la durata del lavoro e sulla contrattazione (Casano, Imperatori e Tourres, 2017). La nuova legge ha promosso la contrattazione di secondo livello sulle ore di riposo e sulla conciliazione vita-lavoro; inoltre ha definito il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e da-

⁸ I dati sono tratti dal *Dossier de presse* denominato *Projet de loi travail. Plus d'emplois, plus de libertés, plus de protections*, diffuso dal Governo Valls nelle fasi precedenti l'approvazione della *Loi Travail*.

⁹ La categoria di immigrati per l'istituto di statistica francese comprende anche coloro che hanno la cittadinanza francese.

toriali per la validità degli accordi aziendali. Infine ha definito in modo più preciso la normativa sui licenziamenti per motivi economici allo scopo di ridurre la discrezionalità giuridica. In generale la riforma francese può essere utile per comprendere la direzione delle politiche sul lavoro in Europa, dove a un problema di precarietà ed esclusione l'intervento del governo tende a limitare la forza degli accordi collettivi nazionali e a portare la contrattazione a livello locale.

Il caso inglese parte da premesse differenti. Il Regno Unito, infatti, è da sempre considerato un modello per l'economia liberista con un approccio individuale alla regolazione del mercato del lavoro (Hall e Soskice, 2001); nonostante ciò le forme di lavoro precario e non standard a partire dagli anni novanta si sono significativamente diffuse (Kretsos e Martinez Lucio, 2013). Recentemente vi è stata una larga applicazione degli *zero hours contracts*, una tipologia di assunzione nella quale il lavoratore si rende disponibile ad essere «chiamato» dall'imprenditore senza che sia garantito un numero minimo di ore di lavoro (Alberti, 2017). Una forma contrattuale che dal 2011 a oggi ha visto un vero e proprio boom: se allora erano poco meno di 200 mila le persone con questo tipo di contratto, nel dicembre del 2016 hanno superato le 900 mila, ossia circa il 3% del totale degli occupati (Office for National Statistics, 2016). Gli ambiti nei quali è più diffusa questa modalità di assunzione sono la gastronomia e l'ospitalità e i servizi sociali e di cura. Nel primo caso circa il 13% del totale dei lavoratori è assunto con i contratti a zero ore, nel secondo caso ci si avvicina al 5%. Non è una coincidenza che proprio in questi due settori ha trovato impiego negli ultimi anni il maggior aumento di occupati provenienti dai paesi europei. Come mostrano i dati Office for National Statistics (2015) dal 2007 al 2014 il maggior aumento per gli occupati dei paesi Ue-10¹⁰ avviene proprio nella distribuzione, hotel e ristoranti (+163 mila), mentre invece per i paesi Ue-14¹¹ è nell'amministrazione, educazione e salute (+64 mila). I risultati della *survey* dell'Ons mostrano anche una certa polarizzazione dell'occupazione dei migranti intra-europei. Infatti se si analizzano i dati, si nota sicuramente un aumento degli occupati nei settori più esposti alla precarietà, ma allo stesso tempo sono in crescita anche le occupazioni connesse con i segmenti della produzioni ad alto valore aggiunto che in Gran Bretagna sono rappresentati soprattutto dal settore bancario e finanziario. Infatti per

¹⁰ Sono i paesi Ue-13 senza Cipro, Croazia, Malta.

¹¹ Sono le stesse nazioni Ue-15 senza il Regno Unito.

gli europei provenienti dai paesi occidentali e meridionali nei sette anni presi in considerazione il settore è stato il secondo quanto ad aumenti (+59 mila), mentre per chi proviene dagli Stati orientali risulta essere il terzo (+79 mila) dopo la manifattura (+85 mila). Un altro elemento molto rilevante è rappresentato anche dall'andamento generale dell'occupazione ripartita per luogo di origine. Dal 2007 al 2014 gli occupati non comunitari sono rimasti pressoché stabili, mentre per i nativi vi è stato un leggero aumento. L'incremento più cospicuo, però, è avvenuto tra i migranti intra-europei (+763 mila). Ciò deve far riflettere anche sulle conseguenze che la Brexit può avere sull'esistenza di centinaia di migliaia di persone che si sono stabilite in Gran Bretagna, perché il ripristino dei controlli alla frontiera e requisiti più difficili per accedere al welfare possono provocare degli effetti di ulteriore peggioramento delle loro condizioni di vita.

Nel quadro di un contemporaneo ampliamento delle migrazioni interne e di una de-regolamentazione del mercato del lavoro la Germania è di sicuro uno dei casi più significativi per due ragioni principali: è uno dei paesi verso cui si dirige il maggior numero di migranti interni (Eurostat, 2017) e dove è emersa una tendenza evidente all'allargamento dell'area secondaria del lavoro, specialmente nel settore dei servizi (Baccaro, 2012; Hassel, 2014; Streeck, 2009). L'analisi delle provenienze è molto significativa per capire quale tipo di migrazione si dirige verso i Länder tedeschi. Principalmente sono due i movimenti: uno dai paesi dell'Est, soprattutto Romania e Polonia, e l'altro dall'area del Mediterraneo, che comprende Italia, Spagna, Grecia e Portogallo (Destatis, 2017). Le attuali migrazioni si inseriscono in un mercato del lavoro ampiamente riformato. Negli ultimi due decenni sono stati introdotti dei cambiamenti robusti perseguendo la decentralizzazione dei contratti collettivi e una maggiore flessibilità del lavoro (Keller e Kirsch, 2011). Gli effetti sono stati quelli di una progressiva dualizzazione dell'occupazione: a partire dagli anni duemila i poli opposti dei livelli salariali si sono sensibilmente divaricati. Mentre chi percepiva gli stipendi maggiori ha aumentato il proprio salario, chi invece stazionava nelle parti più basse lo ha costantemente diminuito (Dustmann e al., 2014). In particolare la cosiddetta riforma Harzt, approvata agli inizi anni duemila dal Governo Spd-Verdi, ha radicalmente cambiato le politiche sociali con il potenziamento delle misure attive e la riduzione di quelle passive, realizzando di fatto il passaggio da un sistema di welfare a uno di *workfare* (Ercoli e Guelfi, 2009; Ochel, 2005). L'occupazione dei migranti intra-europei a partire dal

2010 è costantemente aumentata. In poco più di sette anni, dal gennaio 2010 al settembre 2017, il numero totale di occupati proveniente dai paesi Ue-13 è aumentato di oltre un milione: un vero e proprio boom. L'ultima rilevazione del Bundesagentur für Arbeit (2017) ne conta 1,38 milioni: di questi 1,18 con assicurazione obbligatoria e 194 mila con *mini jobs*¹². I dati dell'agenzia federale tedesca per il lavoro permettono anche di osservare come sia cresciuta l'occupazione delle persone provenienti dai paesi del Sud Europa (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna). Nell'arco di tempo compreso tra il 2010 e il 2017 sono variati da poco meno di 400 mila a quasi 600 mila; di questi, 74 mila rappresentati da *mini jobs*. Le nuove migrazioni verso la Germania, dunque, si possono comprendere solo da una prospettiva europea. La mobilità interna all'Unione ha chiaramente inciso nella stratificazione del mercato del lavoro tedesco, la cui forza lavoro assume dei tratti sempre più «multinazionali» (Andrijasevic e Sacchetto, 2016; Serafini, 1974) e in particolare europei.

4. Tra precarietà e opportunità l'inserimento degli italiani in Germania

L'inserimento lavorativo degli italiani in Germania può essere considerato paradigmatico per comprendere le migrazioni interne all'Ue, in particolare per svelare quei meccanismi di stratificazione che vanno oltre la dicotomia Est/Ovest e si diffondono tra i migranti della stessa nazionalità. Dal 2009 al 2015 i cittadini italiani impegnati in attività con assicurazione sociale obbligatoria sono aumentati di 53 mila unità¹³. Le esperienze lavorative dei migranti italiani riflettono la dualizzazione del mercato del lavoro tedesco: da una parte vi sono le persone altamente qualificate con impieghi stabili e ben pagati, dall'altra le

¹² La retribuzione massima dei *mini jobs* non supera i 450 euro mensili per un massimo di quindici ore settimanali e con versamenti contributivi e assicurativi molto esigui. Il *mini job* può essere svolto anche come secondo lavoro.

¹³ La variazione del numero di occupati con nazionalità italiana registrati tra il 2008 e il 2015 non può essere considerata come un effetto esclusivo delle nuove migrazioni. Infatti possono essere comprese nella statistica anche le persone emigrate prima del 2008 e addirittura i nati in Germania che hanno conservato la nazionalità italiana. Tuttavia la *Bundesagentur* ritiene che per quelle nazionalità per cui attualmente vi è un ampio afflusso le variazioni di occupati si possano attribuire plausibilmente al recente ciclo migratorio.

persone che vivono una condizione più precaria. I settori lavorativi nei quali è maggiore l'impiego degli italiani sono cinque. Alcuni sono legati alle vecchie aree di insediamento delle comunità, in particolare nella ristorazione (+15.156) e nel commercio (+8.282), le altre tre rispondono ai nuovi sviluppi dell'economia tedesca, in particolare i servizi alle imprese (+10.133), la sanità e i servizi sociali (+5.564) e le professioni (+4.842) (Bundesagentur für Arbeit, 2016a). La radicata presenza di un'impreditoria italiana nel terziario si afferma negli anni ottanta, quando avviene un passaggio epocale da «lavoratore ospite a lavoratore autonomo» (Apitzsch, 2005). Negli anni della ripresa delle migrazioni dall'Italia le imprese condotte da italiani continuano a essere un punto di riferimento, come afferma il presidente di un'associazione di ristoratori in Germania:

Fino a tre o quattro anni venivano alla nostra porta per chiedere lavoro soprattutto stranieri. Adesso la situazione è cambiata: vengono molti italiani che vogliono lavorare e non solo in cucina e per fare i camerieri, ma per fare ogni tipo di lavoro, anche la pulizia. Sono cambiate molte cose; io ho un paio di agenzie che mi chiamano ogni tre giorni per offrirmi delle persone per lavorare. Ma io non posso, non c'è disponibilità per tutti, qua siamo pieni, non posso far lavorare tutti.

Di solito l'esperienza nelle imprese a conduzione italiana avviene soprattutto nelle fasi iniziali del trasferimento quando ancora la conoscenza della lingua tedesca non è adeguata per lavorare con le imprese locali; tuttavia per molti si può prolungare senza limiti di tempo. Come ci racconta una persona intervistata in alcuni casi il lavoro con altri italiani può rivelarsi molto difficile. Parlare solo italiano, o in alcuni casi anche inglese, può diventare un ostacolo all'interazione con il resto della società e può comportare delle conseguenze anche sulle condizioni di lavoro. Spesso non solo non si posseggono informazioni su quali siano i propri diritti, ma soprattutto non si sa come difendersi nel caso si presentino condizioni di sfruttamento illegale:

Cercavano un cameriere vicino Monaco, un piccolo paesino si chiama Starnberg, è a trenta chilometri da Monaco, ho risposto all'annuncio nonostante fosse vecchio di due settimane e ho inviato il curriculum, loro mi hanno risposto, abbiamo fatto il colloquio in italiano via internet e dopo quattro giorni ho lasciato Palermo e sono partito. Ho fatto quattro mesi il cameriere, è stato molto difficile, era una condizione di sfruttamento lavorativo: dieci ore al giorno dal lunedì alla domenica... Se non sai la lingua e arrivi in un posto, ti propongono le cose peggiori... Il contratto dichiarato era di quindici ore al mese... Posso dire di essere stato fortunato perché

molti negli altri ristoranti italiani non erano pagati... Non ti pagavano e ti rimandavano indietro... Erano tutte persone che non parlavano la lingua...

La situazione per i migranti altamente qualificati intervistati è molto diversa. La loro condizione lavorativa è più protetta, di solito godono di un contratto a tempo indeterminato e si confrontano con un mercato internazionale nel quale la Germania è considerata un buon trampolino di lancio:

Volevo rimanere all'estero per un po' comunque la mia ricerca, avevo mandato qualche *application* in Italia però non era il punto principale, il punto principale in realtà era Londra oppure in Asia, non so in giro, questa è capitata un po' per caso. A dire la verità non era programmata però ho detto va bene è arrivata questa opportunità per cui prendiamo [...] In Italia non mi avrebbero mai fatto un contratto a tempo indeterminato, mai penso, mai, penso mai (risata). Qua quando me lo hanno proposto sono rimasto anche un po' così, dopo lo stage mi hanno detto ok ti assumiamo e il contratto è a tempo indeterminato...

Dopo il periodo di crisi dovuto allo shock finanziario l'economia tedesca ha vissuto una rapida ripresa occupazionale. Nell'arco di tempo tra il 2008 e il 2015 i dati del Bundesagentur mostrano un incremento di lavoratori con assicurazione sociale obbligatoria di oltre 3 milioni. L'ampliamento della base lavorativa è avvenuto quasi completamente nell'ambito del part-time. Infatti mentre gli impieghi a tempo pieno sono rimasti pressoché stabili, il lavoro a tempo parziale, invece, è passato da 5,3 a 8,1 milioni di occupati. L'aumento dell'occupazione avviene, dunque, per gran parte nella fascia non standard del mercato del lavoro con un orario lavorativo ridotto. Fuori dalle occupazioni con assicurazione sociale obbligatoria ci sono i cosiddetti *mini jobs*, che rappresentano l'area meno garantita e più precaria della forza lavoro tedesca, che si compongono di una parte di lavoratori che li svolge come unica occupazione e un'altra che li svolge come secondo impiego. Nel periodo 2008-2015 il numero complessivo di *mini jobbers* è aumentato di oltre 500 mila unità, tuttavia coloro che li svolgono come lavoro esclusivo sono solo leggermente aumentati. Ne consegue che l'allargamento si è compiuto in particolare tra coloro che se ne avvalgono come occupazione aggiuntiva. Come mostra la tabella 1 il trend dell'occupazione italiana non si discosta di molto da quanto avviene nel complesso dell'economia tedesca. All'aumento dei lavori a tempo pieno corrisponde una crescita maggiore dei part-time. Inoltre i *mini jobs* crescono soprattutto tra coloro che li svolgono come se-

RPS

LE NUOVE MIGRAZIONI INTRA-EUROPEE NELLE TRASFORMAZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO

condo lavoro. Come testimonia un intervistato la funzione svolta da questo tipo di impieghi marginali è anche quella di salario supplementare che permette di arrotondare lo stipendio basso percepito con il lavoro a tempo parziale:

Ho fatto l'operaio alle poste, stavo in tipografia e sapevo usare il muletto, l'ho sempre usato il muletto, per cui andavo lì io so fare questo e loro per cui... ah ci serve... mi hanno pagato più che bene, 1.200 euro al mese e lavoravo quattro ore al giorno, qui in un paese qui dietro. [...] Sì, mezza giornata, ventitré ore a settimana, più ci puoi fare il *mini job* un lavoretto così. [...]. Fai mezza giornata e fai un *mini job* che non ci paghi le tasse e fai 1.300, 1.400, 1.500 euro. Ho fatto quello per un anno e poi sono entrato in questo posto che sta a Sachsenhausen che è un bar che vende macchine [...]. Mi attengo sempre a questo contratto per cui ventitré ore più ho il *mini job* sempre da spazzaneve però non più su strada, ma lo faccio da casa.

Tabella 1 - Occupazione, orario di lavoro, mini job

Anno ¹⁴	Occupazione con assicurazione sociale obbligatoria	Tempo pieno <i>Vollzeit</i>	Tempo parziale <i>Teilzeit</i>	<i>Mini job</i>	Persone che svolgono solo l'attività di <i>mini job</i>
2008	176,948	148,290	27,344	48,197	
2009	174,953	144,211	29,332	49,709	
2010	178,513	145,184	31,836	51,059	34,647
2011	186,919	-	-	52,695	34,731
2012	195,751	-	-	54,635	35,452
2013	205,571	154,599	49,360	57,688	37,349
2014	218,195	161,938	54,751	61,572	39,762
2015	232,23	170,853	61,350	63,232	39,9

Fonte: Elaborazione a cura dell'autore su dati Bundesagentur für Arbeit (2016b).

L'inserimento delle persone di origine italiana nel mercato del lavoro tedesco pertanto non può essere definito con la prevalenza di «cervelli» come sostengono molti studiosi (Brandi, 2001, 2004). La composizione settoriale della nuova occupazione è assai eterogenea e negli ultimi anni è aumentata l'esposizione alla precarietà. Osservando la dinamica contrattuale delle persone di origine italiana si può notare come più della metà dei nuovi assunti abbia un impiego a tempo parziale e a ciò si aggiunge la crescita degli occupati che svolgono *mini jobs*. La

¹⁴ Il periodo di misurazione preso in considerazione è il 30 giugno di ogni anno.

situazione dei lavoratori di origine italiana rispecchia in generale la tendenza in atto nel mercato del lavoro tedesco che la letteratura denomina *dualization*, ovvero si crea una forte polarizzazione tra due fasce del lavoro, una interna e protetta e l'altra esterna e precaria.

5. L'accesso al welfare nell'epoca dell'Hartz IV

La riforma *Hartz*, in particolare nella sua quarta parte, ha cambiato radicalmente la struttura dello Stato sociale tedesco sia nella riduzione dei trasferimenti monetari per quantità e durata, sia nella relazione tra beneficiario e agenzia per il lavoro. La nuova legge ha impresso un radicale cambiamento alle attività delle agenzie per il lavoro locali che sono diventate il nodo centrale per attuare le misure di politiche attive. Al fine di favorire il reinserimento rapido nel mercato del lavoro, i *job centers* hanno moltiplicato le loro funzioni: assistenza, formazione, reinserimento lavorativo. I beneficiari di questi servizi, però, si devono attenere a delle severe condizionalità che qualora non vengano rispettate possono comportare alcune sanzioni (Ercoli e Guelfi, 2009; Ochel, 2005). Queste aleggiano costantemente come minaccia sulla ricezione del sussidio: a seconda della gravità e della ricorrenza della violazione possono comportare una parziale decurtazione monetaria o la sospensione per un periodo determinato. L'applicazione di queste misure punitive avviene a seguito della mancata osservanza del regolamento da parte del beneficiario, in particolare quando si rifiuta per tre volte consecutive un lavoro giudicato accettabile dagli uffici per il lavoro. Come afferma una migrante italiana intervistata le sanzioni possono scattare anche in casi di irregolarità «minori» come la non reperibilità o l'assenza a *workshop* e a corsi di formazione:

Una volta che li ricevi sei nelle loro mani, possono decidere vita e morte. Hai ventuno giorni di ferie, non puoi andare in Italia senza avvertirli, devi provare di essere attiva, compilare *application*, fare prove di domande di lavoro, aprire tutti i giorni la cassetta delle lettere. Io mi sento offesa per come mi trattano. [...] Alcuni giorni sono convocata dall'*Agentur für Arbeit*, sono obbligata a seguire dei corsi di formazione anche se non mi servono, dei seminari che durano otto ore, ti insegnano a scrivere un curriculum, cose che già so fare. A dicembre ho sbagliato a fare dei calcoli sulle ferie e mi hanno decurtato il sussidio [...] Adesso che sono disoccupata dovrei pagare l'assicurazione da sola, perché è discrezionale del *sozialamt* decidere se ho o meno il diritto all'assistenza sanitaria gratuita, per questo mantengo ancora la mia residenza in Italia.

RPS

Antonio Sanguineti

Dalle rilevazioni sui percettori dei sussidi risultano evidenti i risultati della riforma. Prendendo in esame il periodo successivo al 2008, eccetto un picco raggiunto nel 2009, il numero di coloro che percepiscono l'*Alg I*¹⁵ è rimasto pressoché invariato, mentre sono diminuiti i beneficiari dell'*Alg II*¹⁶; dunque l'ampliamento della precarietà lavorativa e le crescenti diseguaglianze non hanno avuto l'effetto di ampliare la platea dei percettori di sussidi. Le politiche di *workfare* hanno ridotto la disoccupazione di lungo periodo tagliando le politiche passive e sanzionando coloro che rifiutano un lavoro considerato accettabile dagli uffici di collocamento (Rinne e Zimmermann, 2012). Questi strumenti hanno spinto molte persone a rientrare nel mercato del lavoro accettando impieghi con salari e mansioni inferiori rispetto ai precedenti.

Tabella 2 - Disoccupati in cerca di lavoro e fruitori di *Alg II*

Anno	In cerca di lavoro	Disoccupati	Percettori di <i>Alg II</i>
2010		33.269	67.612
2011	52.925	29.924	63.654
2012	49.551	28.897	60.783
2013	55.883	31.721	62.790
2014	59.577	32.765	66.467
2015	61.903	32.661	70.632

Fonte: Elaborazione a cura dell'autore su dati Bundesagentur für Arbeit (2017).

Per quanto riguarda i cittadini italiani, i dati del Bundesagentur für Arbeit non evidenziano un aumento particolarmente sostenuto del-

¹⁵ *Arbeitslosengeld* è il sussidio di disoccupazione finanziato attraverso i contributi versati da lavoratori e imprese. Consiste in un assegno pari al 67% del salario precedente (60% nel caso di individui senza figli). Con la riforma *Hartz* la durata del sussidio è stata ridotta, passando da un massimo di trentadue mesi a dodici; per gli over 55 è prevista un'eccezione per cui si può ricevere il benefit fino a diciotto mensilità.

¹⁶ *Arbeitslosengeld II (Alg II)* è una forma di sostegno introdotta dalla riforma *Hartz* e assorbe le precedenti *Arbeitslosenhilfe* e *Sozialhilfe*. Può essere erogata al termine del primo tipo di sussidio oppure immediatamente nel caso in cui il disoccupato non abbia mai versato i contributi sociali; l'ammontare previsto non è legato al salario precedente, ma è stabilito in una somma fissa ed è condizionato alla prova dei mezzi. Rappresenta una sorta di reddito minimo sia per i disoccupati, sia per i lavoratori autonomi. Nei casi di lavoratori o nuclei familiari sotto la soglia di povertà può essere richiesto come integrazione salariale.

L'accesso ai sussidi cosiddetti *Hartz IV*, ovvero quelli destinati ai disoccupati di lungo periodo e all'assistenza sociale. Come mostra la tabella 2 dal 2010 al 2012 il numero degli italiani che riceve l'*Alg II* è addirittura in diminuzione e negli anni seguenti fino all'ultima rilevazione cresce nuovamente.

Anche tra gli italiani il timore dell'invasività del *job center* può agire da deterrente per accettare i sussidi. Come afferma un'altra persona intervistata l'obbligo ad accettare lavori anche non gratificanti o il rapporto spesso complicato con i dipendenti può persino causare nei soggetti interessati sentimenti di umiliazione:

Entri secondo me in un vicolo cieco, non puoi dire no, se gli dici di no, rischi delle penali, non va bene, quella è l'ultima delle soluzioni, chiaramente io parlo di uno di trentatré anni, uno di sessanta è costretto a prenderla, se non trova un lavoro ha meno possibilità di un altro di trenta [...] Io sono andato sempre a fare questi colloqui con la ragazza mia tedesca e ho avuto un trattamento differente da uno che non lo parlava bene. Se non parli bene il tedesco ti trattano malissimo, ti trattano veramente male e poi io sono abbastanza orgoglioso e ti posso dire la verità, non è bello, però molte persone sono disperate [...].

Il nuovo sistema sociale tedesco presenta delle caratteristiche contraddittorie. Finora sono stati mostrati gli elementi problematici legati all'eccessivo controllo e al binomio sanzioni-attivazione della forza lavoro. Come emerge dalle dichiarazioni di alcuni intervistati vi sono anche dei tratti positivi, soprattutto se paragonati con la situazione italiana. Infatti vi è un complesso di misure che comprende anche i sussidi per l'affitto e per i figli minorenni, forme di sostegno che in Italia sono ancora molto limitate.

Appena sei residente qua e lavori, devi lavorare – se non lavori non è che vieni dall'Italia fai residenza e lo Stato ti aiuta, devi lavorare – lo Stato vede che tu ti impegni ad andare a lavorare e guadagni poco [...]. È una cosa buona che tu arrivi e hai gli aiuti per sistemarti, già un affitto di casa più o meno si parla di 1.000 euro, 1.200-1.500, ce n'è di tutti i prezzi [...]. Kindergeld sono 190 euro a bambino fissi fino a diciotto anni al mese e se ancora a diciotto anni studia e tu fai la domandina glielo danno fino a venticinque anni che finisce gli studi [...] Se riesci a sistemarti, pure con il contratto basso riesci ad andare avanti.

Infine anche per quanto riguarda i corsi di formazione professionale il giudizio secondo alcuni è positivo. Un intervistato sostiene che il sistema sociale tedesco fornisce degli strumenti utili al rafforzamento

RPS

Antonio Sanguineti

RPS

LE NUOVE MIGRAZIONI INTRA-EUROPEE NELLE TRASFORMAZIONI DEL MERCATO DEL LAVORO

delle proprie capacità. Soprattutto per i più giovani può essere considerato una sorta di investimento sulla persona, permettendo anche di migliorare la qualifica e di collocarsi in una fascia migliore del mercato del lavoro:

Investono su di te, cercano di farti crescere, mi hanno detto ti paghiamo il corso di tedesco e per quel periodo non cerchiamo di farti lavorare troppo, cercano un part-time... Una buona cosa... In Italia questi aiuti te li puoi dimenticare [...]. Loro mi hanno detto, tu sei giovane non devi fare il cameriere tutta la vita... Loro investono sulle persone... Loro propongono di iniziare l'*Ausbildung*, per raggiungere questo obiettivo ti propongono un corso di formazione e un corso di lingua... Non come in Italia, qui impari lavorando e vieni pure pagato...

6. Conclusioni

L'articolo ha provato a mettere in luce alcune caratteristiche dell'attuale mercato del lavoro europeo: da una parte una spinta verso forme più precarie e meno standard dell'occupazione; dall'altra una sempre più intensa mobilità tra paesi aderenti all'Unione europea. L'analisi si è focalizzata su questi due elementi, poiché si sono ritenuti tra i più rilevanti per comprendere le trasformazioni del mercato del lavoro nei principali paesi continentali. Gli *zero-hours contracts* in Gran Bretagna, il lavoro a tempo determinato in Francia, i *mini jobs* e i *Teilzeit* in Germania fanno parte della stessa tendenza europea per cui si riducono le protezioni per i lavoratori e il cosiddetto «lavoretto» si afferma come uno dei pilastri del nuovo mercato del lavoro. Tuttavia nelle aree economiche ad alto valore aggiunto e nelle posizioni più qualificate resistono forme di impiego più remunerate e protette. Si può affermare, dunque, che nei principali paesi si vada istituendo un mercato del lavoro sempre più duale, spaccato tra una parte sotto-occupata e precaria e l'altra, seppur in via di restringimento, che continua a mantenere i propri diritti.

I nuovi migranti europei si trovano nel mezzo di questa trasformazione; pertanto il loro inserimento lavorativo ne subisce gli effetti. Innanzitutto è necessario superare la dicotomia tra migranti provenienti dall'Est e dal Sud: la distinzione tra «cervelli» in fuga dalla crisi economica degli Stati meridionali e lavoratori non qualificati provenienti dai paesi ex sovietici si poggia su basi quanto meno inesatte. I dati dell'Eurostat mostrano come il livello di istruzione tra i migranti originari

di aree diverse dell'Unione non sia particolarmente differente. Ne consegue che sostenere la disparità in termini di *skills* tra le due componenti più che fondarsi su evidenze empiriche si basa su una discriminazione ai danni dei cittadini dell'Est Europa, le cui qualifiche non vengono riconosciute adeguatamente dalle imprese dei luoghi di destinazione.

Per comprendere la situazione è bene riferirsi ai due paesi verso cui si dirige la gran parte dei trasferimenti interni all'Ue: il Regno Unito e la Germania. Negli ultimi anni in entrambi i paesi vi è stata una radicale espansione della componente migrante europea nel mercato del lavoro; un cambiamento trainato soprattutto dai cittadini dell'Est Europa a cui, dopo la crisi, si sono aggiunti anche i lavoratori provenienti dai paesi del Mediterraneo. L'inserimento dei migranti riflette le trasformazioni in senso dualistico dei mercati del lavoro locali. In Gran Bretagna l'ampliamento dell'occupazione si è registrato sia negli ambiti lavorativi più esposti alla precarietà che nel settore finanziario e bancario. In Germania il caso degli italiani mostra chiaramente che vi è un'eterogeneità della loro situazione occupazionale che si colloca sia in fasce protette che nell'ambito dei *mini jobs* e dei part-time.

RPS

Antonio Sanguinetti

Riferimenti bibliografici

- Alberti G., 2017, *Il sindacalismo ibrido dei migranti. Le lotte degli esternalizzati nel settore dei servizi a Londra*, in Chignola S. e Sacchetto D. (a cura di), *Le reti del valore. Migrazione, produzione e governo della crisi*, Derive Approdi, Roma.
- Andrijasevic R. e Sacchetto D., 2016, *From Labour Migration to Labour Mobility? The Return of the Multinational Worker in Europe*, «Transfer: European Review of Labour and Research», vol. 22, n. 2, pp. 219-231.
- Apitzsch U., 2005, *Dal «lavoro ospite» al «lavoro autonomo». Esperienze generazionali e differenze sociali nei lavoratori migranti e nei loro figli*, «Studi Emigrazione», vol. 42, n. 158, pp. 349-365.
- Baccaro L., 2012, *Modelli di capitalismo e di redistribuzione*, «Il Mulino», vol. 5, n. 12, pp. 858-868.
- Beccalli B., Mingione E. e Pugliese E., 2015, *Introduzione*, «Sociologia del lavoro», n. 140, pp. 7-18.
- Brandi M.C., 2001, *Evoluzione degli studi sulle skilled migration: brain drain e mobilità*, «Studi Emigrazione», n. 141, pp. 75-93.
- Brandi M.C., 2004, *La storia del brain drain*, «Studi Emigrazione», n. 156, pp. 775-796.
- Bundesagentur für Arbeit, 2017, *Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt*, disponibile all'indirizzo internet: <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

- Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/
Generische-Publikationen/Auswirkungen-der-Migration-auf-den-Arbeitsmarkt.
pdf.
- Bundesagentur für Arbeit, 2016a, *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am
Arbeitsort (AO) nach Wirtschaftsabschnitten WZ2008*, Dati su richiesta.
- Bundesagentur für Arbeit, 2016b, *Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte -
Darunter Italiener; nach Berufsgruppen KldB 88; nach Berufsuntergruppen Isco-08; nach
Arbeitszeit; nach Berufsausbildung; nach Berufsabschluss*, dati su richiesta.
- Caro E., Berntsen L., Lillie N. e Wagner I., 2015, *Posted Migration and Segregation
in the European Construction Sector*, «Journal of Ethnic and Migration
Studies», vol. 41, n. 10, pp. 1600-1620.
- Casano L., Imperatori G. e Tourres G. (a cura di), 2017, *Loi travail: prima
analisi e lettura. Una tappa verso lo «statuto dei lavori» di Marco Biagi?*, «Adapt
Labour Studies», ebook series, n. 56, disponibile all'indirizzo internet:
https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/27122/mod_resource/content/3/ebook_vol_56.pdf.
- Cremers J., Dølvik J.E. e Bosch G., 2007, *Posting of Workers in the Single Mar-
ket: Attempts to Prevent Social Dumping and Regime Competition in the Eu*, «In-
dustrial Relations Journal», vol. 38, n. 6, pp. 524-541.
- Destatis, 2017, *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Wanderungen*.
- Dustmann C., Fitzenberger B., Uta Schönberg U. e Spitz-Oener A., 2014,
From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent, «Econ-
omy Journal of Economic Perspectives», vol. 28, n. 1, pp. 167-188.
- Elia M. e Pugliese E., 2017, *Sociologia del Jobs Act*, «Economia e Lavoro», n. 1.
pp. 99-132.
- Emmenegger P., Häusermann S., Palier B. e Seeleib-Kaiser M., 2012, *The
Age of Dualization, The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*,
Oxford University Press, Oxford.
- Ercoli R. e Guelfi A., 2009, *Caratteristiche ed evoluzione recente dei sistemi di
ammortizzatori sociali in Europa*, in Trivellato U. (a cura di), *Regolazione,
welfare e politiche attive del lavoro*, Commissione Carniti, Cnel.
- Eurostat, 2017, *2016 Annual Report on-Intra Eu Labour Mobility*, disponibile al-
l'indirizzo internet: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17165&langId=en.
- Fries-Tersch E. e Mabilia V., 2015, *Annual Report on Intra-Eu Labour Mobility*,
Network Statistics Fmssfe, European Commission.
- Gjergji I. (a cura di), 2015, *La nuova migrazione italiana. Cause, mete e figure socia-
li*, Edizioni Ca' Foscari, Venezia.
- Hall P.A. e Soskice D. (a cura di), 2001, *Varieties of Capitalism. The Institutional
Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford.
- Hassel A., 2014, *The Paradox of Liberalization-Understanding Dualism and the Re-
covery of the German Political Economy*, «British Journal of Industrial Rela-
tion», vol. 52, n. 1, pp. 57-81.
- Insee, 2016, *Activité, emploi et chômage des immigrés en 2015*.

- Keller B. e Kirsch A., 2011, *Employment Relations in Germany*, in Bamber G.J., Lansbury R.D. e Wailes N. (a cura di), *International and Comparative Employment Relations. Globalization and Change*, Sage, Sydney e Londra.
- Koch M. e Fritz M. (a cura di), 2013, *Non-Standard Employment in Europe Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, Regno Unito.
- Kretsos L. e Martinez Lucio M., 2013, *Destandardization of Employment in the UK: Issues, Politics and Policy Re-invention*, in Koch M. e Fritz M. (a cura di), *Non-Standard Employment in Europe Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, Regno Unito.
- Lillie N., 2012, *Subcontracting, Posted Migrants and Labour Market Segmentation in Finland*, «British Journal of Industrial Relations», vol. 50, n. 1, pp. 148-167.
- Mezzadra S. e Nelson B., 2014, *Confini e frontiere*, il Mulino, Bologna.
- Mingione E. e Pugliese E., 2010, *Il lavoro*, Carocci, Roma.
- Ochel W., 2005, *Hartz IV-Welfare to Work in Germany*, «CESifo report», vol. 3, n. 2, pp. 18-25.
- Office for National Statistics, 2016, *Contracts That Do not Guarantee a Minimum Number of Hours*, disponibile all'indirizzo internet: www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/september2016.
- Office for National Statistics, 2015, *The Nationality of Workers in Employment in the UK by Industry Sector*, disponibile all'indirizzo internet: www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/adhocs/005196thenationalityofworkersinemploymentintheukbyindustrysector2015.
- Palier B. e Thelen K., 2010, *Institutionalizing Dualism. Complementarities and Change in France and Germany*, «Politics and Society», vol. 38, n. 1, pp. 119-148.
- Pugliese E., 2015, *La nuova emigrazione italiana: caratteristica, portata, esagerazioni*, «Inchiestaonline», disponibile all'indirizzo internet: www.inchiestaonline.it/osservatorio-internazionale/enrico-pugliese-la-nuova-emigrazione-italiana-caratteristiche-portata-esagerazioni/.
- Regini M., 2000, *Between Deregulation and Social Pacts. The Responses of European Economies to Globalization*, «Politics and Society», vol. 28, n. 1, pp. 5-33.
- Rigo E., 2004, *Ai confini dell'Europa. Cittadinanze post-coloniali nella nuova Europa allargata*, in Mezzadra S. (a cura di), *I confini della libertà. Per un'analisi politica delle migrazioni contemporanee*, Derive Approdi, Roma.
- Rinne U. e Zimmermann K.F., 2012, *Another Economic Miracle? The German Labor Market and the Great Recession*, «Iza Journal of Labor Policy», vol. 1, n. 3, disponibile all'indirizzo internet: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-1-3>.
- Sassen S., 2010, *Le città nell'economia globale*, il Mulino, Bologna.

Serafini A. (a cura di), 1974, *L'operaio multinazionale in Europa*, Feltrinelli, Milano.

Standing G., 2011, *Precari. La nuova classe esplosiva*, il Mulino, Bologna.

Streeck W., 2009, *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*, Oxford University Press, Oxford.

RPS