



Il lavoro vulnerabile e la crisi del coronavirus

Daniele Di Nunzio, Marcello Pedaci, Fabrizio Pirro*

1. Introduzione

In larga parte della letteratura scientifica il lavoro vulnerabile è quello caratterizzato da non adeguate condizioni e *gaps* di protezione (Gallie, Inanc, Williams 2009), che espongono il lavoratore a minacce, rischi, insicurezze (di differente tipo) e alla difficoltà a fronteggiarle (Greenan, Seghir 2017). In tal senso esso è spesso associato al lavoro precario, inteso come occupazione in cui si combinano più elementi di svantaggio, dalla bassa retribuzione, alla *job insecurity*, alla difficoltà di accesso alle protezioni sociali e alla difficoltà di *voice* (Evans, Gibbs 2009; McKay *et al.* 2012). E vanno considerati anche eventuali problemi riguardanti la salute e sicurezza. La vulnerabilità, concetto multi-dimensionale, deriva dunque da *bad conditions*, ovvero da situazioni di *bad jobs* (Kalleberg 2011). Situazioni che si possono riscontrare tra i lavoratori autonomi, tra i dipendenti con rapporti permanenti full-time e tra quelli con forme atipiche di occupazione.

Già prima dell'emergenza legata alla pandemia di Covid-19, diversi studi evidenziavano un progressivo aumento del lavoro vulnerabile nei paesi europei, sia nelle occupazioni standard (Grimshaw *et al.* 2016; Dekker, van der Veen 2017), sia in quelle non-standard (Eichhorst, Marx 2015; Broughton *et al.* 2016); e anche nel lavoro autonomo, un «universo eterogeneo» che con l'espandersi della digitalizzazione e del lavoro tramite piattaforma include sempre più segmenti di lavoro precario (Crouch 2020). Tali tendenze si sono rafforzate con la crisi economica del 2008 e

* Daniele Di Nunzio è Ricercatore presso la Fondazione Giuseppe Di Vittorio; Marcello Pedaci è Docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università di Teramo; Fabrizio Pirro è Docente di Sociologia del lavoro, Sociologia dei processi produttivi e Management dei servizi presso Sapienza Università di Roma.

le politiche di austerità, nonché con l'aumento della concorrenza, in particolare della competizione basata su prezzi/costi (Greer, Doellgast 2017). Quest'ultima ha intensificato la frammentazione delle filiere e del lavoro e i tentativi da parte dei datori di lavoro di *exit* dalle regolazioni prevalenti nel settore/paese. La vulnerabilità è cresciuta molto nei servizi a bassa qualificazione (Eurofound 2014; 2017a), ma anche nel settore manifatturiero e in quello pubblico, che soprattutto nei paesi mediterranei ha pagato tanta parte delle conseguenze della crisi economica (Keune, Ramos Martín, Mailand 2020). Forme diverse di vulnerabilità, che hanno riguardato aspetti diversi del lavoro, ma tutte con implicazioni negative per il benessere dei lavoratori.

La pandemia di Covid-19 e le misure di contenimento del contagio adottate da tanti paesi – che, proprio mentre scriviamo, vengono riprese e rafforzate per far fronte alla seconda ondata del virus –, lo *shock* su consumo e produzione, minacciano di incrementare le situazioni di vulnerabilità, la loro diffusione e intensità. Le analisi dell'Ilo (2020a) delineano un impatto significativo della pandemia sia sulla quantità che sulla qualità dell'occupazione. E già sono osservabili importanti perdite di posti, mancati rinnovi di contratti a termine¹, «tagli» alle ore di lavoro, non sempre adeguatamente coperti da ammortizzatori sociali. Inoltre, in tanti contesti si evidenzia un aumento dei rischi per la salute e maggiore insicurezza (si veda Eurofound 2020). Infine, alcuni studiosi – e attori politico-sociali – si interrogano sull'esperienza di *smart working* e di altre modalità di lavoro a distanza, sperimentate da molti, ma non a disposizione di tutti. Più coinvolti nelle varie forme di lavoro vulnerabile risulterebbero – ancora una volta – i giovani (Ilo 2020b; Istat 2020). E qualcuno già parla di *lockdown generation* o *generazione Covid*².

L'articolo presenta una prima analisi sulla vulnerabilità del lavoro – e le

¹ I dati dell'Osservatorio Precariato dell'Inps evidenziano un declino delle assunzioni con contratti a termine nel primo semestre del 2020, in particolare dal mese di marzo, più accentuato che per le assunzioni con contratti a tempo indeterminato; ciò in un quadro di flessione delle trasformazioni dei contratti a termine in rapporti stabili <https://inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=46919>.

² Per esempio: https://rep.repubblica.it/pwa/generale/2020/07/02/news/generazione_covid_i_giovani_pagano_la_crisi-260815052/.

sue dinamiche – durante l'emergenza dovuta alla pandemia di Covid-19, ovvero in un contesto inaspettato e ancora poco indagato, al fine di promuovere una discussione sulle dimensioni che la caratterizzano e i fattori che contribuiscono ad alimentarla o, al contrario, a contrastarla. L'obiettivo è, in altri termini, offrire spunti di riflessione sia per la ricerca scientifica, sia per i *policy makers*, i politici e gli attori economici e sociali. Muovendo dalla definizione multi-dimensionale di vulnerabilità, l'analisi considera vari ambiti che per le loro specificità sono stati trattati in maniera separata: il settore pubblico, per il quale non è intervenuta la chiusura delle attività; i settori privati, che hanno continuato a operare anche con attività «in presenza»; il lavoro agile nelle organizzazioni pubbliche e private; il lavoro autonomo. In tali ambiti ci soffermeremo su alcuni casi/esempi, senza la pretesa di essere esaustivi e con la consapevolezza che le dinamiche nei vari settori, gruppi occupazionali, ecc. sono sempre fortemente interconnesse.

2. Vulnerabilità nel settore pubblico

Cominciamo la nostra riflessione dalla sanità. Con l'emergenza epidemiologica i lavoratori di tale comparto sono stati celebrati dall'opinione pubblica e dai *policy-makers* come i «nuovi eroi»³. Tuttavia, l'importanza del loro lavoro – così evidente ed enfatizzata nei mesi di pandemia – non sempre ha avuto adeguati riconoscimenti. La filiera delle prestazioni sanitarie, che da anni subisce crescente privatizzazione, introduzione di meccanismi di mercato o quasi-mercato, tagli a spese e investimenti, si caratterizza per molteplici situazioni di lavoro vulnerabile, con diversi gradi di precarietà. E qui va ricordato che in Italia, più che in altri paesi, l'occupazione nella sanità è stata il principale *target* delle politiche di austerità, nonostante la domanda crescente di cure, anche per l'invecchiamento della popolazione. I livelli occupazionali sono scivolati molto al di sotto

³ Ma non va dimenticato che nel nostro paese hanno prevalso a lungo – e tuttora mantengono una loro forza – narrazioni ben diverse sui lavoratori del comparto, come su molti altri dipendenti pubblici.

di quelli della maggior parte dei paesi più sviluppati. Secondo i dati Ocse, il numero di professionisti in sanità e servizi sociali è 31,3 ogni 1.000 abitanti, contro i 58,5 in Francia, 59,2 nel Regno Unito, 69,7 in Germania (lasciamo perdere i valori dei paesi scandinavi che superano le ottanta unità). Il numero di infermieri è 5,6 ogni 1.000 abitanti, contro valori compresi tra 8 e 12 negli altri paesi (Pavolini 2020). Ciò spiega bene le tante (e spesso drammatiche) situazioni di carenza di personale che poi si traducono in aumento dei carichi e dell'intensità del lavoro, allungamento degli orari, incremento di stress e *burnout*. Una tendenza, da anni, evidenziata da varie indagini (Carrieri, Damiano 2010; Pedaci 2015) e denunciata dai sindacati⁴. Con la crisi del coronavirus questa vulnerabilità si è rafforzata. Se ci concentriamo sulle professioni *core* (medici, infermieri, operatori socio-sanitari), le comunicazioni dei mass media e delle organizzazioni di rappresentanza sono piene di riferimenti a turni «infiniti», «massacranti», che si sono associati a una forte esposizione al contagio del virus (Pedaci, Betti, Di Federico 2020)⁵.

Se tali situazioni di elevata/crescente esposizione a forme di vulnerabilità emergono già per i lavoratori standard, sono ancor più gravi tra i lavoratori temporanei (a tempo determinato, in somministrazione, ecc.), che, oltre alle «cattive condizioni» già menzionate, subiscono trattamenti inferiori, *gaps* di protezioni e insicurezza del posto, sempre sotto la minaccia di un non-rinnovo del contratto, anche nella fase di emergenza⁶. E qui occorre far riferimento anche alla situazione (altrettanto precaria) di infermieri e operatori socio-sanitari «inseriti» nella filiera attraverso organizzazioni private, in particolare cooperative; anch'essi di frequente «atipici», spesso falsi autonomi. A essi si è fatto e si fa ricorso da anni per ridurre i costi e/o aggirare vincoli di bilancio (o di altro tipo).

Situazioni, problemi, tensioni simili si osservano anche nella scuola

⁴ Sia da quelli confederali (si veda per esempio Fp-Cgil 2015), sia dai sindacati di mestiere o occupazionali (si veda per esempio Nursind-Cergas 2013).

⁵ A ciò va aggiunta l'insoddisfazione dei lavoratori – e delle loro organizzazioni – per altre condizioni di lavoro, che negli anni si sono deteriorate.

⁶ Indicativa è la lettera dei tre principali sindacati al Ministro della Salute, che condanna le scarse garanzie previste nel cosiddetto Decreto Rilancio per i lavoratori a termine <https://fp.cgil.it/2020/05/20/dl-rilancio-precari-ssn/>.

pubblica. Un comparto che, come altri, ha subito varie riforme ispirate dal *New public management* e continui tagli a spesa, investimenti, personale, strutture, attenzione agli studenti con bisogni specifici, ecc. E anche qui si osserva da anni un declino delle condizioni di lavoro e una crescente insoddisfazione dei lavoratori (Cavalli e Argentin 2010; Pedaci, Betti, Di Federico 2020). Una particolare attenzione va rivolta ai cosiddetti «precari» della scuola, che agli svantaggi di cui si è detto cumulano una forte incertezza per il posto e il loro percorso professionale. Sono gli insegnanti «in attesa di cattedra», in attesa di assunzione a tempo indeterminato; un segmento che, senza un cambiamento nelle politiche sin qui seguite, è destinato ad aumentare, sia nell'insegnamento di materia che nel sostegno, in un quadro caratterizzato da grande confusione. Infine, se allarghiamo lo sguardo a figure non propriamente *core* e non dipendenti pubblici, ma altrettanto essenziali per far funzionare la scuola, occorre far riferimento alla situazione dei lavoratori delle imprese – solitamente multiservizi – che si occupano di ristorazione e pulizie scolastiche. Questi, già caratterizzati da elevata vulnerabilità, hanno visto peggiorare le loro condizioni con l'inizio dell'emergenza sanitaria e l'approvazione delle misure di contenimento della pandemia. Oltre minori occasioni di lavoro, hanno subito ulteriori riduzione di orari, perdita di retribuzione.

3. Vulnerabilità nel settore privato

Nei settori privati la pandemia di Covid-19 ha posto sotto tensione varie dimensioni della vulnerabilità del lavoro, alimentando una dialettica tra, da un lato, la difesa dell'occupazione e del reddito (considerando anche le opportunità di protezione sociale) e, dall'altro, la tutela della salute per il rischio da contagio nei luoghi di lavoro. Un ruolo di grande rilevanza nel contrasto alla vulnerabilità – come diremo nelle prossime pagine – lo ha avuto la possibilità di *voice*, nonché di dialogo e negoziazione con la controparte e le istituzioni pubbliche.

Nella fase 1 dell'epidemia (tra febbraio e maggio 2020) il governo ha attuato un graduale *lockdown* delle attività produttive, prima nel Nord Italia, più colpito dall'epidemia, e poi in tutto il territorio nazionale, con

un'estensione progressiva delle misure restrittive per tutti i settori, fino a definire quelli ritenuti «essenziali» che potevano restare aperti. Queste misure, insieme alla riduzione del lavoro in presenza, hanno comportato da subito crisi aziendali, licenziamenti, perdite di posti. I dati disponibili consentono di avere per ora solo una misura approssimativa di tali impatti, che comunque appaiono rilevanti. Secondo l'Istat (2020), durante la fase 1, oltre il 70% delle imprese private ha dichiarato di aver ridotto il proprio fatturato e il 45% di quelle con 3 o più addetti ha sospeso l'attività. Tendenze simili sono evidenziate anche da uno studio dell'Inapp (2020a), secondo il quale quasi la metà delle imprese, escluse quelle del settore agricolo, ha interrotto l'attività; con percentuali più elevate tra le micro e piccole imprese e quelle artigiane.

Le organizzazioni sindacali hanno pressato per estendere la definizione di attività «essenziali», hanno contrastato gli ampi margini di discrezionalità lasciati alle prefetture, chiedendo di coinvolgere sempre le parti sociali territoriali nelle decisioni su eventuali deroghe. Con il D.lgs. 18/2020 (Decreto «Cura Italia») hanno ottenuto la sospensione dei licenziamenti, ossia il divieto (per il datore di lavoro) di avviare procedure di licenziamento collettivo e di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo, divieto prorogato con i D.lgs. 104/2020 e 137/2020. E hanno ottenuto l'estensione degli ammortizzatori sociali, come la cassa integrazione in deroga, e l'istituzione di una cassa specifica (cassa «Covid»). Tuttavia, come rilevato da un altro studio dell'Inapp (Filippi *et al.* 2020), nonostante la rilevanza di tali iniziative, una platea significativa di lavoratori è rimasta esclusa dalla possibilità di usufruire di tutele; per esempio i lavoratori a domicilio, domestici, tirocinanti, coloro con percorsi occupazionali molto frammentati, composti da rapporti di impiego di breve durata e/o da lavoro irregolare.

L'Inail (2020), alla data del 30 settembre 2020, registrava 54.128 casi di contagio di Covid-19 sul lavoro, di cui 319 mortali. Tali casi rappresentano il 17,2% dei contagi totali e si concentrano in ambito sanitario e socio-assistenziale (in particolare tra gli infermieri). Gli altri gruppi professionali con elevata incidenza di casi di contagio sono: gli addetti alla lavorazione della carne e del pollame, i commessi di negozio, i postali, i farmacisti e gli addetti alle pulizie (Marinaccio *et al.* 2020a; Marinaccio *et al.*

2020b). Le analisi dell'Inapp (Barbieri *et al.* 2020) sulle possibilità di contagio determinato da «prossimità fisica» mostrano che i settori più a rischio sono ristorazione e alberghiero, commercio, istruzione, sanità e sport. L'ambito sanitario privato è emerso da subito come un contesto di estrema vulnerabilità per i rischi da contagio; le situazioni più difficili si sono registrate nelle residenze sanitarie assistenziali (Rsa). Ma condizioni difficili hanno interessato anche il personale ospedaliero delle imprese private esternalizzate, ambito in cui numerose sono state le mobilitazioni promosse da Cgil, Cisl e Uil per la tutela della salute e anche per il rinnovo del Ccnl, atteso da 14 anni⁷.

Dunque, a partire dalla fase 1, le organizzazioni sindacali si sono da subito confrontate con la tensione tra difesa dell'occupazione e tutela dal rischio da contagio. Hanno cercato di perseguire entrambi gli obiettivi, intervenendo ai vari livelli della contrattazione collettiva (De Sario, Di Nunzio, Leonardi 2020). In molti settori le parti sociali e le istituzioni pubbliche hanno concordato protocolli nazionali per la prevenzione, affermando il ruolo principale della contrattazione nella definizione delle misure per la protezione dei lavoratori⁸. Ai primi accordi siglati in ambito sanitario e socio-assistenziale e per il commercio al dettaglio, sono seguiti quelli nei settori trasporti, edilizia, manifattura, industria alimentare, ceramica, banche, assicurazioni, chimico, farmaceutico, energia, gas, vetro, concia, moda, e altri ancora. È interessante osservare che la stesura dei protocolli ha messo in moto meccanismi di concertazione e confronto settoriali e di secondo livello. Anche se a tali esiti si è arrivati spesso solo dopo una fase di mobilitazioni, con numerose azioni conflittuali (Tartaglia 2020).

Mobilitazioni sono state organizzate, soprattutto nelle aree del Nord Italia, per garantire la chiusura delle attività non indispensabili. Hanno interessato ogni settore, con una maggior concentrazione in quello metal-

⁷ Il rinnovo è stato firmato dalle principali associazioni del settore, Aiop e Aris, e dai sindacati Fp-Cgil, Fp-Cisl e Fpl-Uil l'8 ottobre 2020, <https://fpcgil.it/2020/10/08/contratto-sanita-privata-firma-rinnovo/>.

⁸ Ma cercando anche di iscrivere la regolamentazione emergenziale nell'ambito della legislazione consolidata in materia (Bonardi *et al.* 2020).

meccanico (Fiom 2020) e nel commercio, e hanno coinvolto anche contesti nei quali la sindacalizzazione è più difficile; ne è un esempio la mobilitazione nel magazzino Amazon di Castel San Giovanni, a Piacenza, il 16 marzo 2020; ma anche le pressioni e proteste (in forme spesso «alternative») nel settore delle consegne a domicilio, dove i sindacati, fin dall'inizio dell'emergenza, hanno denunciato l'assenza di garanzie per la sicurezza dei rider. Il Tribunale di Firenze, con una sentenza del 1° aprile 2020, in risposta alla causa di un rider, supportata dalla Cgil, ha riconosciuto gli obblighi di tutela della salute del lavoratore da parte della piattaforma committente. E sempre a Firenze, in un'importante azienda di consegne, sono state condotte le prime elezioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, organizzate da Nidil Cgil, per rivendicare un diritto che l'azienda considerava non esigibile.

Nell'agricoltura, un settore produttivo che ha continuato le proprie attività, le insicurezze e i rischi occupazionali propri del lavoro stagionale si sono accompagnati a quelli di contagio di Covid-19, in contesti ad alta presenza di lavoro irregolare, caporalato e sfruttamento, definendo una condizione di estrema vulnerabilità. Insieme all'associazione Terra!, la Flai-Cgil ha promosso una lettera-appello alle istituzioni per chiedere azioni urgenti per la tutela dei lavoratori, in particolare dei migranti, ottenendo l'adesione di numerose organizzazioni della società civile. Tra gli altri settori, quelli del turismo, dello spettacolo e della cultura sono stati particolarmente colpiti dalla crisi, per la riduzione della mobilità e la chiusura degli eventi. In questi settori sono maturate varie mobilitazioni spontanee, come a Milano, il 10 ottobre 2020, con l'esposizione di bauli vuoti per il trasporto di attrezzature. Ma nello stesso periodo ci sono state numerose altre proteste (spontanee), spesso senza una precisa connotazione professionale o settoriale, condotte talvolta dai lavoratori insieme ai datori di lavoro, soprattutto di piccole imprese, per denunciare le condizioni di vulnerabilità, la mancanza di *voice* e la scarsa attenzione delle istituzioni pubbliche. A tal proposito, sintetizzando, appare importante sottolineare che, in un contesto di generale mobilitazione del lavoro per la difesa dell'occupazione e per contrastare il rischio da contagio, le possibilità di *voice* e rappresentanza sono intervenute in maniera determinante nel definire le dimensioni della vulnerabilità.

4. Lavoro agile e vulnerabilità

A queste difficoltà, che hanno interessato i lavoratori (pubblici e privati) che operano «in presenza», si sono aggiunte quelle dei lavoratori in *smart working*, dove la vulnerabilità ha seguito traiettorie diversificate nella fase emergenziale, gestita spesso in maniera poco coordinata. Qui si sono rafforzate alcune problematiche di una modalità lavorativa già poco regolamentata, in particolare per alcune questioni inerenti alle condizioni di lavoro, con il rischio di un aumento del potere datoriale sui singoli lavoratori a scapito della contrattazione collettiva (Allamprese, Pascucci 2017; Alessi, Vallauri 2020; Cairoli 2020). Nel settore pubblico, il lavoro agile è stato introdotto in maniera estensiva e «invasiva» dal legislatore (Pascucci, Delogu 2020), in un contesto caratterizzato da carenze dal punto di vista tecnologico e organizzativo (Monda 2020). In alcuni comparti, come ad esempio quello dell'istruzione, il lavoro agile ha fortemente destrutturato il servizio pubblico, sia nelle modalità organizzative, con una esposizione a cattive condizioni di lavoro, sia negli esiti, con un incremento delle disuguaglianze sociali (Di Nunzio *et al.* 2020).

Gli studi sullo *smart working* condotti durante l'epidemia sottolineano il rischio di un rafforzarsi delle vulnerabilità all'interno del lavoro agile. Sebbene la possibilità di continuare a lavorare e di conciliare lavoro-vita privata possano essere percepite dai lavoratori come un'opportunità, i rischi dello *smart working* sono molteplici: il rischio di isolamento, le difficoltà tecnologiche e organizzative, la tendenza verso una centralizzazione dei processi decisionali, l'intensificazione dei ritmi, la destrutturazione dei tempi con una erosione della separazione tra lavoro e vita privata (Tripi, Mattei 2020). E a tal proposito vanno evidenziate le disuguaglianze di genere, considerando la distribuzione dei carichi di cura familiare che pesano maggiormente sulle donne (Rania *et al.* 2020), e le disuguaglianze salariali, con opportunità maggiori per i lavoratori con retribuzioni più elevate (più spesso dipendenti di sesso maschile, anziani) (Inapp 2020b). Queste criticità, come si è detto, si sono intensificate nella fase emergenziale, confermando che la diffusione di pratiche di lavoro agile necessita di un cambio di paradigma fondato su una progettazione congiunta fra datore e lavoratori, che tenga conto sia delle differenze individuali (di strumenti,

spazi e carichi di attività di cura, ecc.) che organizzative (organizzazioni basate su progetti versus organizzazioni basate su procedure) (Butera 2020).

5. Vulnerabilità nel lavoro autonomo

Nel mondo eterogeneo del lavoro autonomo le conseguenze dell'emergenza sanitaria sono state allo stesso tempo generali e particolari. *Generali* perché hanno interessato (e stanno interessando) tutti i lavoratori con questa forma di impiego, che a differenza dei lavoratori dipendenti sono caratterizzati, come è stato ricordato recentemente, dall'assenza sia «di strutture istituzionali di gestione del rischio e delle sue ricadute economiche», sia «di strutture di rappresentanza collettiva» in grado di tutelarli (Scarpelli 2020, p. 230). È questo un assetto conseguente all'orientamento tipico di questo gruppo, caratterizzato dall'idea e dalla ricerca costante dell'autonomia individuale, che rende questi soggetti molto poco capaci di sostenere situazioni di crisi inattese e prolungate come quella attuale.

Accanto a questo aspetto che riguarda tutto il lavoro autonomo ci sono poi condizioni *particolari*, conseguenti alla segmentazione presente all'interno di questo aggregato, che va dai professionisti (iscritti o non iscritti ad un albo) agli artigiani, ai commercianti, ai coltivatori diretti, ai soci di cooperativa, ai coadiuvanti di impresa familiare. Si tratta di soggetti molto diversi tra loro sia per condizione individuale sia per condizione di mercato e, in conseguenza di ciò, con vulnerabilità diverse per intensità e carattere.

Tra i primi ad evidenziare chiare difficoltà ci sono i professionisti, ordinisti o meno, impossibilitati in massima parte a svolgere il proprio lavoro per le difficoltà incontrate nel contattare la propria clientela e nel recarsi presso gli uffici o sui luoghi di lavoro (ad esempio: cantieri, tribunali, abitazioni). Non lavorare nel loro caso equivale letteralmente a non percepire alcuna retribuzione, criticità emersa con chiarezza da un'indagine svolta nel periodo successivo al confinamento di marzo-maggio su un ampio campione di lavoratori dipendenti e autonomi (Pirro in corso di pubblicazione). Anche gli artigiani hanno incontrato difficoltà simili,

nel loro caso amplificate dalla difficoltà di approvvigionamento delle materie prime per lavorare. Con difficoltà più diversificate si stanno poi scontrando i commercianti, in conseguenza della caduta o meno del proprio settore merceologico all'interno del perimetro dei provvedimenti governativi e delle priorità stabilite. D'altro canto, la necessità per la clientela di piccoli spostamenti sta anche portando ad una (ri)scoperta del commercio di prossimità, sia per l'acquisto in loco sia per la consegna a domicilio, elemento che in alcuni casi sta permettendo a questi operatori di contrastare il boom di acquisti on line e che potrebbe configurare, se questi comportamenti si consolidano nel tempo, un assetto futuro meno sbilanciato sui grandi centri commerciali e la grande distribuzione. Effetti meno intensi sembrano esserci per i coltivatori diretti, anche se le difficoltà di circolazione delle merci hanno messo e stanno mettendo tutta la filiera sotto stress, visti anche alcuni importanti focolai verificatosi nei grandi centri di distribuzione del paese.

Nel complesso si tratta di criticità note, che la crisi sanitaria ha messo però in maggiore evidenza e che sottolineano la seria difficoltà del lavoro autonomo a reggere nel tempo se la crisi si rivelasse di non breve soluzione.

6. Alcune osservazioni conclusive

In questo momento (in cui scriviamo) non è possibile prevedere in che modo evolverà la «crisi del coronavirus» e i segni che lascerà sul mondo del lavoro, anche se alcuni già appaiono. Con questo contributo abbiamo cercato di offrire degli spunti di riflessione sulle tendenze – che sembrano profilarsi, in una fase che è ancora di emergenza e in cui ancora limitate sono le evidenze empiriche – della vulnerabilità del lavoro. Una prima osservazione è che la pandemia di Covid-19 ha impattato in modo rilevante su tutte le dimensioni che definiscono tale concetto, con effetti (e manifestazioni) differenti anche in base al livello di protezione dei lavoratori.

La crisi del coronavirus ha aumentato le pressioni – in atto già da anni – sul lavoro e le sue condizioni, rafforzando le tendenze al deterioramento di tanti aspetti della qualità della vita lavorativa. Così, da un lato, si è

ampliato l'universo (ormai assai variegato) di lavoratori esposti a elevati rischi per la salute, insicurezze, condizioni non adeguate e *gaps* di protezione sociale; in altri termini, «nuovi» profili si sono aggiunti. Dall'altro lato, situazioni già esistenti – spesso evidenziate dal dibattito scientifico – di (più o meno elevata) vulnerabilità si sono aggravate, con un peggioramento in alcune o in molte delle dimensioni menzionate; è aumentata la vulnerabilità dei già vulnerabili.

Questa intensificazione della vulnerabilità appare più forte e rischia di rendere molto problematiche le condizioni di lavoro e di vita per i lavoratori temporanei, con posizioni ibride, falsi autonomi, irregolari, dispersi (e spesso isolati) tra i pezzi più deboli delle filiere produttive, di quelli più «ai margini» o del tutto esclusi dalle forme di protezione sociale; e di conseguenza dei giovani, delle donne, dei migranti, che più di frequente si collocano in tali segmenti del mercato del lavoro. E ciò significa anche un ulteriore incremento di disparità e disuguaglianze e di un ulteriore deterioramento della coesione sociale.

In tale quadro, così complesso, va poi considerato il diffondersi del lavoro da remoto, a distanza, del cosiddetto *smart working*, di cui molto potrebbe restare dopo la pandemia, che spesso ha incrementato le criticità per diversi profili di lavoratori, in termini di controllo, tempi e intensità del lavoro, possibilità di conciliazione lavoro-vita, a seconda di come è stato implementato, e che quindi pone nuove sfide agli attori politici e sociali. Si tratta di fenomeni – il lavoro da remoto, come gli altri menzionati – su cui la ricerca dovrà «scavare» in modo approfondito per comprenderne meglio le traiettorie e i fattori che le possono influenzare.

Un'ultima osservazione riguarda l'importanza, oltre che di un'estensione – e un rafforzamento – della protezione sociale a tutti i lavoratori, a prescindere dal tipo di relazione lavorativa, del ruolo dei corpi di rappresentanza degli interessi, soprattutto, parlando di lavoro, delle organizzazioni sindacali, e della loro azione di intermediazione – elementi raccontati spesso come «irrilevanti» o addirittura «nocivi» nel discorso neopopulista. Quanto va emergendo dalla crisi del coronavirus suggerisce la loro rilevanza nell'arginare l'aumento della vulnerabilità; laddove rappresentanza, dialogo e negoziazione hanno trovato più spazio si sono attenuati gli impatti negativi della pandemia.

Riferimenti bibliografici

- Alessi C., Vallauri M.L. (2020), *Il lavoro agile alla prova del Covid-19*, in Bonardi O., Carabelli U., D'Onghia M., Zoppoli L. (2020, a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse, pp. 131-152.
- Allamprese A., Pascucci F. (2017), *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, in *Rgl*, n. 2, pp. 307-330.
- Barbieri T., Basso G., Scicchitano S. (2020), *Italian workers at risk during the Covid-19 epidemic*, *Inapp Wp*, n. 46.
- Bonardi O., Carabelli U., D'Onghia M., Zoppoli L. (2020, a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse.
- Broughton A., Green M., Rickard C., Swift S., Eichhorst W., Tobsch V., Magda I., Lewandowski P., Keister R., Jonaviciene D., Ramos Martin N.E., Valsamis D. e Tros F. (2016), *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*, Brussels, European Parliament, Committee on Employment and Social Affairs.
- Butera F. (2020), *Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda*, in *Studi organizzativi*, n. 1, pp. 141-165.
- Cairolì S. (2020), *L'incentivo del lavoro agile nelle misure emergenziali di contrasto al Covid-19: prime osservazioni*, in *Giustizia Civile*, n. 1, pp. 87-91.
- Carrieri M. e Damiano C. (2010, a cura di), *Come cambia il lavoro: insicurezza diffusa e rappresentanza difficile*, Roma, Ediesse.
- Cavalli A. e Argentin G. (2010), *Gli insegnanti italiani: come cambia il modo di fare scuola*, Bologna, il Mulino.
- Crouch C. (2020), *Se il lavoro si fa gig*, Bologna, il Mulino.
- De Sario B., Di Nunzio D., Leonardi S. (2020), *Azione sindacale e contrattazione collettiva per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro al tempo del Covid-19*, Fondazione Di Vittorio, Working Paper Fdv, n. 1.
- Dekker F. e van der Veen R. (2017), *Modern Working Life: A Blurring of the Boundaries Between Secondary and Primary Labour Markets?*, in *Economic and Industrial Democracy*, vol. 38, n. 2, pp. 256-70.
- Di Nunzio D., Pedaci M., Pirro F. e Toscano E. (2020), *La scuola «restata a casa». Organizzazione, didattica e lavoro durante il lockdown per la pandemia di Covid-19*, Fondazione Di Vittorio, Working Paper Fdv, n. 2.
- Eichhorst W. e Marx P. (2015), *Non-standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Eurofound (2014), *Occupational profiles in working conditions: Identification of groups with multiple disadvantages*, Dublin.
- Eurofound (2017a), *Occupational change and wage inequality: European Jobs Monitor 2017*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

- Eurofound (2017b), *Exploring Self-Employment in the European Union*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020), *Living, working and Covid-19*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Evans J., Gibb E. (2009), *Moving from Precarious Employment to Decent Work*, Ginevra, Ilo, Gurn discussion paper n. 13.
- Filippi M., Marocco M., Quaranta R., Ricci A. (2020), *Emergenza Covid-19 e tutela dell'occupazione non standard*, Inapp Wp n. 47.
- Fiom (2020), *Fiom News*, 17 marzo 2020.
- Fp Cgil (2015), *#giustOrario: Fp-Cgil lancia campagna su orario di lavoro in sanità*, https://fpcgil.it/2015/03/10/_giustorario__fp_cgil_lancia_campagna_su_orario_di_lavoro_in_sanit___30521/.
- Gallie D., Inanc H., Williams M. (2009), *The Vulnerability of the Low-Skilled*, Lse Research, Workshop paper.
- Greer I., Doellgast V. (2017), *Marketization, Inequality and Institutional Change: Toward a new Framework for Comparative Employment Relations*, in *Journal of Industrial Relations*, vol. 59, n. 2, pp. 192-208.
- Grimshaw D., Johnson M., Rubery J., Keizer A. (2016), *Reducing Precarious Work. Protective Gaps and the Role of Social Dialogue in Europe*, Manchester, University of Manchester, European Work and Employment Research Centre.
- Ilo (2020a), *Covid-19 and the world of work: Impact and policy responses*, https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf.
- Ilo (2020b), *Ilo Monitor: Covid-19 and the world of work. Fourth edition. Updated estimates and analysis* https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf.
- Inail (2020), *I dati sulle denunce da Covid-19 (monitoraggio al 30 settembre 2020)*.
- Inapp (2020a), *Covid-19: misure di contenimento dell'epidemia e impatto sull'occupazione*, Inapp Policy Brief n. 17.
- Inapp (2020b), *Gli effetti indesiderabili dello smart working sulla disuguaglianza dei redditi in Italia*, Roma, Inapp Policy Brief, n. 20.
- Istat (2020), *Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19*.
- Illeberg A. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, New York, Russell Sage Foundation.
- Keune M., Ramos Martín N.E., Mailand M. (2020, a cura di), *Working Under Pressure. Employment, Job Quality and Labour Relations in Europe's Public Sector Since the Crisis*, Bruxelles, Etui.
- Marinaccio A., Boccuni F., Rondinone B.M., Brusco A., D'Amario S., Iavicoli S. (2020a), *Occupational factors in the Covid-19 pandemic in Italy: compensation claims appli-*

- cations support establishing an occupational surveillance system, in *Occup Environ Med*, pubblicato online il 23 settembre 2020.
- Marinaccio A., Guerra R., Iavicoli S. (2020b), *Work a key determinant in Covid-19 risk*, in *The Lancet, Global Health*, pubblicato online il 25 settembre 2020.
- McKay S., Jefferys S., Paraksevpoulou A., Keles J. (2012), *Study on Precarious work and social rights*, Londra, Working Lives Research Institute, Report.
- Monda P. (2020), *Lavoro pubblico e trasformazione digitale*, in *Sinapsi*, vol. X, n.1, pp. 119-130.
- Nursind-Cergas (2013), *Essere infermiere oggi: condizioni di lavoro nell'assistenza ospedaliera* <http://nursind.it/>.
- Pascucci P., Delogu A. (2020), *Sicurezza sul lavoro nella Pa nell'emergenza da Covid-19*, in *Sinapsi*, vol. X, n. 1, pp. 131-143.
- Pavolini E. (2020), *La sanità italiana di fronte alla crisi del coronavirus: lezioni dal passato e consigli per il futuro*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, Covid-19 Riflessioni sull'emergenza e oltre https://ediesseonline.it/wp-content/uploads/2020/06/La-sanit%C3%A0-italiana-di-fronte-alla-crisi-del-coronavirus_Pavolini.pdf.
- Pedaci M. (2015), *Strategie sindacali per i lavoratori «atipici» nel settore degli ospedali pubblici e privati*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 140, pp. 99-113.
- Pedaci M., Betti M. e Di Federico R. (2020), *Employment and Industrial Relations Under Downward Pressures in the Italian Public Sector*, in Keune M., Ramos Martín N.E., Mailand M., *Working Under Pressure*, Bruxelles, Etui, pp. 183-216.
- Pirro F. (in corso di pubblicazione), *Il lavoro durante il Coronavirus...*
- Rania N., Coppola I., Lagomarsino F., Rosa P. (2020), *Lockdown e ruoli di genere: differenze e conflitti ai tempi del covid-19 in ambito domestico*, in *La Camera Blu. Rivista di studi di genere*, n. 22, pp. 35-60.
- Scarpelli F. (2020), *Il lavoro autonomo nell'emergenza tra bisogno, (poche) tutele, regole del contratto*, in Bonardi O., Carabelli U., D'Onghia M., Zoppoli L. (2020, a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse, pp. 229-247.
- Tartaglia L. (2020), *Dispatch from Italy: Class Struggle in the Time of Coronavirus*, <https://labornotes.org/2020/03/dispatch-italy-class-struggle-time-coronavirus>.
- Tripi S., Mattei G. (2020), *Covid-19 e Pubblica Amministrazione: implicazioni dello smart working per il management e per la salute mentale dei lavoratori*, Demb Working Paper Series, n. 171.

ABSTRACT

L'articolo presenta un'analisi della vulnerabilità del lavoro e delle sue dinamiche durante l'emergenza per la pandemia di Covid-19, al fine di contribuire alla discussione

sulle dimensioni che la caratterizzano e i fattori che contribuiscono ad alimentarla o, al contrario, a contrastarla. Tale analisi muove da una definizione multi-dimensionale di vulnerabilità del lavoro e si basa su una ricognizione di studi, materiale documentario e dati secondari di diverse fonti. Essa considera vari ambiti, che, per le loro specificità, sono stati trattati in maniera separata: il settore pubblico, per il quale non è intervenuta la chiusura delle attività; i settori privati, che hanno continuato a operare anche con attività «in presenza»; il lavoro da remoto nelle organizzazioni pubbliche e private; il lavoro autonomo. L'articolo evidenzia l'ampliamento dell'universo (ormai assai variegato) dei lavoratori vulnerabili e l'aggravarsi di situazioni già esistenti di vulnerabilità. In tale ambito, si evidenzia il ruolo importante che possono svolgere i sistemi di protezione sociale e i corpi di rappresentanza degli interessi e la loro azione di intermediazione.

VULNERABLE EMPLOYMENT AND THE CORONAVIRUS CRISIS

The article presents an analysis of vulnerable work dynamics during Covid-19 pandemic, with the aim of contributing to the debate on the dimensions of the phenomenon and the factors which can facilitate or, on the contrary, counteract it. The analysis starts from a multi-dimensional definition of vulnerability at work and draws on studies, documents and data from different sources. It considers various areas and segments of work with a separate analysis due to their specific characteristics: public sector, which worked during the coronavirus crisis; private sectors which continued to operate also with activities in the workplace; remote work in public and private organizations; self-employment. The article highlights the extension of vulnerable employment together with the worsening of already existing situations of vulnerability. Against this backdrop, it points out the important role of social protection systems and of interest representation organisations and their negotiation actions.